

GIİBF DERGİSİ

Cilt: 18 Sayı:3 Yıl:2016

ISSN : 2148-1792

ISSN : 1302-2024

T.C. GAZİ ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

SAHİBİ

Prof. Dr. İbrahim USLAN
Gazi Üniversitesi Rektörü

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN
İİBF Dekan V.

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Ahmet AKSOY
Prof. Dr. Cemalettin TAŞKIRAN
Prof. Dr. Eyüp BEDİR
Prof. Dr. Selahattin TOĞAY
Prof. Dr. Selda AYDIN

EDİTÖRLER

Doç. Dr. Hilmi ÜNSAL
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

EDİTÖR YARDIMCILARI

Doç. Dr. Aykut GÖKSEL
Doç. Dr. Derya SIVUK
Doç. Dr. Emre Güneşer BOZDAĞ
Doç. Dr. Fatma TAŞDEMİR
Doç. Dr. Güler SAĞLAM ARI
Doç. Dr. Mine Nur BOZDOĞAN
Doç. Dr. Murat ATAN
Doç. Dr. Yücel UYANIK
Yrd. Doç. Dr. Yusuf PUSTU
Uzm. A. Aziz YILDIZ

YAYIN ALT KURULU

Arş. Gör. Dr. Anıl ERALP
Arş. Gör. Dr. Banu METİN
Arş. Gör. Dr. Burcu NAZLIOĞLU
Arş. Gör. Dr. Mertler MERT
Arş. Gör. Dr. Murat TINAS
Arş. Gör. Dr. Oğuzhan YAVUZ
Arş. Gör. Dr. Pınar OKAN GÖKTEN
Arş. Gör. Dr. Selin ERTÜRK ATABEY
Arş. Gör. Yalçın MURGUL

İDARE MERKEZİ YAZIŞMA -HABERLEŞME

Münire DEMİRTAŞ
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
06500 Beşevler/Ankara
Tel: (0312)216 13 62
E-Posta: iibfdergi@gazi.edu.tr

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOĞLU	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Ali HALICI	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Burhan AYKAÇ	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN-KAPLAN	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan UYGUR	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erineç YELDAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp Günay İSBİR	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. Dr. Fuat SEKMEN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Fusun ARSAVA	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Hakkı Hakan YILMAZ	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk ALKON	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Altan ÇABUK	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan KAVAL	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AOUDE	Hawaii University
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim DOĞAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Cahit GÜRAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Murat CANİTEZ	KTO Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa DELİCAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Nuran BAYRAM	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Öznur YÜKSEL	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Ralph H.SALMI	California State University, San Bernardino
Prof. Dr. Sedat MURAT	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selami SEZGİN	Osman Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Sertaç Hami BAŞEREN	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Sibel TURAN	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR	Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şenol DURGUN	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KARATEPE	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Tekin AKDEMİR	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Ulvi KESER	Girne Amerikan Üniversitesi

TASARIM-DİZGİ: A. Aziz YILDIZ

YAYIN TÜRÜ: Yerel Süreli

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi

Hakemli bir dergidir.

Dergimiz TÜBİTAK-ULAKBİM (SBVT), EBSCO ve ASOS Index tarafından taranmaktadır.

ISSN 1302-2024

ISSN 2148-1792(Elektronik)

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ISSN 1302-2024
ISSN 2148-1792 (Elektronik)

iibfdergisi.gazi.edu.tr
Cilt: 18 Sayı: 3

İÇİNDEKİLER

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME, STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

Alptekin SÖKMEN, Tuğçe ŞİMŞEK 606-620

TÜRKİYE’DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Latif ÖZTÜRK, İsa Gürkan MERAL 621-643

ULUSLARARASI HUKUKTA TOPRAK BÜTÜNLÜĞÜ İLKESİ, TANIMA DOKTRİNİ VE BİR NORM OLARAK AYRILMA HAKKI

Fatma TAŞDEMİR 644-668

BÜROKRASİ KURAMLARI VE TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE BÜROKRATİK SORUNLAR

Murat AKÇAKAYA 669-694

TÜRKİYE’DE YÜKSEK HIZLI TREN(YHT) İÇİN HİZMET KALİTESİNİN ÖLÇÜMÜ

Şenol ALTAN, Ayşe EDİZ 695-720

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

Aykut GÖKSEL, Emre Burak EKMEKÇİOĞLU 721-747

EKONOMİK BÜYÜME DİNAMİZMİNİ ENFLASYON NE ZAMAN ENGELLER? YÜKSELEN EKONOMİLER ÜZERİNE BİR DİNAMİK PANEL EŞİK MODELİ

Celil AYDIN, Merter AKINCI, Ömer YILMAZ 748-761

YAPAY SİNİR AĞLARI İLE CO2 EMİSYONU TAHMİNİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Hakan PABUÇCU, Turgut BAYRAMOĞLU 762-778

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Senem KURT TOPUZ 779-799

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ISSN 1302-2024
ISSN 2148-1792 (Elektronik)

iibfdergisi.gazi.edu.tr
Cilt: 18 Sayı: 3

İÇİNDEKİLER

- BİLGİ GÜVENLİK FARKINDALIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME**
Ömer Faruk RENÇBER, Sinan METE 800-823
- MULTIMOORA YÖNTEMİ İLE ÜLKE RİSKİ DEĞERLENDİRMESİ**
Hasan TÜRE, Deniz KOÇAK, Seyyide DOĞAN 824-844
- NORMATİF GÜÇ OLARAK AVRUPA BİRLİĞİ VE AVRUPA KOMŞULUK POLİTİKASI: FAS VE MİSİR VAKA ANALİZİ**
Murat TINAS, Zana ÇİTAK 845-866
- SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**
Fatih ŞANTAŞ, Özgür UĞURLUOĞLU, Aysun KANDEMİR, Yusuf ÇELİK..... 867-886
- ÇOCUK REFAHI: ÇOCUK HAKLARI PERSPEKTİFİNDEN BİR DEĞERLENDİRME**
Banu KARAKAŞ, Ömer Can ÇEVİK 887-906
- PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB SATISFACTION: A DATA MINING APPROACH**
Ömer Faruk CANTEKİN, Bülent ALTUNKAYNAK, Esen GÜRBÜZSEL 907-922
- BÜTÜNLEŞİK PAZARLAMA İLETİŞİMİNİN MARKA İMAJINA ETKİSİ: BİR UYGULAMA**
Bora GÖKTAŞ, Nurettin PARILTI 923-944
- BELEDİYE HİZMET KALİTESİ ÖLÇÜMÜ: KEÇİÖREN BELEDİYESİ'NDE BİR UYGULAMA**
Mine ORHAN 945-963

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ISSN 1302-2024
ISSN 2148-1792 (Elektronik)

iibfdergisi.gazi.edu.tr
Volume: 18 No: 3

CONTENTS

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION, STRESS AND TURNOVER INTENTION: RESEARCH IN A PUBLIC COMPAN

Alptekin SÖKMEN, Tuğçe ŞİMŞEK 606-620

MEASURING THE INEQUALITY OF THE DISTRIBUTION OF HOSPITAL BEDS IN 1977-2014 IN TURKEY

Latif ÖZTÜRK, İsa Gürkan MERAL 621-643

THE PRINCIPLE OF TERRITORIAL INTEGRITY, THE DOCTRINE OF RECOGNITION AND THE RIGHT TO SECESSION AS A NORM IN INTERNATIONAL LAW

Fatma TAŞDEMİR 644-668

BUREAUCRACY THEORIES AND BUREAUCRATIC PROBLEMS IN TURKISH PUBLIC ADMINISTRATION

Murat AKÇAKAYA 669-694

MEASUREMENT OF SERVICE QUALITY FOR HIGH SPEED TRAIN IN TURKEY

Şenol ALTAN, Ayşe EDİZ 695-720

THE MEDIATING ROLE OF JOB INVOLVEMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION

Aykut GÖKSEL, Emre Burak EKMEKÇİOĞLU 721-747

WHEN DOES INFLATION HINDER THE DYNAMISM OF ECONOMIC GROWTH? A DYNAMIC PANEL THRESHOLD MODEL UPON EMERGING MARKETS

Celil AYDIN, Merter AKINCI, Ömer YILMAZ 748-761

CO2 EMISSIONS FORECAST WITH NEURAL NETWORKS WITH: THE CASE OF TURKEY

Hakan PABUÇCU, Turgut BAYRAMOĞLU 762-778

AN ANALYSIS ON THE RELATION BETWEEN THE COUNTRIES' GLOBALIZATION, DEMOCRACY, AND ECONOMIC SIZE INDICATORS AND GENDER DEVELOPMENT INDEX

Senem KURT TOPUZ 779-799

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ISSN 1302-2024

ISSN 2148-1792 (Elektronik)

iibfdergisi.gazi.edu.tr

Volume: 18 No: 3

CONTENTS

DETERMINING THE FACTORS AFFECTING THE KNOWLEDGE SECURITY AWARENESS: A RESEARCH ON VOCATIONAL STUDENT	
Ömer Faruk RENÇBER, Sinan METE	800-823
COUNTRY RISK ASSESSMENT WITH MULTIMOORA METHOD	
Hasan TÜRE, Deniz KOÇAK, Seyyide DOĞAN	824-844
THE EUROPEAN UNION AS A NORMATIVE POWER AND THE EUROPEAN NEIGHBOURHOOD POLICY: THE CASES OF MOROCCO AND EGYPT	
Murat TINAS, Zana ÇİTAK	845-866
THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL CYNICISM, JOB PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AMONG HEALTH EMPLOYEES	
Fatih ŞANTAŞ, Özgür UĞURLUOĞLU, Aysun KANDEMİR, Yusuf ÇELİK.....	867-886
WELFARE OF CHILD: AN EVALUATION FROM THE PERSPECTIVE OF CHILDREN'S RIGHTS	
Banu KARAKAŞ, Ömer Can ÇEVİK	887-906
İŞ DOYUMUNA SEBEP OLAN FAKTÖRLERİN ÖNCELİK SIRALAMASI: BİR VERİ MADENCİLİĞİ YAKLAŞIMI	
Ömer Faruk CANTEKİN, Bülent ALTUNKAYNAK, Esen GÜRBÜZSEL	907-922
THE EFFECT OF INTEGRATED MARKETING COMMUNICATION ON BRAND IMAGE: AN APPLICATION	
Bora GÖKTAŞ, Nurettin PARILTI	923-944
MUNICIPAL SERVICE QUALITY MEASUREMENT: AN APPLICATION IN KEÇİÖREN MUNICIPALITY	
Mine ORHAN	945-963

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME, STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

Alptekin SÖKMEN*

Tuğçe ŞİMŞEK**

Geliş Tarihi (Received): 25.07.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 02.08.2016

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, bir kamu kurumunda örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti kavramları ilgili literatür kapsamında ele alınmış, ardından ilişkilere yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmada söz konusu kavramlar Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde araştırma değişkenleri olarak kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılmış ve toplam 147 uzmandan kullanılabilir anket elde edilmiştir. Elde edilen verilere, SPSS 18 programında frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı, stres ve işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve %38,9 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın stres üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ve %49,5 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde ise yine anlamlı bir etkisinin olduğu ve %28,4 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan uzmanların örgütsel bağlılığının artması durumunda örgütle özdeşleşmelerinin artacağı, stres ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin ise azalacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres, İşten Ayrılma Niyeti.

* Prof. Dr., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, asokmen@gazi.edu.tr

** Arş. Gör., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tugcesimsek@gazi.edu.tr

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION, STRESS
AND TURNOVER INTENTION: RESEARCH IN A PUBLIC COMPAN**

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the relationship between organizational commitment, organizational identification, stress and turnover intention on experts in a public organization. In this direction; firstly organizational commitment, organizational identification, stress and turnover intention concepts discussed in the study. Then the hypotheses have been developed on the basis of the relevant literature. Mentioned concepts are used as research variables in the sample group of experts working in a public company in Ankara. A questionnaire was used to collect data in research and a total of 147 usable questionnaires were obtained from experts. The obtained data is evaluated using frequency, reliability, correlation and regression analysis in SPSS 18 program. According to the correlation analysis results; there is a significant and positive relation between organizational commitment and organizational identification. And there is a significant and negative relation between organizational commitment and stress and turnover intention. On the other hand, according to results of regression analysis; organizational commitment have a significant effect on organizational identification and it is observed that %38,9 descriptive. At the same time it has a significant effect on stress and it is observed that %49.5 descriptive. In addition, it has a significant effect on turnover intention again and it is observed that %28,4 descriptive. According to this, experts' increasing organizational commitment means increasing organizational identification level, and decreasing stress and turnover intention level.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Identification, Stress, Turnover Intention.

I. GİRİŞ

Günümüzde yaşam şartları ve çalışma koşullarının getirdiği zorluk tüm toplumları etkilemektedir. Bu bağlamda örgütler de sahip olduğu insan kaynakları nezdinde bu etkilenmeye doğrudan maruz kalmaktadır. Hem örgütler, hem de çalışanlar çevrelerindeki değişen koşullara uyum sağlama, rekabet edebilme ve sürekli yenilenme telaşına düşmekte ve bu durum çalışanları psikolojik yönde olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu olumsuz etkiler; çalışanlar açısından stres ve işten ayrılma gibi sonuçlara, örgütler açısından ise işgücü devir oranında artışa, çalışan bağlılığında ve örgütle özdeşleşmesinde düşüşe ve bunun sonucunda da performans ve verimlilik azalışına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti kavramları çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgilidir ve özel olarak örgütsel davranış disiplininin, genel olarak da yönetim disiplininin önemli konuları arasında yer almaktadır. Söz konusu kavramların literatüre yerleşmesi üzerinden bir hayli uzun bir süre geçse de örgütler, yöneticiler ve çalışanlar açısından önemi nedeniyle araştırmacıların bu kavramlara ilgisi halen devam etmektedir ve yeni yönleriyle farklı kurum ve sektörlerde araştırmalara konu olmaktadır. Çalışanların örgütlerine bağlılıkları, örgütleriyle özdeşleşmeleri, stres düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin olup olmaması hem bireysel başarı ve performanslarını, hem de örgütsel etkinlik ve verimliliği etkilemektedir. Bu kapsamda çalışanlara gerekli örgütsel ve yönetsel desteğin verilerek, örgüt içindeki tutum ve davranışları anlayabilmek gerekmekte, ayrıca örgüt amaç ve hedefleriyle çalışanların amaç ve hedeflerini örtüştürecek örgütsel sistemlerin oluşturulması, eş zamanlı olarak uygun koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu nedenlerle çalışmamızda öncelikle örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti kavramsal olarak ele alınmış, ardından ilgili literatüre dayanarak hipotezler geliştirilmiş ve Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde hipotezlerin test edildiği araştırmaya yer verilmiştir.

II. LİTERATÜR VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

A. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır (Davis ve Newstrom, 1989). Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık örgüt ve örgütün hedefleri ile çalışanların pozitif psikolojik kimlikleri olarak tanımlanmaktadır (Martin ve Hafer, 1995). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grupta ele alınabilir (Mowday vd., 1982): 1) Kişisel faktörler iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özelliklerdir. 2) Örgütsel faktörler işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, ücret/maaş düzeyi,

ödülleri, gözetim/denetim, takım çalışması, rol çatışmaları/rol belirsizliği örgütsel adalet, örgüt kültürüdür. 3) Örgüt dışı faktörler ise yeni iş bulma imkânı ve profesyonelliktir. Örgütsel bağlılık örgütsel davranış literatüründe sıklıkla ele alınan konular arasında yer almaktadır. Yapılan çalışmalar genel olarak örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininden daha fazla anlamlı ilişkiye sahip olduğu (Ben-Bakr vd., 1994), çalışan sahtekarlığında örgütsel bağlılığın etkisi ile örgütsel adalet ve iç kontrolün etkinliğinin negatif düzenleyici etki gösterdiği (Manurung vd., 2015), erdemli liderlik, bireysel performans ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmada çalışanların algılarına göre, liderlik ustalığının üç boyutu etrafında (değerlere dayalı liderlik, azim ve olgunluk), özellikle duygusal ve normatif boyutlarında, örgütsel bağlılığa katkıda bulunduğu ve devamında pozitif yönde bireysel performansı etkileyebildiği tespit edilmiştir (De Araújo ve Lopes, 2014). Bunların yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı (Devece vd., 2015), kişi-yönetici uyumu ve kişi-örgüt uyumu (Astakhova, 2016), kurumsal ve kişilerarası güven (Baek ve Jung, 2015) konuları da örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmiştir.

B. Örgütle Özdeşleşme

Örgütün üyeleri ve örgütünün kendisinin refahı üzerine örgütsel özdeşleşmenin etkisi uzun süredir bilinmektedir. Sosyal kimlik teorisine göre, benlik kavramı kendine özgü özelliklerini kapsayan, göze çarpan grup sınıflandırmalarını kapsayan yetenekler, ilgi alanları ve sosyal kimlik gibi bir kişisel kimlikten oluşmaktadır. Bireyler örgüt üyeliği, cinsiyet ve yaş grubu gibi çeşitli toplumsal gruplar halinde kendilerini ve başkalarını sınıflandırma eğilimindedir. Sınıflandırma, sosyal çevreyi sipariş etme, kendilerini ve diğerlerini bunun içinde konumlandırmayı bireylere sağlamaktadır (Mael ve Ashforth, 1992). Bu bağlamda örgütle özdeşleşme; çalışanların örgütsel vatandaşlığa ve örgütün başarısını ve başarısızlığını kendilerininmiş gibi içselleştirmelerine dayanan sosyal kimliklerinin gelişimini yansıtmaktadır (Kong, 2016). Bir başka tanıma göre örgütle özdeşleşme, çalışanlarda bireysel ve örgütsel değerlerin örtüşmesiyle örgütle birlik algısı veya örgüte aidiyet algısı oluşmasıdır veya kişinin genel olarak kendini tanımlamasında kendini belirli bir örgütün üyesi olarak algılamasını içeren bir süreçtir (Rickett, 2005). İlgili literatür incelendiğinde örgütle özdeşleşme ile birçok kavram arasındaki ilişki çeşitli ampirik araştırmalara konu olmuştur. Bunlar arasında; örgütsel özdeşleşmeyi iş tutkusu ve sürekli farkındalığın bir fonksiyonu olarak ortaya koyan Kong (2016)'un çalışması; Reina vd. (2014)'nin örgütsel özdeşleşmenin CEO'nun büyüklenmeli narsisizmi ve firma performansı üzerindeki rolünü ele aldığı çalışması; Guglielmi, vd. (2014)'nin öğretmenlerin motivasyonu üzerinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü incelediği ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde doğrudan etkisinin bulunmadığı çalışması; De Coninck (2011)'in etik

İklimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelediği ve etik çalışma ortamının denetleyici güveni ve örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilişkili olduğunu tespit ettiği çalışması ve Demir (2015)'in öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşmesinin işin durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koyduğu çalışması örnek olarak gösterilebilecek çalışmalardır. Bu bilgiler kapsamında oluşturulan hipotez:

H1: Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

C. Stres

Stres kavramı Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre; ruhsal gerilim olarak ifade edilmektedir (TDK, 2016). İş stresi ise çalışanların iş yerinde algıladığı, değerlendirdiği ve olumsuz ve zorlu iş taleplerine olan cevaplar aracılığı ile oluşan süreci ifade etmektedir (Rosen vd., 2010). İş stresinin çalışanlar ve örgüt üzerinde etkileri olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Bu bağlamda iş stresi genel itibarıyla çalışanların devamsızlık yapmalarına, kendilerini işlerine tam olarak verememelerine, kapasitelerini gösterecek performansı sergileyememelerine ve yüksek işten ayrılma niyeti göstermelerine (Rickard vd., 2012) ve çalışanların yüksek seviyede algıladıkları stres, işlerinden düşük seviyede tatmin olmalarına neden olmaktadır (Alexopoulos vd., 2014). Bunun yanı sıra stresin etkileri sinirlilik, depresyon, kısa süreli dikkat ve zayıf hafızayı içerebilir. Egzersiz ve rahatlama, uyku ve iyi beslenme alışkanlıkları gibi bazı sağlıklı davranışların teşviki performansı etkileyen tükenmişliğin bileşkesi ile stresi azaltmaktadır (Rickard vd., 2012). Otel şefleri arasında yapılan bir çalışmada yaratıcılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmini ve iş stresinin aracı rolüne bakılmış; sonuç olarak, önyükleme iş tatmini ile uygulanan regresyonda yaratıcılık ve işten ayrılma niyeti bağımsız bir aracılık etkisine sahip olmazken, iş tatmini ve iş stresi seri olarak dâhil edildiğinde aracı etkiye sahip olduğu görülmektedir (Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs, 2016). Tükenmişlik (Boyas ve Wind, 2010), örgütsel güvenlik iklimi (Strahan vd., 2008), örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet ve iş-aile çatışması (Tziner ve Sharoni, 2014), duygusal zeka (Aghdasi vd., 2011) ile iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu bağlamda oluşturulan hipotez:

H2: Örgütsel bağlılık ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

D. İşten Ayrılma Niyeti

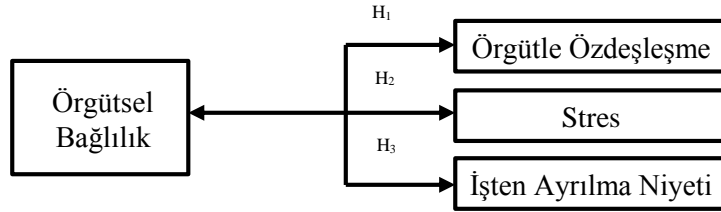
İşten ayrılma niyeti, bilinçli ve planlanmış şekilde kasıtlı olarak örgütü terk etme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma veya düşünsel ve davranışsal eylem arasındaki geçici bağlantıyı kurma ile sonuçlanacak bir karar verme sürecini kapsar. Kişinin gelecek bir zaman diliminde örgütten ayrılması olasılığıdır. Bu olasılık kişinin davranışına (örgütten ayrılma), davranışın hedefine (örgüt) ve davranışın ne zaman oluşacağına bağlıdır (Hughes vd., 2010). İşten ayrılma niyeti çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Bu faktörler; yaş, cinsiyet, görev süresi, tazminat, tecrübe, eğitim ve iş piyasası yapısıdır. Öte yandan yönetim tarzından memnun olma durumu, ücret düzeyi, örgütsel bağlılık ve prosedürel adalet gibi faktörler de işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Kaur vd., 2013). Literatürde işten ayrılma niyeti çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili olan birçok değişkenle birlikte araştırmalara konu olmuştur. Örneğin, işten ayrılma niyetini; Russ ve McNeilly (1995) iş tatmini, bağlılık, deneyim, cinsiyet ve performans ile, Mulki vd., (2008) etik iklim, tutum ve stres teorisi ile, Wong ve Laschinger (2015) iş gerginliği, tükenmişlik ve bağlılık ile, Khanin (2013) merkezci ve merkezkaç güçlerin yönetimi ile, Nohe ve Sonntag (2014) iş-aile çatışması ve sosyal destek ile, Gim vd., (2015) rekabetçi psikolojik iklim ve duygusal bağlılık ile ilişkilendirmişlerdir.

Taşındıkları anlamlar itibarıyla işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık birbirine taban tabana zıt iki kavramdır. Şöyle ki; örgütsel bağlılık kısaca çalışanların işe devam etme eğilimini gösterirken işten ayrılma niyeti ise işi bırakma eğilimini göstermektedir. Dolayısıyla birçok araştırmada bu iki kavram birlikte ele alınmaktadır. Araştırma sonuçları çoğunlukla işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Tett ve Meyer, 1993; Jaros, 1997; Schwepker, 2001; Cole ve Bruch, 2006; Joo ve Park, 2010). Buradan hareketle çalışmada aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

III. ARAŞTIRMA

Araştırmanın amacı örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde ortaya koymaktır. Dolayısıyla çalışmada araştırma hipotezlerinin de yer aldığı ve teorik çerçeveye uygun olarak değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere aşağıdaki model oluşturulmuştur (Şekil 1).



Şekil 1.
Araştırma Modeli

A. Örneklem

Araştırma, Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubuna yönelik olarak 2015 yılı Kasım ve Aralık aylarında yapılmıştır. İlgili işletmede o dönem uzman kadrosunda çalışan sayısı 207 olup tam sayım hedeflenmiş, bununla birlikte söz konusu tarihlerde izinli ve yöre dışı görevli olanlara ulaşılamamıştır. Ayrıca çalışanların bir kısmı, anket formunu doldurmayı reddetmişlerdir. Araştırma sonucunda toplam 147 çalışandan kullanılabilir anket elde edilmiştir. Bu kapsamda seçilen örneklemin evrenin yaklaşık %71'ini temsil ettiği ifade edilebilir.

B. Ölçekler

Araştırmada örgütsel bağlılık; Mowday, Steers ve Porter (1978)'ın 15 ifadeli örgütsel bağlılık ölçeği ile, örgütle özdeşleşme; Mael ve Ashforth (1992)'un 6 ifadeli örgütle özdeşleşme ölçeği ile, stres; Dupuy (2006)'ın 14 ifadeli stres ölçeği ile ve işten ayrılma niyeti ise Bluedorn (1982)'un 3 ifadeli işten ayrılma niyeti ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeklerdeki ifadeler 5'li Likert ölçeğiyle değerlendirilmiştir (1.Kesinlikle Katılmıyorum– 5.Kesinlikle Katılıyorum).

C. Analiz ve Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 18 programında değerlendirilmiştir. Demografik değişkenlere ilişkin veriler, frekans analizleri ve yüzdesel değerler ile açıklanmıştır (Tablo 1). Ölçekler için Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır (Tablo 2). Hipotezlerin test edilmesinde ise korelasyon analizi kullanılmıştır (Tablo 3).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME, STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

Tablo: 1
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%	Medeni Durum	Frekans	%
Erkek	78	53.1	Bekâr	48	32.6
Kadın	69	46.9	Evli	99	67.4
<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100.0</i>
Yaş Grupları	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
19-28 yaş	39	26.5	Lise	24	16.3
29-38 yaş	61	41.5	Lisans	81	55.1
39 yaş ve üzeri	47	32	Yüksek Lisans	42	28.6
<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100.0</i>

Araştırmaya toplam 147 kişi katılmış olup % 46,9'unu kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların % 67,4'ü evli olup; % 26,5'i 19-28 yaş arası, %41,5'i 29-38 yaş arası, % 32'si 39 yaş ve üzeridir. Katılımcıların %16,3'ü lise, %55,1'i lisans ve % 28,6'sı yüksek lisans mezunudur.

Tablo: 2
Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Güvenilirlik ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
Örgütsel Bağlılık	3.98	0.75	[0.89]			
Örgütle Özdeşleşme	3.86	0.68	0.48**	[0.83]		
Stres	2.59	0.85	-0.42**	-0.52**	[0.87]	
İşten Ayrılma Niyeti	2.71	0.79	-0.25**	-0.28**	0.46*	[0.92]

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü), [Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır.]

Araştırmaya katılan uzman grubunun örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti düzeylerine bakıldığında (Tablo 2) örgütsel bağlılık ve örgütle özdeşleşmelerinin ortalamasının üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Buna göre uzmanların örgütlerine bağlı ve örgütleriyle özdeşleşmiş oldukları

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME, STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

söylenbilir. Diğer taraftan stres ve işten ayrılma niyeti seviyelerinin ise ortalamanın altında olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri ise şöyledir; örgütsel bağlılık 0.89, örgütle özdeşleşme 0.83, stres 0.87 ve işten ayrılma niyeti ise 0.92'dir. Bu değerler ölçeklerin tamamının güvenilirlik katsayılarının yüksek ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 2); örgütle özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = 0.48$), stres ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -0.42$) ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -0.25$) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Hipotez 1, 2 ve 3 kabul edilmiştir. Bu bulgular literatürdeki benzer araştırmaların bulgularını da destekler niteliktedir.

Tablo: 3
Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler					
	Örgütle Özdeşleşme		Stres		İşten Ayrılma Niyeti	
Örgütsel Bağlılık	β	Sig	β	Sig	β	Sig
	0.483	0.000	-0.422	0.000	-0.253	0.000
	R ² = 0.389		R ² = 0.495		R ² = 0.284	
	F = 152.758		F = 107.231		F = 39.961	

Katılımcıların örgütsel bağlılığının örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.483; p<0,001$) ve %38,9 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2= 0.389$) görülmektedir. Aynı zamanda stres üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=-0.422; p<0,001$) ve %49,5 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.495$) görülmektedir. Öte yandan işten ayrılma niyeti üzerinde ise yine anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=-0.253; p<0,001$) ve %28,4 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.284$) görülmektedir. Buna göre elde edilen bulgulardan katılımcıların örgütsel bağlılığının artması durumunda örgütle özdeşleşmelerinin artacağı, stres ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin ise azalacağı söylenebilir.

SONUÇLAR

Günümüzde örgütlerin insan hayatındaki önemi ve yeri farklı bir boyuta ulaşmıştır. Çünkü yaptığı işten keyif alan ve çalıştığı örgütten memnun olan insanlar olumlu bir şekilde örgütlerini daha fazla benimsemekte, örgütlerine bağlanmakta ve örgütleriyle özdeşleşmektedir. Öte yandan çalışma koşulları gün geçtikçe her ne kadar çalışan lehine iyileşse de, çalışanlar bazı olumsuzluklarla veya zorluklarla da karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuz durumlar çalışanlarda tükenmişlik, stres, işten ayrılma niyeti ve benzeri duygusal sonuçları beraberinde getirmektedir. Çalışmamızın konusunu oluşturan örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi hem çalışanlar, hem örgütler, hem de yöneticiler açısından oldukça önemli bir konu olarak kabul edilmektedir. Çünkü örgütler rekabet avantajı kazanmak ve yaşamlarını sürdürebilmek için örgütüne bağlı ve örgütle özdeşleşmiş çalışanlara sahip olma isteğinde ve arayışındadırlar. Aynı zamanda çalışanlar da olumlu duygular besleyebileceği ve uzun yıllar çalışabilecekleri, kendilerine uygun bir örgüt arayışındadır. Aksi halde, yani çalışanın örgütünden, yöneticilerinden veya işinden memnun olmaması durumunda ise olumsuz birtakım tutum ve davranışlar görülmesi kuvvetle muhtemeldir. Özetle örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti hem örgütleri hem de çalışanları oldukça yakından ilgilendiren tutum ve davranışlar arasında yer almaktadır.

Bu nedenlerle çalışmamızda söz konusu kavramlar Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde araştırma değişkenleri olarak kullanılmış ve aralarındaki ilişki, elde edilen bulgular kapsamında ortaya konmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılık ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu pozitif ve anlamlı ilişki her iki kavramın da çalışanların örgütlerine karşı olumlu duygular içinde olmaları sonucunun ortaya çıkmasından kaynaklanabilmektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık ile stres ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradaki negatif ilişki ise stres ve işten ayrılma niyetinin olumsuz durumlara karşılık gelişen duygusal sonuçlar olmasından kaynaklanabilmektedir. Örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyetine etkisine bakıldığında; örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve % 38,9 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda stres üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ve % 49,5 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde ise yine anlamlı bir etkisinin olduğu ve % 28,4 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan uzmanların örgütsel bağlılığının artması durumunda örgütle özdeşleşmelerinin artacağı, stres ve işten ayrılma

niyeti düzeylerinin ise azalacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan uzman grubunun örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti düzeylerine bakıldığında ise örgütsel bağlılık ve örgütle özdeşleşmelerinin ortalamasının üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Dolayısıyla uzmanların örgütlerine bağlı ve örgütleriyle özdeşleşmiş oldukları söylenebilir. Diğer taraftan stres ve işten ayrılma niyeti seviyelerinin ise ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili olan örgütsel bağlılık ve örgütle özdeşleşme değişkenlerinin birbirleriyle pozitif ilişkileri ve birbirleri üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile stres ve işten ayrılma niyeti arasında ise negatif bir ilişki ve üzerlerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda artan örgütsel bağlılık ve örgütle özdeşleşmenin stres ve işten ayrılma niyetini azaltabileceği gerçeğinden hareketle yöneticilere ve örgütlere çalışanlar için uygun iş koşullarının ve örgüt yapısının oluşturulması yönünde çaba harcamaları tavsiye edilmektedir. Araştırmacılara ise bu çalışmada kullanılan değişkenleri farklı örneklerde ele almaları tavsiye edilmektedir. Bu durum, çalışmamızın da geçerlilik ve güvenilirliğine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(29), 1965-1976.
- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring Stress Levels, Job Satisfaction, and Quality of Life in a Sample of Police Officers in Greece. *Safety and Health at Work*(5), 210-215.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan. *Journal of Business Research*(69), 956-963.
- Baek, Y. M., & Jung, C. S. (2015). Focusing the mediating role of institutional trust: How does interpersonal trust promote organizational commitment? *The Social Science Journal*(52), 481-489.
- Ben-Bakr, K. A., Al-Shammari, I. S., Jefri, O. A., & Prasad, J. N. (1994). Organizational Commitment, Satisfaction, and Turnover in Saudi Organizations: A Predictive Study. *The Journal of Socio-Economics*(23), 449-456.

- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*(35), 135-153.
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*(32), 380-388.
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behaviour at Work, Organizational Behaviour* (8. b.). New York: McGraw-Hill.
- De Araújo, M., & Lopes, P. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *TÉKHNE - Review of Applied Management Studies*(12), 3-10.
- De Coninck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*(64), 617-624.
- Demir, K. (2015). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(174), 1176-1182.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Alguacil, M. P. (2015). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*.
- Dupuy, H. J. (2006). *The General Well-Being Schedule. I. McDowell içinde, Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires* (s. 240-243). New York: Oxford University Press.
- Gim, G. C., Desa, N. M., & Ramayah, T. (2015). Competitive psychological climate and turnover intention with the mediating role of affective commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(172), 658-665.
- Guglielmi, D., Panari, C., Simbula, S., & Mazzetti, G. (2014). Is it possible to motivate teachers? The role of organizational identification. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(116), 1842-1847.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351-362.

- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of vocational behavior*, 51(3), 319-337.
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kaur, B., Mohindru & Pankaj (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*. 3(10), 1219-1230.
- Khanin, D. (2013). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces. *Business Horizons*(56), 63-73.
- Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*(93), 86-91.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Manurung, D., Suhartadi, R. A., & Saefudin, N. (2015). The Influence of Organizational Commitment on Employee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a Moderating Variable. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*(211), 1064-1072.
- Martin, T. N., & Hafer, J. C. (1995). The multiple interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*(46), 310-331.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press Inc., New York.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1978). *The Measurement of Organizational Commitment-Progress Report*. Oregon: Graduate School of Management, University of Oregon.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal- and stress theory. *Journal of Business Ethics*(78), 559-574.

- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*(85), 1-12.
- Reina, C. S., Zhang, Z., & Peterson, S. J. (2014). CEO grandiose narcissism and firm performance: The role of organizational identification. *The Leadership Quarterly*(25), 958-971.
- Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Knight, S., Dunn, S., et al. (2012). Organisational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory, Australia. *Collegian*(19), 211-221.
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rosen, C. C., Chang, C.-H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational Stressors and Job Performance: An Updated Review and Recommendations. P. L. Perrewe, & D. C. Ganster içinde, *New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress* (s. 2). Emerald Group Publishing Limited.
- Russ, F. A., & McNeilly, K. M. (1995). Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance. *Journal of Business Research*(34), 57-65.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*(54), 39-52.
- Strahan, C., Watson, B., & Lennonb, A. (2008). Can organisational safety climate and occupational stress predict work-related driver fatigue? *Transportation Research Part F*(11), 418-426.
- TDK, (2016). Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 20.04.2016, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.571743e0ec7eb4.85116533.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*(46), 259-293.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*(55), 33-40.

- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*(30), 35-42.
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*(52), 1824-1833.

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ*

Latif ÖZTÜRK**

İsa Gürkan MERAL***

Geliş Tarihi (Received): 28.06.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 08.11.2016

ÖZ

Paranın mutluluğu satın alamayacağı bilinen bir klişe olsa da, ekonomik büyümenin gerçekleştiği bir ülkede daha yüksek yaşam standartlarının sağlanacağı yadsınamaz bir gerçektir. Türkiye’de ortalama yaşam beklentisi 1960 yılında 50,5 yıl olarak saptanmış, günümüze gelirken bu beklenti sürekli olarak artma eğiliminde olmuş ve 1990 yılında ortalama yaşam beklentisi 66’yı bulurken, 2015 yılına gelindiğinde bu değer 75’e ulaşmıştır. Bu artışta ekonomik büyüme, yaşam standartlarının iyileşmesi, sağlık sektörüne yapılan yatırımlar ve bu yapılan yatırımların sadece büyük şehirlere değil aynı zamanda diğer illere de giderek daha eşit bir biçimde dağıtılması etkili olmuştur. Bu çalışmada sağlık ekonomisi için önemli bir gösterge olan hastane yatak sayılarının illere dağılımındaki eşitsizlik, il bazında Sağlık Bakanlığı’na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayıları, il bazında bakanlık dışı kuruluşlardaki hastane yatak sayıları ve il bazında toplam hastane yatak sayıları veri seti aracılığıyla, eşitsizlik göstergesi olarak Gini Endeksi, Theil T Endeksi, Theil L Endeksi, Atkinson Endeksi ve Hoover Endeksi kullanılarak 1977-2014 yıl aralığı için hesaplanmış ve yorumlanmıştır. Her üç veri setinde de hastane yatak sayılarının illere dağılımındaki eşitsizlik 1970’den 2014’e gelirken bazı istisnai yıllar dışında azalmış ve bu da yapılan yatırımların genel olarak sadece metropollere değil aynı zamanda diğer illere de yapıldığını gözler önüne sermiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Ekonomisi, Gini Endeksi, Theil Endeksi, Atkinson Endeksi, Hoover Endeksi

* Bu çalışma, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde hazırlanan ”Eşitsizliğin Ölçülmesinde Kullanılan Endekslerin Birbirleriyle Karşılaştırılmaları: Ampirik Bir Çalışma” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, latifozturk6@yahoo.com.

*** Arş. Gör., Kırıkkale Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, isagurkanmeral@kku.edu.tr.

MEASURING THE INEQUALITY OF THE DISTRIBUTION OF HOSPITAL BEDS IN 1977-2014 IN TURKEY

ABSTRACT

Even though 'money does not buy happiness' is a known cliché, it is an undeniable reality that in a country in which economical growth takes place, higher living standards are provided. In 1960's the life expectancy was determined to be 50,5, as time passes the expectancy has been in an increasing manner, in 1990's it was 66 while in 2015 it reached to 75. Economical growth, better living standards, the equal distribution of the investments for the health sector for both metropolitan and provinces are effective on this increase. In this study, the inequality in the distribution of hospital beds to the provinces of Turkey, which is one of the important indicator for health sector is measured and interpreted for the data sets for the institutions of Ministry of Health, for the institutions which are not working directly under the supervision of the ministry and for the total number by using Gini Index, Theil T Index, Theil L Index, Atkinson Index and Hoover Index for 1977-2014. It is observed that, as the time passes from 1974 to 2014, other than some exceptional years, the inequality was decreasing and the investments are made not only to metropolitan but also to provinces.

Keywords: Health Economics, Gini Coefficient, Theil Index, Atkinson Index, Hoover Index

GİRİŞ

“Sağlıklı olmak, temel bir ihtiyaçtır ve onsuz diğer mal ve hizmetlerin anlamı yoktur.” (Witter, 2002: 4) Bu söz ve hayatta karşılaşılan en küçük sakatlanmalarda dahi tekrar tekrar hatırlanan bir olgu olan sağlığın önemi tartışılmaz durumdadır. Sağlığa ilişkin mal ve hizmet üreten bütün yapıların toplamı sağlık sektörünü oluşturmaktadır. Sağlık sektörünün genel amacı bireyleri ve toplumu hastalıklardan muhafaza etmek, eğer kişi hasta ise tedavisini gerçekleştirmek ve sakat konumdaki bireyleri rehabilitasyon süreci aracılığıyla topluma kazandırmaktır. Toplumlar sağlık hizmetlerini, sağlık sistemi içinde yer alan hastane, rehabilitasyon merkezleri, sağlık ocakları gibi kurum ve kuruluşlar aracılığıyla almaktadırlar.

Sağlık ekonomisi; sağlık hizmeti arz ve talebinin özelliklerini, sağlık hizmet piyasasının işleyişini, devletin piyasadaki rolünü, sağlık hizmetlerinin temel özelliklerini, sağlık sistemlerini, bütçe yapma ve izleme mekanizmalarını, sağlık planlamasını, sağlık insan gücü planlamasını ve sistemin bütününe değerlendirilmesini içermektedir. (Çilingiroğlu, 2001: 1592)

Bu makalede Türkiye’de sağlık ekonomisine ilişkin bilgilere yer verilecek olup, sağlık ekonomisi için önemli bir gösterge olan hastane yatak sayılarının yıllar içindeki gelişimi ve illere olan dağılımları incelenecektir.

I) TÜRKİYE’DE SAĞLIK EKONOMİSİNE GENEL BİR BAKIŞ

Türkiye Cumhuriyeti sektörel bazda incelendiğinde, konumuz olan sağlık sektöründe gelişmiş ülkelerden ve bir çok gelişmekte olan ülkeden çok geride kalmıştır. Sanayileşmenin tam anlamıyla tamamlanamadığı Türkiye’de hizmet ekonomisinin geneline ve sağlık hizmetlerine göreceli olarak yeterli kaynak aktarımı ve yatırımı yapılamamış durumdadır. Ancak sanayileşmenin tamamlandığı gelişmiş ülkelerde ise Türkiye’nin aksine, hizmet ekonomisine yatırımlar yapılmaya 1970’li yıllardan itibaren başlanmıştır. Sanayileşmede gelişimini tamamlayan ve sanayi üzeri toplumlar adını alan ülkeler, gayri safi yurtiçi hasıllarından sağlık alanına geliştirmekte olan ve gelişmemiş ülkelere nazaran daha fazla pay ayırmaktadırlar. Örneğin; 2014 yılında Türkiye gayri safi yurt içi hasılasının sadece %5.4’ ünü sağlık harcamalarına kullanırken bu oran diğer bazı ülkelerde Tablo: 1 deki gibidir.

Tablo: 1
Bazı Dünya Ülkeleri İçin Sağlık Harcamalarının GSYH İçindeki Payı

Ülkeler	Sağlık Harcamalarının GSYH İçindeki Payı(%)
Türkiye	5,4
Finlandiya	9,7
Japonya	10,2
Hollanda	10,9
Almanya	11,2
İsviçre	11,7
ABD	17,1

Kaynak: The World Bank, Databank. Veriler 2014 yılı içindir ve <http://data.worldbank.org/indicator/SH.XPD.TOTL.ZS> adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi: 22.04.2016.

Türkiye geliştirmekte olan bir ülke olmakla birlikte gelir kaynakları ve ekonomik perspektiften bakıldığında artı değerleri düşük, askeri alana harcaması yüksek bir ülkedir. Bu sebepten ötürü sağlık sektörüne kamu kaynaklarından daha fazla para aktarımı ya da bütçeden daha fazla pay alma durumu söz konusu değildir. Bu ayrılan kısıtlı bütçe ise siyasi nedenlerle hedefinden saparak, ülkemizde genel olarak bir sorun teşkil eden günü kurtarma politikası ile altyapı ya da tesis yatırımlarında tedavi edici tıp alanına harcanmaktadır. (Temür, Bakırcı, 2008, 261-280)

Ersöz 2008 yılında yayımladığı çalışmasında, bir çok değişkenli istatistik yöntemi olan çok boyutlu ölçekleme yöntemini kullanarak Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne üye ülkelerin 2004 yılına ilişkin sağlık düzey ve harcamalarını gösterge olarak ülkelerin benzerliklerini ya da farklılıklarını ortaya koymayı, ülkeleri sınıflandırmayı amaçlamıştır. Analizde ülkeleri sınıflandırmada 14 değişken kullanmıştır. Bunlar toplam sağlık harcamalarının GSYH içindeki oranı, kişi başına düşen sağlık harcaması, toplam sağlık harcamasının yıllık büyüme oranı, toplam sağlık harcaması içerisindeki kamu harcamasının oranı, toplam sağlık harcaması içerisindeki ilaç harcaması oranı, 1000 kişiye düşen yatak sayısı, 1000 kişiye düşen doktor sayısı, 1000 kişiye düşen hemşire sayısı, 1 milyon kişiye düşen MR cihazı sayısı, doğumda yaşam beklentisi, her 1000 doğumdaki bebek ölüm sayısı, doğurganlık oranı, 15 yaş ve

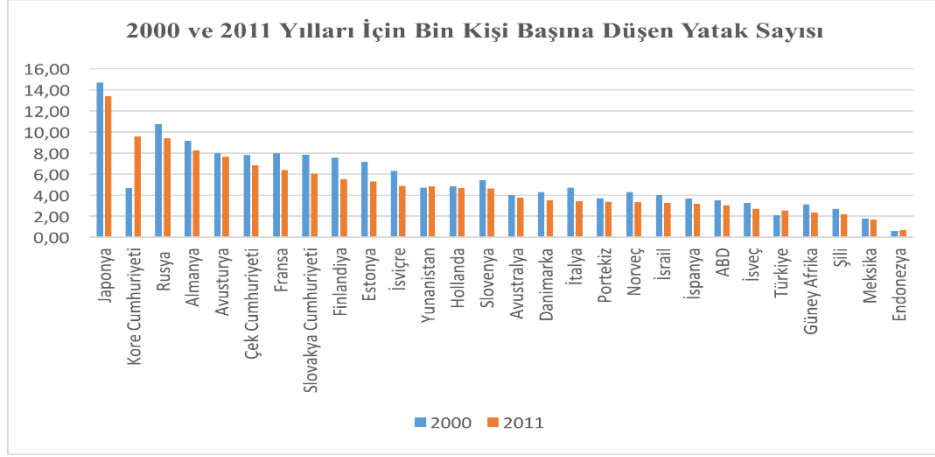
üzerindeki tütün tüketim oranı, 15 yaş ve üzeri alkol tüketim oranıdır. Türkiye sağlık harcamalarında 2004 yılı için 30 Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne üye ülke içerisinde çok azını geçebilmiştir. 1000 kişiye düşen hastane yatak sayısına baktığımızda ise OECD ülkelerinin ortalaması %4,2 iken Türkiye'de bu oran sadece %2,4 te kalmıştır. Bu gibi birçok betimsel istatistiği bünyesinde barındıran makale çok boyutlu ölçekleme ile OECD ülkelerinin genel bir incelemesi yapılmış ve Kore Cumhuriyeti, Polonya, Meksika, Slovakya Cumhuriyeti ile benzerlik göstermiştir. Farklılık matrisinde ise Türkiye Avusturya, Almanya ve Norveç ile büyük farklılıklar göstermiştir. (Ersöz, 2008: 95-104)

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü olan OECD'nin internet erişimine açık kütüphanesinden erişilen kaynaktan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü ülkelerindeki hastane yatak sayısı karşılaştırmalarına ilişkin bilgiler verilmiş ve ham veriye ulaşma kolaylığı sağlanmıştır. (OECD Sağlık Raporu, 2013: 1-8)

Bu veri seti incelenmiş ve hem 2000 hem de 2011 yılı için verisi bulunan ülkeler için aşağıdaki grafik oluşturulmuştur.

Şekil: 1'de, Japonya ve Kore Cumhuriyeti 2011 yılı için bin kişi başına düşen yatak sayısında diğer ülkelerden önde oldukları saptanmıştır. 2000 yılında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne üye olan ülkelerin bin kişi başına düşen hastane yatak sayısı ortalaması 5,6 iken, 2011 yılında ortalama 5'e düşmüştür. Buna sebep olarak ise hastane yatağına duyulan ihtiyacın gelişen tıp teknikleri ve bir günde yatmaya gerek kalmadan taburcu olmayı sağlayan yöntemler olduğuna dair bilgiler raporda beyan edilmiştir. Ancak Şekil 1'de gözlemlenen bir başka durum ise son 10 yılda 1000 kişi başına düşen hastane yatak sayısında artış görülen nadir ülkelerden birisi Türkiye oluşudur. Bu durumdan yola çıkarak hastane yatak sayılarının Türkiye'de illere dağılımının nüfusla orantılı olup olmadığı bir soru işaretidir. Bu amaca yönelik olarak Türkiye'de illere hastane yatak sayılarının dağılımındaki eşitsizlik 1977-2014 yıl aralığında hesaplanması ve yorumlanmasından önce Türkiye'de toplam nüfusa ilişkin bilgilere, hastane yatak sayılarının ilgili yıl aralığındaki değişimine, nüfus ve hastane yatak sayısı arasındaki ilişkiye yer verilmiş ardından ilgili eşitsizlik hesaplamaları yapılmıştır.

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

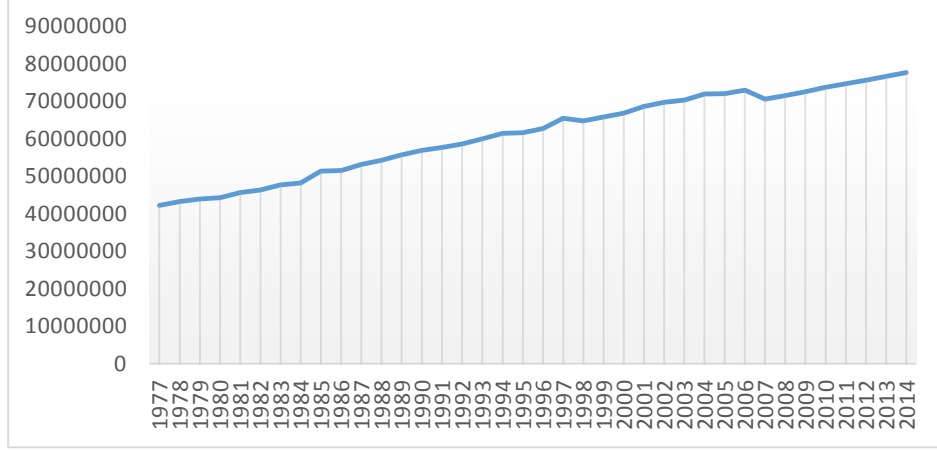


Şekil: 1
2000 ve 2011 Yıllarında Bazı OECD Ülkelerine İlişkin Bin Kişi Başına Düşen Yatak Sayısı

Toplam nüfusa ilişkin bilgiler toplam nüfusa ilişkin Şekil.2 aracılığıyla yorumlanmıştır. Türkiye’de ilk nüfus sayımı 1927 yılında yapılmış olup, ikinci nüfus sayımı 1935 yılında yapılmış ve sonrasında beş yıllık aralıklarla 2000 yılına kadar, ülkede sayımın yapıldığı gün sokağa çıkma yasağı getirilerek nüfus sayımları yapılmıştır. 2007 yılında Türkiye İstatistik Kurumu’nun, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi(ADNKS)’ne geçilmiştir. Sayımın yapılmadığı yıllarda ise nüfuslar önceki adı ile Devlet İstatistik Enstitüsü yeni adıyla Türkiye İstatistik Kurumu’nun tahminlerinden elde edilmiş ve T.C.Sağlık Bakanlığı’na bağlı Türk Kamu Hastaneler Kurumu(TKHK) arşivinde internet erişimine açık olan Sağlık İstatistikleri Yıllığı’nda kendisine yer bulmuştur. Türkiye dinamik nüfusu fazla olan ve giderek büyüyen bir nüfusa sahip bir ülkedir.

Şekil :2, Türkiye’nin sürekli büyüme eğiliminde olan bir nüfusa sahip olduğunu gösteren bir grafikdir. Bazı yıllarda Türkiye toplam nüfusunun azalmış olarak gözükmesinin sebebi ise, beş yılda bir nüfus sayımı yapıldığı için ara yılların istatistiksel projeksiyonlar aracılığıyla tahminindeki beklenen büyümeye Türkiye’nin sahip olamayışındandır.

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ



Şekil: 2
Türkiye'de 1977-2014 Yılları Arasında Toplam Nüfusa İlişkin Çizgi Grafiği

Tablo: 2, Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki, bakanlık dışı kuruluşlardaki ve toplam hastane yatak sayılarının 1977-2014 yılları arasındaki değerlerini göstermektedir. Birinci ve ikinci veri seti olan Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlar ve Sağlık Bakanlığı Dışındaki kuruluşlarda da hastane yatak sayısının 1977 ile 2014 kıyaslandığında iki katından daha fazla arttığı gözlemlenmektedir. Sağlık Bakanlığı dışı kuruluşlar ile ifade edilmek istenen durum SSK hastaneleri, Tıp Fakültesi Hastaneleri, Dernek ve Vakıf Hastaneleri, Belediye Hastaneleri, Yabancı ve Azınlık Hastaneleri ve KİT ve Diğer Bakanlıklara ait hastanelerin bütünüdür. Ancak artan nüfus ile orantılı olarak gerçekleşen bu artış nicelik olarak bakıldığında çok gibi gözükse de niteliksel açıdan bakıldığında çok büyük bir artış değildir.

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI
ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Tablo :2

Türkiye'de 1977-2014 Yılları Arasında Hastane Yatak Sayılar

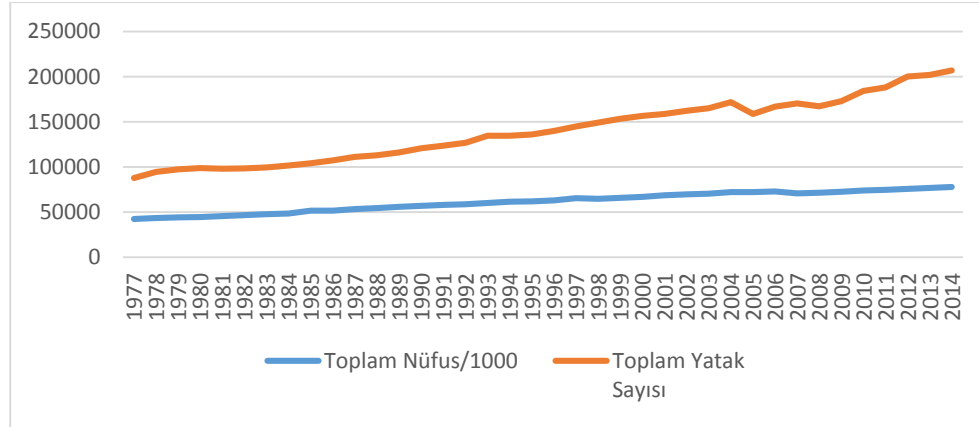
Yıllar	1	2	3	Yıllar	1	2	3	Yıllar	1	2	3
1977	55620	32230	87850	1990	71258	49480	120738	2003	91202	73695	164897
1978	56375	37909	94284	1991	72513	51193	123706	2004	94710	77178	171888
1979	56825	40293	97118	1992	74078	52533	126611	2005	113764	44968	158732
1980	57681	41077	98758	1993	78153	56446	134599	2006	119328	47623	166951
1981	58446	39381	97827	1994	77753	56912	134665	2007	120228	50063	170291
1982	58283	40049	98332	1995	76991	59081	136072	2008	114428	52855	167283
1983	59813	39613	99426	1996	78347	61562	139909	2009	115443	57295	172738
1984	61108	40363	101471	1997	80297	64687	144984	2010	120180	64159	184339
1985	62663	41315	103978	1998	82032	66945	148977	2011	121297	66750	188047
1986	64788	42364	107152	1999	84022	69443	153465	2012	122322	77750	200072
1987	65448	45637	111085	2000	86117	70432	156549	2013	121269	80762	202031
1988	66428	46582	113010	2001	87584	71143	158727	2014	123690	83146	206836
1989	68258	47803	116061	2002	88827	73408	162235				

1: Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Kuruluşlardaki Hastane Yatak Sayısı
2: Sağlık Bakanlığı Dışındaki Kuruluşlara Bağlı Hastane Yatak Sayısı
3: Toplam Hastane Yatak Sayısı

Kaynak: T.C. Sağlık Bakanlığı, Kamu Hastaneleri Kurulumu. Sağlık İstatistikleri Yıllıkları'ndan derlenmiştir. http://www.tkhk.gov.tr/DB/21/1767_yatakli-tedavi-kurum adresinden alınmıştır.

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Özel hastane sayılarındaki artış gibi birçok etken hastane sayısını arttırmaktadır. Ancak demografik bir gösterge olan nüfusla ilişkili olarak yatak sayısının artmasına dair ilişkiyi ortaya koymak amacıyla aşağıdaki Şekil 3 oluşturulmuştur. Bu grafikte Toplam Nüfus ile Toplam Yatak Sayısını aynı düzeye indirmek amacıyla Yıllık Toplam Nüfus Değerleri 1000'e bölünmüş ve grafik elde edilmiştir. Grafikte de görüldüğü üzere Toplam Nüfus ile Toplam Yatak Sayısı birbirleriyle aynı yönde ilişkiye sahiptirler.



Şekil: 3

Türkiye’de 1977-2014 Yılları Arasında Toplam Nüfus-Yatak Sayısı Trendi

Makalenin bu bölümünde Türkiye’nin Ekonomi ve Kalkınma ve İşbirliği Örgütü içerisindeki yerine, Türkiye’de nüfusun niceliksel olarak büyümesine, Türkiye’nin halen gelişmekte olan bir ülke oluşu sebebiyle sağlık sektörüne gayrisafi yurtiçi hasıladan yeterince pay ayıramamasına, hastane yatak sayısının sağlık ekonomisinde gelişmişlik için bir gösterge oluşuna, Türkiye’de toplam nüfus ve toplam hastane yatak sayısı ilişkisine dair bilgiler verilmiştir.

II) EŞİTSİZLİK ENDEKSLERİ

Toplam hastane yatak sayılarının illere dağılımındaki eşitsizliği ölçmede istatistiksel eşitsizlik göstergesi olarak Gini Endeksi, Theil T Endeksi, Theil L Endeksi, Atkinson Endeksi ve Hoover Endeksi kullanılmıştır.

Bu bölümde eşitsizliği ölçmede kullanılan bu beş endekse ilişkin bilgilere yer verilecektir.

A) Gini Endeksi

Corrado Gini tarafından 1912 yılında yayımlanan ““Variability and Mutability (1912)” makalesinde geliştirilmiştir. Gini Endeksi en yaygın olarak kullanılan eşitsizliği ölçme endeksidir. (Gini, 1912: 1-5)

Değer aralığı olarak sıfır ile bir arasında değer alan bu endeks, sıfıra yaklaştıkça eşitlik, bire yaklaştıkça ise eşitsizliğin artacağını gösteren bir istatistiksel göstergedir.

Gini Endeksi formülü aşağıdaki gibidir.

$$G = 1 - \sum_{k=1}^n ((X_k - X_{k-1})(Y_k + Y_{k-1})) \quad (1)$$

B) Theil Endeksi

Henri Theil tarafından 1967 yılında yayımlanan “Economics and Informational Theory (1967)” adlı eserinde gelir eşitsizliği ölçümüne ve yorumlanmasına ilişkin de bilgiler vermiş ve ilgili eserde geliştirmiş olduğu eşitsizliğin ölçülmesinde kullanılan Theil Endeksi'ni şu şekilde yorumlamıştır: “Önsel olasılıktaki nüfus oranını, gelir oranındaki sonsal olasılığa dönüştüren dolaylı mesajın bilgi içeriğidir.”

Theil'in T Endeksi aşağıdaki gibi formülize edilir. (Taştan, Turanlı, 2013: 22)

$$T = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^m \frac{y_i}{\bar{y}} \log \frac{y_i}{\bar{y}} \quad (2)$$

Theil L Endeksi ise aşağıdaki gibi formülize edilir. Aynı zamanda Ortalamanın Logaritmik sapması olarak da adlandırılır.

$$L = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^m \ln \frac{\bar{y}}{y_i} \quad (3)$$

C) Atkinson Endeksi

Atkinson Endeksi, 1970 yılında, Anthony Barnes Atkinson(1944-) tarafından geliştirilmiştir. Atkinson yayımladığı eserinde “Acaba geçmişte mi yoksa günümüzde mi gelir dağılımı daha eşit?”, “Gelişmemiş toplumlar ile gelişmiş toplumlar arasındaki farklar nelerdir?” gibi sorularla eşitsizlik ölçütlerinin çok objektif ölçümler yaptığını toplumun refah düzeyini işin içine katmadan hesaplamaların yapıldığını vurgulamıştır (Atkinson, 1970: 244-263)

Gelir eşitsizliği göstergeleri ailesinin bir parçası olan Atkinson Endeksi, dağılımın farklı kısımlarındaki eşitsizlikleri, değişen duyarlılığı sayesinde göz ardı etmeyen bir endekstir.

Endeks formülü,

$$A = 1 - \left[\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \left(\frac{y_i}{\mu} \right)^{1-\varepsilon} \right]^{\frac{1}{1-\varepsilon}} \quad (4)$$

şeklinde formülize edilir. (Boorah, 2002: 84-93)

D) Hoover Endeksi

Edgar Malone Hoover Junior tarafından geliştirilmiş eşitsizlik ölçüsü, Robin Hood Endeksi olarak da bilinmektedir. (Hoover Junior, 1936: 162-171) Araştırmacıya anlaşılabilirlik ve yorumlanabilirlik açısından kolaylık sağlayan bir endekstir.

Hoover Endeksi'nin hesaplaması Lorenz Eğrisi aracılığıyla yapılmaktadır. Endeks değeri x=y doğrusu ile Lorenz Eğrisi arasında kalan maksimum uzaklığa eşittir. Hoover Endeksi [0,1] aralığında değer almaktadır.

Yüksek Hoover Endeksi değerleri eşitsizliğin daha fazla olduğunu ve daha fazla miktarda zenginden fakire gelir aktarımının mutlak eşitlik için gerekli olduğunu göstergesidir.

Endeks formülü şu şekildedir.

$$H = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{E_i}{E_T} - \frac{A_i}{A_T} \right| = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N |p_i - w_i| \quad (5)$$

şeklinde Hoover Endeksi formülizasyonu yapılır.

II) TÜRKİYE'DE İLLERE HASTANE YATAK SAYILARININ DAĞILIMINA İLİŞKİN ENDEKS DEĞERLERİ, YORUMLANMASI VE TRENDLERİNİN İNCELENMESİ

Türkiye'de hastane yatak sayısının illere dağılımındaki eşitsizliğin ölçülmesi makaleye konu olarak ele alınmıştır. Türkiye'de 1977-2014 yılları arasındaki illere hastane yatak sayılarının eşit dağılıp dağılmadığının ölçümü Gini Endeksi, Theil T Endeksi, Theil L Endeksi, Atkinson Endeksi($\epsilon=1$ için) ve Hoover Endeksi aracılığıyla hesaplanmıştır.

Veri olarak 1977-2014 yılları arasındaki il nüfusları, il bazında Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayıları, il bazında Sağlık Bakanlığı dışı kurumlardaki yatak sayıları ve il bazında toplam hastane yatak sayılarına her yıl Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan "... Yılı Sağlık İstatistikleri Yıllığı" ndan ulaşılmıştır.

Endeks hesaplamalarında Atkinson Endeksi sadece tek değişkenli formüller içerdiğinden Atkinson Endeksi hesaplanırken her bir ile 1000 kişi başına düşen hastane yatak sayıları üzerinden illere hastane yatak sayılarının eşit dağılıp dağılmadığının ölçümü yapılmıştır. Ayrıca Atkinson Endeksi'nde $\epsilon = 1$ değeri sıklıkla kullanıldığı için hesaplamaları endeks ölçümü yapılırken $\epsilon = 1$ 'e göre yapılmıştır.

Endeks hesaplamaları daha önce de belirtildiği gibi üç farklı veri seti için hesaplanmış ve tablolanmıştır. Bu hesaplamalar ilişkin tablolar, yorumlar ve eşitsizlik trendlerine ilişkin bilgiler şu şekildedir.

A) İllere Hastane Yatak Sayısının Dağılımına İlişkin Endeks Değerlerinin İncelenmesi

Bu alt bölümde illere Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki, bakanlık dışı kuruluşlardaki ve toplam hastane yatak sayılarının eşit dağılıp dağılmadığının araştırılmasında kullanılan beş endeksin 1977-2014 yılları arasındaki değerleri tablanmış ve yorumlanmıştır.

Günümüze en yakın tarih olarak 2014 yılı verilerine ulaşılabildiği için, toplam hastane yatak sayılarının illere dağılımındaki eşitsizliği ölçmek üzere hesaplanan bu yılın endeks değerleri üzerinden her bir endeks için yorumlaması yapılacaktır. Bu yorumlar geriye kalan iki veri seti için ve geriye kalan yıllar için yorum yapmada referans olarak kullanılabilir ve endeks değerleri kolayca yorumlanabilmektedir.

Tablo: 3'te illere Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayılarının dağılımına ilişkin 1977-2014 yılları için her bir yıl için beş farklı eşitsizlik endeksi kullanılarak hesaplamalar yapılmış ve tablanmıştır.

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI
ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Tablo: 3
Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Kuruluşlardaki Hastane Yatak Sayılarının İllere Dağılımına İlişkin Endeks Değerleri

İllere Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Kuruluşlardaki Yatak Sayısının Dağılımına İlişkin Endeks Değerleri											
Yıllar	Gini Endeksi	Theil T Endeksi	Theil L Endeksi	Atkinson Endeksi	Hoover Endeksi	Yıllar	Gini Endeksi	Theil T Endeksi	Theil L Endeksi	Atkinson Endeksi	Hoover Endeksi
1977	0,274	0,043	0,042	0,107	0,175	1996	0,119	0,030	0,028	0,092	0,128
1978	0,268	0,041	0,040	0,104	0,170	1997	0,198	0,045	0,054	0,111	0,147
1979	0,261	0,043	0,041	0,156	0,169	1998	0,164	0,032	0,030	0,098	0,140
1980	0,250	0,042	0,040	0,145	0,165	1999	0,163	0,033	0,031	0,100	0,144
1981	0,259	0,039	0,038	0,102	0,161	2000	0,158	0,033	0,031	0,097	0,143
1982	0,297	0,047	0,046	0,108	0,189	2001	0,158	0,031	0,029	0,093	0,138
1983	0,280	0,042	0,041	0,104	0,176	2002	0,157	0,031	0,029	0,091	0,137
1984	0,269	0,038	0,037	0,093	0,167	2003	0,157	0,031	0,029	0,089	0,142
1985	0,278	0,041	0,041	0,108	0,170	2004	0,154	0,029	0,028	0,086	0,141
1986	0,266	0,042	0,041	0,134	0,171	2005	0,144	0,027	0,028	0,097	0,134
1987	0,260	0,039	0,037	0,101	0,164	2006	0,145	0,024	0,024	0,074	0,133
1988	0,258	0,039	0,038	0,102	0,166	2007	0,156	0,027	0,027	0,066	0,144
1989	0,251	0,039	0,037	0,104	0,168	2008	0,136	0,022	0,022	0,062	0,130
1990	0,231	0,035	0,041	0,094	0,152	2009	0,139	0,023	0,023	0,060	0,136
1991	0,218	0,034	0,033	0,094	0,149	2010	0,130	0,021	0,021	0,054	0,129
1992	0,217	0,033	0,032	0,097	0,144	2011	0,131	0,021	0,021	0,053	0,131
1993	0,215	0,039	0,035	0,111	0,149	2012	0,129	0,020	0,020	0,046	0,125
1994	0,197	0,031	0,030	0,096	0,139	2013	0,125	0,019	0,019	0,042	0,122
1995	0,175	0,030	0,028	0,089	0,127	2014	0,124	0,021	0,020	0,046	0,124

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Tablo: 4'da illere bakanlık dışı kuruluşlardaki hastane yatak sayılarının dağılımına ilişkin 1977-2014 yılları için her bir yıl için beş farklı eşitsizlik endeksi kullanılarak hesaplamalar yapılmış ve tablolanmıştır.

Tablo: 4
Bakanlık Dışı Kuruluşlardaki Hastane Yatak Sayılarının İllere Dağılımına İlişkin Endeks Değerleri

İllere Sağlık Bakanlığı Dışı Kuruluşlardaki Yatak Sayısının Dağılımına İlişkin Endeks Değerleri												
Yıllar	Gini Endeksi	Theil T Endeksi	Theil L Endeksi	Atkinson Endeksi	Hoover Endeksi	Yıllar	Gini Endeksi	Theil T Endeksi	Theil L Endeksi	Atkinson Endeksi	Hoover Endeksi	
1977	0,723	0,269	0,110	0,349	0,466	1996	0,595	0,151	0,094	0,266	0,343	
1978	0,742	0,282	0,127	0,375	0,478	1997	0,605	0,157	0,126	0,264	0,348	
1979	0,733	0,289	0,159	0,428	0,482	1998	0,567	0,136	0,074	0,225	0,329	
1980	0,728	0,264	0,147	0,379	0,456	1999	0,565	0,135	0,079	0,255	0,324	
1981	0,718	0,255	0,139	0,359	0,453	2000	0,557	0,133	0,078	0,263	0,323	
1982	0,688	0,221	0,164	0,387	0,421	2001	0,566	0,133	0,073	0,260	0,320	
1983	0,670	0,204	0,151	0,373	0,400	2002	0,543	0,128	0,072	0,257	0,315	
1984	0,665	0,197	0,148	0,359	0,393	2003	0,534	0,131	0,071	0,273	0,318	
1985	0,673	0,206	0,123	0,340	0,402	2004	0,518	0,113	0,121	0,329	0,302	
1986	0,676	0,206	0,131	0,344	0,405	2005	0,567	0,163	0,045	0,369	0,344	
1987	0,670	0,201	0,120	0,352	0,396	2006	0,538	0,144	0,072	0,391	0,322	
1988	0,662	0,192	0,117	0,333	0,390	2007	0,465	0,121	0,077	0,374	0,290	
1989	0,657	0,189	0,107	0,288	0,385	2008	0,467	0,115	0,066	0,321	0,288	
1990	0,656	0,182	0,185	0,270	0,383	2009	0,438	0,098	0,075	0,300	0,270	
1991	0,639	0,170	0,104	0,251	0,371	2010	0,378	0,082	0,064	0,293	0,246	
1992	0,634	0,166	0,109	0,256	0,367	2011	0,348	0,076	0,056	0,284	0,230	
1993	0,630	0,155	0,108	0,269	0,355	2012	0,347	0,070	0,069	0,277	0,217	
1994	0,593	0,152	0,103	0,266	0,352	2013	0,338	0,065	0,070	0,277	0,209	
1995	0,595	0,153	0,102	0,264	0,348	2014	0,314	0,062	0,065	0,270	0,202	

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Tablo: 5'da illere toplam hastane yatak sayılarının dağılımına ilişkin 1977-2014 yılları için her bir yıl için beş farklı eşitsizlik endeksi kullanılarak hesaplamalar yapılmış ve tablolanmış.

Tablo: 5
Toplam Hastane Yatak Sayılarının İllere Dağılımına İlişkin Endeks Değerleri

İllere Toplam Yatak Sayısının Dağılımına İlişkin Endeks Değerleri											
Yıllar	Gini Endeksi	Theil T Endeksi	Theil L Endeksi	Atkinson Endeksi	Hoover Endeksi	Yıllar	Gini Endeksi	Theil T Endeksi	Theil L Endeksi	Atkinson Endeksi	Hoover Endeksi
1977	0,414	0,083	0,085	0,148	0,259	1996	0,313	0,045	0,049	0,120	0,191
1978	0,429	0,089	0,091	0,152	0,271	1997	0,345	0,057	0,078	0,131	0,202
1979	0,424	0,093	0,096	0,201	0,277	1998	0,290	0,040	0,044	0,114	0,181
1980	0,406	0,084	0,088	0,175	0,261	1999	0,283	0,041	0,045	0,117	0,181
1981	0,417	0,080	0,084	0,146	0,255	2000	0,271	0,039	0,043	0,114	0,176
1982	0,421	0,083	0,087	0,155	0,264	2001	0,279	0,038	0,042	0,114	0,174
1983	0,390	0,073	0,077	0,144	0,246	2002	0,269	0,037	0,041	0,114	0,172
1984	0,385	0,068	0,071	0,130	0,238	2003	0,257	0,036	0,041	0,115	0,170
1985	0,396	0,072	0,077	0,145	0,241	2004	0,240	0,032	0,036	0,097	0,160
1986	0,378	0,071	0,076	0,152	0,241	2005	0,187	0,027	0,032	0,104	0,135
1987	0,391	0,069	0,074	0,141	0,239	2006	0,176	0,023	0,026	0,084	0,122
1988	0,382	0,066	0,071	0,136	0,233	2007	0,151	0,021	0,022	0,072	0,120
1989	0,382	0,065	0,070	0,138	0,230	2008	0,150	0,019	0,020	0,068	0,105
1990	0,366	0,059	0,083	0,126	0,219	2009	0,145	0,018	0,019	0,063	0,104
1991	0,350	0,055	0,059	0,120	0,211	2010	0,149	0,018	0,019	0,062	0,107
1992	0,350	0,054	0,058	0,126	0,208	2011	0,148	0,018	0,019	0,061	0,111
1993	0,324	0,049	0,052	0,123	0,197	2012	0,145	0,017	0,017	0,053	0,108
1994	0,323	0,047	0,051	0,121	0,196	2013	0,137	0,015	0,015	0,047	0,102
1995	0,318	0,045	0,050	0,117	0,192	2014	0,133	0,015	0,015	0,050	0,101

İlk olarak Gini Endeksi'nin 2014 yılı için toplam hastane yatak sayısının illere dağılımına ilişkin yapılan hesaplaması sonucu 0,133 çıkmıştır. Gini Katsayısı, endeks minimum değeri olan sıfırın mutlak eşitlik ve endeks maksimum değeri olan birin mutlak eşitsizlik olarak adlandırıldığı bir endekstir. 2014 yılı için toplam hastane yatak sayısının illere dağılımına ilişkin yapılan Gini Endeksi ölçüm değeri 0,133'ün yorumu ise illere hastane yatak sayısının mutlak eşitliğe yakın bir dağılıma sahip olduğu şeklindedir.

Genelleştirilmiş Entropi'nin $a=0$ biçimi Theil T Endeksi ve $a=1$ olan biçimi Theil L Endeks'lerinin 2014 yılı için toplam hastane yatak sayısının illere eşit dağılıp dağılmadığının ölçümü için kullanıldığında ortaya çıkan değerleri aynıdır ve 0,15'tir. Her iki endekste $[0, \infty]$ aralığında değer alır. Endeks değerleri sıfıra doğru gittikçe eşitliğe, sonsuza doğru gittikçe eşitsizliğe doğru gidildiği yorumu yapılmaktadır. 2014 yılı için ortaya çıkan değer her iki endeks için de aynı ve sıfıra oldukça yakın olduğundan toplam hastane yatak sayısının illere dağılımının da eşitliğe yakın olduğunu her iki endeks aracılığıyla söylenebilmektedir.

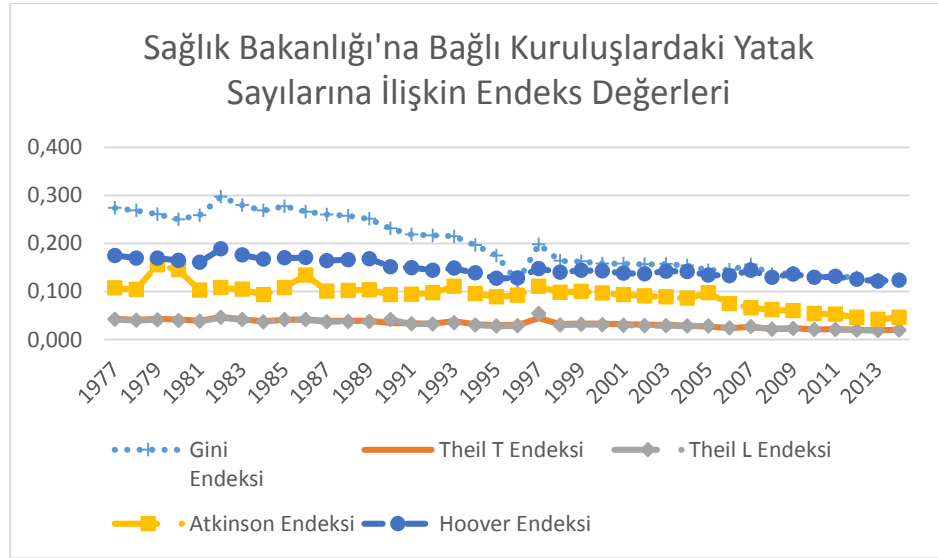
Atkinson Endeksi, yorumlanması kolay ve anlaşılabilir bir yapıda olan bir endekstir. 2014 yılı için toplam hastane yatak sayısının illere dağılımına ilişkin yapılan ölçüm sonucunda endeks değeri 0,046 olmuştur. Endeks değerini yorumlanabilmesi için birden çıkarılması gerekmektedir. $(1-0,05=0,95)$ Toplam yatak sayısının %95'i tüm illere dağıtılacak olursa, toplam hastane yatak sayısının illere 2014 yılı için dağılımında mutlak eşitliğe ulaşılmış olunacaktır.

Hoover Endeksi yorumlama kolaylığına sahip olan bir endekstir. 2014 yılına ilişkin toplam hastane yatak sayısının illere dağılımı için yapılan ölçüm sonucunda endeks değeri 0,101 çıkmıştır. Bu endekste yorumlama için endeks maksimum değeri olan birden endeks değerini çıkarılması gerekmektedir. $(1-0,101=0,899)$ Yorum olarak ise çıkan bu değer hastane yatak sayısı konusunda fazla yatağa sahip olan iller sahip oldukları yatakların %89,9'unu bu konuda az hastane yatak sayısına sahip illere dağıtırlarsa mutlak eşitliğin sağlanacağı şeklinde yapılmaktadır.

B) İllere Hastane Yatak Sayısı Dağılımı Endeks Değerleri Trend İncelenmesi

Bu bölümde illere hastane yatak sayısı dağılımı endeks değerlerine ilişkin trend incelemesine yer verilmiştir.

Şekil :4.'te illere Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayılarının, bakanlık dışı kuruluşlardaki hastane yatak sayılarının ve toplam hastane yatak sayılarının dağılımına ilişkin yapılan ölçümler sonucu oluşan endeks değerlerinin trendlerinin incelenmesi bulunmaktadır. Grafikte 1977-2014 yılları aralığında, illere Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayısının dağılımına ilişkin yapılan endeks ölçüm sonuçlarının yıllık seyirleri beş farklı endeks için gösterilmiştir.



Şekil :4

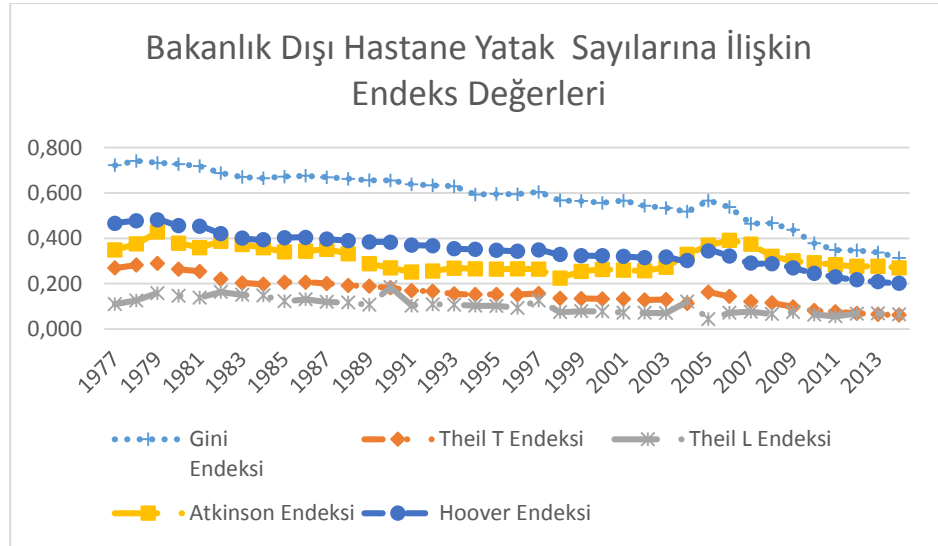
Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Kuruluşlardaki Hastane Yatak Sayılarının İllere Dağılımına İlişkin Endeks Değerler

Endeks değerleri yorumlanırken sıfır noktası mutlak eşitlik olarak adlandırılmaktadır. Sıfırdan uzaklaştıkça ise eşitsizliğin arttığı söylenmektedir. Buna göre Şekil 4'te, birkaç yıl dışında endekslerin seyirleri birbirleriyle aynıdır. Tüm endeksler için veri setinin ilk yılı olan 1977 de eşitsizliğin fazla olduğu ve yıllar geçtikçe eşitsizliğin azaldığı gözlemlenmektedir. Öyle ki Gini Endeksi 1977 yılında değer olarak 0,274 iken, 2014 e geldiğinde 0,124'e kadar inmiştir.

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Entropi bazlı eşitsizlik göstergeleri olan Theil T Endeksi ve Theil L Endeksleri 1977 yılında 0,043 ve 0,042 değerlerini alırlarken, 2014 yılına gelindiğinde 0,021 ve 0,020'ye inmişlerdir. Atkinson Endeks değerlerine bakıldığında ise 1977 yılında endeks değeri 0,107 iken 2014 yılında 0,046 ya gerilemiştir. Son endeks olan Hoover Endeksi ise 1977 yılında 0,175 değerini alırken 2014 yılında 0,124'e gerilemiştir.

Şekil 5.'te ise 1977-2014 aralığında, illere Sağlık Bakanlığı dışı kuruluşlardaki hastane yatak sayısının dağılımındaki eşitsizliği incelemek için yapılan endeks ölçüm sonuçlarının yıllık seyirleri beş farklı endeks için gösterilmiştir. Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayıları verisine göre eşitsizliğin daha fazla olduğu bir veri seti olan bu veri seti aracılığıyla yapılan hesaplamalar sonucu oluşan endeks değerleri trendinin yorumları aşağıdaki şekilde yapılabilmektedir. 2005 yılında olan eşitsizlikteki artışın nedeni ise Sağlık Bakanlığı'na bağlı ve bakanlık dışındaki kuruluşlarda hastane yatak sayılarının sayımında bir farklılaşmaya gidilmesidir.



Şekil :5

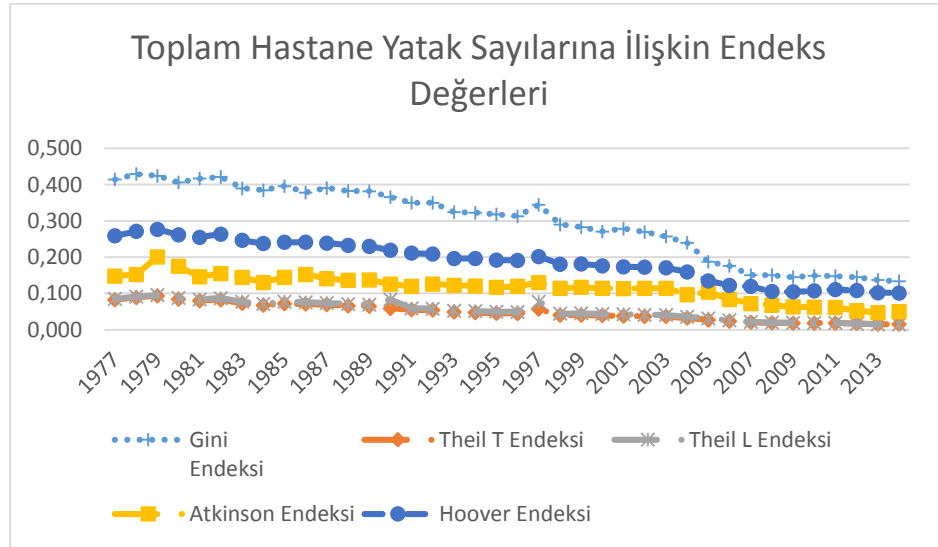
Bakanlık Dışı Kuruluşlardaki Hastane Yatak Sayılarının İllere Dağılımına İlişkin Endeks Değerleri

Grafikte birkaç yıl dışında endekslerin seyirleri birbirleriyle aynıdır. Ölçüme başlanan ilk yıllarda eşitsizliğin fazla olduğu ve ilerleyen yıllarda eşitsizliğin

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

azaldığı söylenebilmektedir. Öyle ki Gini Endeksi 1977 yılında değer olarak 0,723 tür ve bu değer dağılımdaki eşitsizliğe belirgin bir işaretken, 2014 e gelindiğinde nispeten daha iyi bir eşitsizlik endeks değeri olan 0,314'e kadar inmiştir. Entropi bazlı eşitsizlik göstergeleri olan Theil T Endeksi ve Theil L Endeksleri 1977 yılında 0,269 ve 0,110 değerlerini alırlarken, 2014 yılına gelindiğinde 0,062 ve 0,065'e gerilemişlerdir Atkinson Endeks değerlerine bakıldığında ise 1977 yılında endeks değeri 0,347 iken 2014 yılında 0,270 e gerilemiştir. Son endeksimiz olan Hoover Endeksi ise 1977 yılında 0,466 değerini alırken 2014 yılında 0,202 değerini almıştır.

Şekil 6'da 1977-2014 yılları arasında, illere toplam hastane yatak sayısının dağılımına ilişkin yapılan endeks ölçüm sonuçlarının yıllık seyirleri beş farklı endeks için gösterilmiştir. Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayıları verisine göre eşitsizliğin daha fazla olduğu bir veri seti olan bu veri seti, Sağlık Bakanlığı dışındaki kuruluşlardaki hastane yatak sayısı veri setine göre eşitsizliğin daha az olduğu bir veri setidir. Bu veri seti aracılığıyla yapılan hesaplamalar sonucu oluşan endeks değerleri trendinin yorumları aşağıdaki şekilde yapılabilmektedir.



Şekil: 6
Toplam Hastane Yatak Sayılarının İllere Dağılımına İlişkin Endeks Değerleri

İlgili yıl aralığında diğer iki veri setinde olduğu gibi bu veri setinde de eşitsizlik azalma eğilimindedir. 1977'de eşitsizliğin fazla olduğu ve ilerleyen yıllarda eşitsizliğin azaldığını söylenebilmektedir. Öyle ki Gini Endeksi 1977 yılında değer olarak 0,414 iken, 2014 e gelindiğinde 0,145'e kadar gerilemiştir. Entropi bazlı eşitsizlik göstergelerinden ilki olan Theil T Endeksi 1977 yılında 0,083 değerini almıştır. 2014 yılına gelindiğinde ise Theil T Endeksi Değeri 0,018'e kadar gerilemiştir. Entropi bazlı ikinci eşitsizlik göstergesi olan Theil L Endeksleri 1977 yılında 0,085 değerini alırken, 2014 yılına gelindiğinde 0,019'a gerilemiştir. Atkinson Endeks değerlerine bakıldığında ise 1977 yılında endeks değeri 0,148 iken 2014 yılında 0,063'e gerilemiştir. Son endeks olan Hoover Endeksi ise 1977 yılında 0,259 değerini alırken 2014 yılında 0,104'e gerilemiştir. Toplam hastane yatak sayıları verisini kullanarak yapılan hesaplamaların sonuçlarını diğer iki veri seti ile karşılaştıracak olursak, Sağlık Bakanlığı verilerine göre daha fazla eşitsizliğin olduğu, bakanlık dışı kuruluşlar veri setine göre ise daha az eşitsizliğin olduğu bir veri setidir.

SONUÇ

Makalede Türkiye'deki hastane yatak sayılarının illere dağılımına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. İllere dağılımındaki eşitsizlik ölçümünden önce sağlığın önemine vurgu yapılmış, Türkiye'nin Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü(OECD)'ne üye ülkeler içindeki yerini göstermek amacıyla veriler derlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu eşitsizliği ölçmek için 1977-2014 yılları arasındaki hastane yatak sayılarına ulaşılmış ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki, bakanlık dışı kuruluşlardaki ve toplam hastane yatak sayısı veri setleri için genel de ekonomik eşitsizliği ölçmek için literatürde sıkça kullanılan endeksler olan Gini Endeksi, Theil T Endeksi, Theil L Endeksi, Atkinson Endeksi ve Hoover Endeksi kullanılmış olup, endeks hesaplama formüllerine, hesaplamalar sonucu oluşan endeks değerlerine, bu değerlerin yorumlanmasına ve ilgili yıl aralığındaki endeks değerlerinin trendini incelemek için grafiklere yer verilmiştir.

Sağlık Ekonomisinde önemli bir gösterge olan hastane yatak sayısının ilgili yıl aralığında Türkiye'de arttığını ancak hala Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü(OECD)'ne üye ülkeler arasında bu konuda son sıralarda yer aldığını, Türkiye'nin artan nüfusu ile doğru orantılı olarak hastane yatak sayısının niceliksel olarak artışının çok olduğunu ancak nitelik olarak bakıldığında, yani bin kişi başına düşen hastane yatak sayısı incelendiğinde, artışın bin kişi başına

düşen hastane yatak sayısı bakımından birden küçük olduğu sayısal değerler aracılığıyla gösterilmiştir.

Bu gösterimin ardından eşitsizlik endeksleri aracılığıyla Türkiye'de hastane yatak sayılarının illere dağılımındaki eşitsizlik ölçülmüştür. Bu ölçümde her bir yıl için, her ildeki nüfus ve hastane yatak sayısı değerleri “Sağlık İstatistikleri Yıllığı” aracılığıyla elde edilmiş ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayısı, bakanlık dışı kuruluşlardaki hastane yatak sayısı ve toplam hastane yatak sayıları olmak üzere üç veri seti oluşturulmuş ve endeks değerleri hesaplanmıştır. Endeks değerleri, analizde günümüze en yakın tarih olan 2014 yılı için toplam hastane yatak sayısı veri seti üzerinden her bir endeksin ilgili değeri için yorumlanmış ve bu yorumların diğer veri setleri ve diğer yıllar için de ilgili endeks değerleri üzerinden yapılabileceğine dair bilgiler verilmiştir. Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardaki hastane yatak sayısının illere dağılımının, bakanlık dışı kuruluşlardaki hastane yatak sayısının illere dağılımına göre daha adil bir biçimde yapıldığı gözlemlenmiş ve makalede bu noktaya vurgu yapılmıştır.

Endeks değerlerinin yorumlanmasının ardından endeks trendleri incelenmiş ve Türkiye'de hastane yatak sayılarının illere dağılımındaki eşitsizliğin gerek Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda gerekse bakanlık dışı kuruluşlarda giderek azalan bir trende sahip olduğu, beş farklı eşitsizlik göstergesi ve üç farklı veri seti aracılığıyla gözler önüne serilmiştir.

TÜRKİYE'DE HASTANE YATAK SAYILARININ 1977-2014 YILLARI ARASINDA İLLERE DAĞILIMINDAKİ EŞİTSİZLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

KAYNAKÇA

- ATKINSON, A. B. (1970), "On The Measurement Of İnequality. Journal Of Economic Theory", Vol.2, No:3, pp. 244-263.
- BOROOAH, V. K. (2002), "The Proportionality of Electoral Systems: Electoral Welfare and Electoral İnequality", Economics & Politics, Vol.14, No:1, pp. 83-98.
- GINI, C. (1912) "Variabilit  e mutabilit ", ed. Pizetti E, Salvemini, T., Memorie di Metodologica Statistica, Rome, Libreria Eredi Virgilio Veschi, No:1, pp. 1-12.
- ÇİLİNGİROĞLU, N. (2001), "Ekonomik Kalkınma ve Sağlık Ekonomisi", Yeni Türkiye, Vol 40, 1592.
- EKONOMİK KALKINMA VE İŞBİRLİĞİ ÖRGÜTÜ. (2013), (Çevrimiçi) "OECD Sağlık Raporu 4.3. Hastane Yatakları", http://www.oecdilibrary.org/sites/health_glance-2013-en/04/03/index.html?itemId=/content/chapter/health_glance-2013-34-en, (21.4.2016).
- ERSÖZ, F. (2008), "Türkiye ile OECD  lkelerinin Sağlık Düzeyleri ve Sağlık Harcamalarının Analizi", İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya, Vol.1, No:2, 95-104.
- HOOVER Junior, E. M. (1936), "The Measurement Of İndustrial Localization", The Review Of Economic Statistics", Vol.18, No:4, pp. 162-171.
- T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU, "Sağlık İstatistikleri Yıllığı (1977-2014)", Ankara, 1977-2015.
- TAŞTAN H., TURANLI M. (2013), "Türkiye İmalat Sanayiinde Bölgesel ve Sektörel  cret Eşitsizliği", İktisat Fakültesi Mecmuası, Vol.1, No:63, pp.17-49.
- TEMÜR, Y., & BAKIRCI, F. (2008), "Türkiye'de Sağlık Kurumlarının Performans Analizi: Bir VZA Uygulaması", Vol. 10, No:3, pp. 261-280.
- THEIL, H.(1967), "Economics and Information Theory", North-Holland Pub. Co.Vol.7, pp. 125-126.
- WITTER, S. (2002), "Health Financing İn Developing And Transitional Countries. Briefing Paper For OXFAM", University of York, York (<http://www.york.ac.uk/inst/che/oxfam.pdf>), pp.4.

ULUSLARARASI HUKUKTA TOPRAK BÜTÜNLÜĞÜ İLKESİ, TANIMA DOKTRİNİ VE BİR NORM OLARAK AYRILMA HAKKI

Fatma TAŞDEMİR*

Geliş Tarihi (Received): 17.04.2015 – Kabul Tarihi (Accepted): 07.08.2015

ÖZ

“Ulusal self determinasyon” genellikle pozitif bir ilke olarak kabul edilirken; ayrılma hakkı kaos, istikrarsızlık ve yıkıcılıkla ilişkilendirilen negatif bir kavramdır. Aslında rızaya dayalı ayrılma hakkı problematik değildir. Asıl sorun, hiçbir haksızlığa uğramayan ve ayrılmasına rıza gösterilmeyen bir grubun ayrılmasıdır. Soğuk Savaş sonrası döneme kadar tek yanlı ayrılma olaylarına karşı küresel tabu devam etmiş ve toprak bütünlüğü ilkesine üstünlük tanınmıştır. Sömürgecilik dışı durumlarda self determinasyon bir bağımsızlık hakkı olarak değil, daha ziyade mevcut bir devletin içinde özerklik uygulaması olarak görülmüştür. Soğuk Savaş sonrası dönemde tek yanlı ayrılmalar farklı bağımsız devletlerde meydana gelmektedir. Avrupa’da da bağımsızlık sloganları yükselmektedir. Katalan, İskoç ve Flaman milliyetçiliği birbiriyle ilintili üç faktör tarafından şekillenmektedir: Kimlik, Otonomi ve Ekonomi. 2008’de Kosova ve 2011’de Güney Sudan’ın devlet olarak tanınması dışında söz konusu ayrılıkçı birimlerin hiçbirisi şimdiye kadar devlet olarak tanınmamıştır. Soğuk Savaş’ın sona ermesi, egemenlik ve ülkesel bütünlük kavramlarına zorluklar çıkarmakla birlikte fiiliyatta ayrılma konusundaki geleneksel görüşleri kökten değiştirmemiştir. Self determinasyon ve ayrılma amaçlı çatışmalar en sürekli ve yıkıcı çatışma şekilleri arasındadır. Bu çatışmaları önlemede kesin bir zafer ve uzamış çatışmalar dışında bir başka seçenek vardır. Bu “müzakere” seçeneğidir.

Anahtar Kelimeler: Ayrılma, Kendi Kaderini Tayin, Tanıma, Toprak bütünlüğü, Otonomi, Federalizm.

* Doç.Dr.,Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü, tfatma@gazi.edu.tr

**THE PRINCIPLE OF TERRITORIAL INTEGRITY, THE
DOCTRINE OF RECOGNITION AND THE RIGHT TO
SECESSION AS A NORM IN INTERNATIONAL LAW**

ABSTRACT

“National self-determination” is generally accepted as a positive principle whereas the right to secession is a negative concept associated with chaos, instability and destructiveness. The consensual right to secede is not problematic. The real problem is the secession of a group that is never subject to injustices and is not given consent to secede. The global taboo against the cases of unilateral secession stood until the post-Cold War era; the principle of territorial integrity was recognised as superior. Except for colonialism, self-determination that is not accepted the right to independence is approved the autonomy application in a existing state. In the post-Cold War era, unilateral secessions has generally occurred in newly independent states. Also in Europe, independence slogans are increasing day by day. The Catalan, the Scottish and the Flemish nationalisms are shaped by three related factors: Identity, Autonomy and Economy. Except for Kosovo in 2008 and South Sudan in 2011, none of the separatist unit were recognized as a state by now. Though the traditional opinions about the separation that fashes the concepts as the end of the Cold War, sovereignty and territorial integrity, the radical opinion of the traditional opinions about the separation can not be changed. Conflicts targeting self-determination and secession are generally among the most perpetual and destructive conflicts. There exists another choice apart from the choices of ultimate victory and the prolonged conflict. This is the choice of negotiation.

Keywords: Secession, Self-determination, Recognition, Territorial Integrity, Autonomy, Federalism.

GİRİŞ

II. Dünya Savaşından 1990’larda Soğuk Savaşın bitmesine kadar olan süreçte uluslararası toplum yeni devlet yaratma süreci olarak bilinen “tek yanlı ayrılma” hakkına karşı oldukça mesafeli yaklaşmış ve bunu bir tabu olarak görmüştür. Bu dönemde devletlerin toprak bütünlüğü ilkesi kutsal kabul edilmiştir. Ne var ki son 25 yıldır meydana gelen olaylar toprak bütünlüğü ilkesinin self determinasyon hakkına olan üstünlüğünün sorgulanmasına neden olmuştur. Ayrılma olaylarına karşı artan bu yoğun ilgi “sömürgecilik bağlamı dışında tek yanlı ayrılma” olgusunun bir “norm” haline gelip gelmediğinin incelenmesini gerektirmektedir.

Bu çalışmada self determinasyon ve ayrılma hakkı kısaca analiz edildikten sonra uluslararası toplumun sömürgecilik bağlamı dışındaki ayrılma olaylarına yaklaşımı “toprak bütünlüğü ilkesi” ve “tanıma” doktriniyle ilişkilendirilerek ele alınacaktır. Son dönemlerde meydana gelen Kosova, Güney Sudan, Katalonya, İskoçya, Kırım gibi örnek olaylardan yola çıkarak en azından belli koşullarda uluslararası toplumun tek yanlı ayrılma olaylarına yeşil ışık yakıp yakmadığı tartışılacak ve toprak bütünlüğü ilkesinin eski önemini koruyup korumadığı sorgulanacaktır. Çalışmada son olarak self determinasyon uyuşmazlıklarını çözmede müzakere yöntemi üzerinde durulacaktır. Sonuç kısmında ise konuya ilişkin tespit ve önerilere yer verilecektir.

I) SELF-DETERMİNASYON VE AYRILMA HAKKI

A) Self-Determinasyon Hakkı

Kendi kaderini tayin etme kavramının tarihsel kökleri “kişinin kendi mezhebini serbestçe belirleme hakkı’ ile ilişkilendirilerek Orta Çağ’a kadar götürülmekle birlikte (Allot, 1993:183), self determinasyon ilkesi, kökenini, 1789’daki Fransız İhtilali’ni besleyen bireylerin eşitliği ve yönetilenlerle hükümet arasında sosyal sözleşme teorisine dayanan bir felsefeden almıştır (Gardam, 1993: 44). Bu felsefe Kuzey Amerika kolonilerinin 4.7.1776 tarihli bağımsızlık bildirgesinden etkilenmiştir (Wilson, 1988: 56).

I. Dünya Savaşı’nın başlangıcında self-determinasyon ve milliyetçilik prensibi oldukça önemli bir yer tutmuştur (Pomerance, 1982: 2). İtilaf devletlerinin çoğu Savaş’ın başlıca amacının bu iki ilkeyi gerçekleştirmek olduğunu ileri sürmüşlerdir (Cassese, 1995: 24). Ancak self determinasyon ilkesine Milletler Cemiyeti (MC) Misakında yer verilmemiştir. MC Misakının kalbini teşkil eden 10. maddede devletlerin toprak bütünlüğü garanti altına alınmıştır (Pomerance, 1982: 7). Bununla birlikte self determinasyon konusu Finlandiya ve İsveç arasında çıkan Aaland Adaları

sorunu bağlamında MC Konseyi önüne gelmiştir. MC Konseyi, Aaland Adalarının Finlandiya'nın egemenliğinde olmasına ancak Finlandiya'nın geniş bir özerklik tanınmasına karar vermiştir (Arsava, 1981a: 61-66). Böylece Aaland Adaları sorunu, self determinasyon hakkının tanınması yerine tamamen bir azınlık koruması ile çözülmüştür (Uz, 2007: 65). I. Dünya Savaşı sonrası dönemde self-determinasyon siyasi bir önerme ve retoriksel bir slogan olarak revaçtaysa da uluslararası hukuk normlarının bir parçası haline gelmemiştir.

Birleşmiş Milletler (BM) Anlaşması'nda self determinasyon ilkesi 1/2 ve 55. maddelerde yer almıştır (Gardam, 1993: 45). Ancak uygulama alanı ve parametreleri kesin olarak belirlenmiş genel ve işlevsel bir hak olarak değil, sadece Birleşmiş Milletler'in gerçekleştirmeyi istediği amaçlarından birisi olarak düzenlenmiştir (Pomerance, 1992: 9). BM Anlaşması'nda kesin olarak tanımlanmayan ilke üye devletlere doğrudan ve ivedi hukuki yükümlülükler getirmemiştir.

1960 yılı self determinasyon kavramının sömürgecilik bağlamında gelişmesinde bir dönüm noktası olmuştur. BM Genel Kurulu bu dönemde kavramın içeriğini daha kesin bir şekilde tanımlamak için çok sayıda karar kabul etmiştir. 14 Aralık 1960'da Genel Kurul tarafından kabul edilen 1514 (XV) sayılı "*Sömürge Ülkelerine ve Halklarına Bağımsızlık Verilmesine İlişkin Karar*" ve 15 Aralık 1960 sayılı 1541 (XV) sayılı kararlar BM'deki devrimsel sürecin başlangıcı olmuştur (Pomerance, 1992: 11). BM Genel Kurulu'nun 14 Aralık 1962 tarihli 1803 (XVII) sayılı "*Doğal Kaynaklar Üzerinde Sürekli Egemenlik Bildirisi*"; 24 Ekim 1970 tarihli, 2625 (XXV) sayılı "*BM Andlaşması'na Uygun Olarak Devletlerarasında İşbirliğine ve Dostça İlişkilere İlişkin Uluslararası Hukuk İlkeleri Bildirisi*" ilkeye geniş bir şekilde yer vermiştir. BM Genel Kurul kararları neticesinde self determinasyon yalnızca bir ilke olmaktan çıkmış ve uluslararası bir hak haline gelmiştir (Hannum, 1996: 18).

1960 yılında insan haklarına ilişkin ikiz sözleşmeler olarak anılan "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme" ve "Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Sözleşme"nin kabulü uluslararası hukukta self determinasyonun farklı türlerini gündeme getirmiştir. Her iki sözleşmenin birinci maddesinde ortak düzenlemeye konu olan self determinasyon hakkı sadece sömürge yönetimi altındaki ülke halklarına değil tüm halklara doğru genişletmiş ve böylece kişisel ve siyasal haklarla devamlı bir bağlantı kurularak içsel self determinasyon hakkı gündeme gelmiştir (Gardam, 1993: 54). Sözleşmeler çerçevesinde self determinasyon hakkı bağımsızlığın kazanılmasıyla sona eren bir defalık bir hak değil devamlılık arz eden bir hak haline gelmiştir (Cassese, 1995: 55). Sözleşmelerin ortak madde 1'in 2. fıkrası ise self determinasyon hakkına siyasal boyut yanında ekonomik bir boyut daha kazandırmıştır (Halperin, Scheffer ve Small, 1992: 22).

1 Ağustos 1975 tarihli Helsinki Nihai Senedinin VIII. Bölümünde de eşit haklar ve halkların self-determinasyon hakkına yer verilmiştir (Cassese, 1995: 285). Ancak Helsinki Nihai Senedinde herhangi etnik grup ya da azınlığa self determinasyon hakkı verilmemiş ve ayrılmaya yönelik hiçbir hak tanınmamıştır (Hannum, 1996: 22). 21 Kasım 1990 “Yeni Bir Avrupa için Paris Şartı’nda” devletlerin toprak bütünlüğüne üstün önem verilmiş, ülkesel bütünlük pahasına self determinasyonun gerçekleşmesine izin verilmemiştir (Cassese, 1995: 287-288).

5-29 Haziran 1990 tarihli Kopenhag dokümanında self determinasyon hakkı belirtilmemiştir. Anılan belgede azınlık hakları insan haklarının bir parçası olarak ele alınmıştır. 24 Mart 1992’de kabul edilen Helsinki Belgesi ile erken uyarı ve ön alma mekanizmasını içeren ulusal azınlıklar komiserliği kurulmuştur (Arsava, 1993b: 105-106). 18 Eylül 2000 tarihinde kabul edilen BM Milenyum Deklarasyonu’nda da sömürge hâkimiyeti ve yabancı işgali altındaki halkların self determinasyon hakkına değinilmiştir (United Nations Millennium Declaration, 2000).

Self determinasyon hakkı ülkelere ya da hükümetlere değil “halklara” verilen bir haktır. Dekolonizasyon sürecinin en bariz olayları dışında bir halkı tanımlamada objektif bir kriter geliştirilememiş olmakla birlikte BM tarafından “ülkesel kriter”, “etnik kritere” tercih edilmiştir (Pomerance, 1982: 18). Bu hakkın sahipleri yakın zamanlara kadar aşağıdaki birimler olmuştur (Solman, 1993: 256):

1-Hala bağımlı olan halklar; yani bunlar vesayet altındaki ülkelerde, muhtar olmayan ülkelerde ve bağımsızlığa henüz ulaşamamış diğer ülkelerde yaşayan halklardır.

2-Yabancı boyunduruğu, hâkimiyeti ve kullanımına maruz kalan halklar.

3-Irkçı rejimler altında yaşayan halklardır.

Self-determinasyon ilkesinin normatif karakterinin *jus cogens* doğada olduğuna ilişkin görüşler son dönemlerde kuvvet kazanmıştır (Gardam, 1993: 49). UAD Namibya’da Güney Afrika’nın Sürekli Varlığı konusunda 21.6.1971 tarihli ve Batı Sahra konusundaki 16.10.1975 tarihli danışma görüşlerinde sömürge ve muhtar olmayan ülkeler için self determinasyon hakkının uluslararası teamül hukukunun bir ilkesi olduğunu kabul etmiştir (Tomuschat, 1993: 2). UAD 30 Haziran 1995 tarihli Doğu Timor kararında ise self-determinasyon ilkesinin çağdaş uluslararası hukukun en önemli ilkelerinden birisi olduğunu ve “*erga omnes*” nitelikte bir “buyruk kuralı” olduğunu teyit etmiştir (*East Timor-Portugal v. Australia- Judgment of June 1995*). UAD’ın bu yorumu doktrinde Crawford gibi önemli uluslararası hukukçular tarafından desteklenmiştir (Crawford, 2006: 127).

B) Ayrılma Hakkı

Ayrılma kavramı andlaşmalar hukukunda ya da BM Genel kurul kararlarında tanımlanmamıştır. Etimolojik olarak “ayrılma (secession)” kavramı, Latince “secedere”, “ayrı” anlamına gelen “se” ve “gitmek (go)” anlamına gelen “cedere” kelimelerinin birleşmesinden oluşmaktadır (Online Etymology Dictionary, 2015). Oxford İngilizce Sözlüğü kavramı “Bir ittifaktan, bir federasyondan, siyasal ya da dini ya da benzeri bir teşkilattan ayrılmak ya da resmi olarak geri çekilmek” şeklinde tanımlamaktadır (Oxford Dictionaries, 2015). Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ise kavram “bir yerden, bir kimseden ya da bir şeyden uzaklaşmak; boşanmak” (Türk Dil Kurumu, 2015) şeklinde tanımlanmıştır. Crawford ayrılmayı, “*eski egemen devletin rızası olmaksızın kuvvet kullanma ya da tehdidi ile yeni bir devletin kurulması*” olarak tanımlamaktadır (Crawford, 2006: 375). Glen Anderson’a göre ayrılma, “*yeni bir devlet kurmak için mevcut bir devlet parçasından (sömürge ya da sömürge-olmayan) toprağın (territory) geri alınmasıdır (withdrawal)*.” (Anderson, 2013: 344-345). Bu tanımda ayrılma geri çekme ile eş anlamlı olup; ilhak, devir, irredantizm, çözülme ve otonomi kavramlarından farklıdır (Anderson, 2013: 382-385). Ayrılmada mevcut devletten sadece toprak değil egemenlik de almak söz konusu olduğu için devletlerin egemenliği ve toprak bütünlüğü ilkelerine aykırı düşmektedir (Anderson, 2013: 346). Allen Buchanan ayrılmayı “*rızaya dayalı (consensual) ayrılma hakkı bir müzakere süreci sonucunda ortaya çıkar ya da anayasal sürece uygun olarak icra edilir. Tek yanlı ayrılma hakkı ise tam tersine, bir grubun rıza ya da anayasal yetkilendirme olmaksızın mevcut bir devletin ülkesinin bir kısmında kendi bağımsız ülkesel siyasal birimini kurma teşebbüsüdür*” şeklinde tanımlamaktadır (Buchanan, 2004: 338).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere “ulusal self determinasyon” genellikle pozitif bir ilke olarak kabul edilirken ayrılma hakkı kaos, istikrarsızlık ve yıkıcılıkla ilişkilendirilen negatif bir kavramdır (Uz, 2007: 72). Yeni bir devletin doğuşuna sebep olsun ya da olmasın ayrılma her zaman karmaşık, içinde mücadele ve müzakereyi barındıran ve bir sonuca yol açan bir süreçtir (Anderson, 2013: 349).

Buchanan’ın tanımdan yola çıkarak ayrılma hakkını rızaya dayalı ve tek yanlı ayrılma hakkı olarak tasnif ederek inceleyebiliriz.

a) Rızaya Dayalı Ayrılma Hakkı

Rızaya dayalı ayrılma kendi içinde i) anayasal olarak ayrılma ve ii) siyasi müzakere ile ayrılma olarak iki alt gruba ayrılabilir.

Anayasal olarak ayrılma mevcut devletin rızasıyla olur. Bu yöntemde kuvvet kullanma veya tehdidi söz konusu olmayıp; rıza, müzakere ile ya da açıkça anayasal hüküm ile elde edilir. Müzakerede, anayasa değişikliği müzakere edilir. Açıkça anayasal ayrılma ise, mevcut devletin anayasasında genellikle

federe ya da eyalet birimlerinin ayrılması için açık bir prosedür öngörmesi halinde olur.

Siyasi müzakereyle ayrılmada ise mevcut devletin rızası vardır, mevcut devlet anayasal bir çıkar yol bulamadığında ve ayrılıkçı birimlerle ilişkiler dostane olduğunda söz konusu olur (Anderson, 2013: 350). Siyasi müzakere yoluyla halledilmiş çok sayıda ayrılma örneği vardır. Bu örnekler arasında 1922’de Güney İrlanda’nın Birleşik Krallık’tan, 1960’da Senegal’in Mali Federasyonu’ndan, 1961’de Suriye’nin Birleşik Arap Cumhuriyeti’nden, 1965’de Singapur’un Malezya Federasyonu’ndan ve 1991’de Baltık Cumhuriyetleri’nin SSCB’den ayrılması sayılabilir (Anderson, 2013: 352-353).

b) Tek Yanlı Ayrılma Hakkı

Tek yanlı ayrılma mevcut devletin rızası olmadan ve kuvvet kullanma veya tehdidi yoluyla olur. Bu durumda genelde anayasal bir ayrılma hakkı yoktur ve siyasi müzakere ya yok ya da başarısızdır. Ancak tek yanlı ayrılma anayasal hükümlerin varlığına rağmen ve siyasi müzakere çabalarını takiben de olabilir (Anderson, 2013: 353-354). Tek yanlı ayrılma hakkı gerçekleştiğinde mevcut devletin egemenlik iddiası ayrılıkçı devletinkiyle çatışır. İşte tam bu noktada sorunu çözmeye self determinasyon hakkı devreye girer.¹

Tek yanlı ayrılma hakkını “asıl” hak olarak gören ile “düzeltici hak” olarak gören teoriler arasında ayırım yapmak gereklidir. “Haklı neden ya da düzeltici hak” teorilerine göre, devlet içinde ağır insan hakları ihlallerine, haksız ilhaka uğrayan, devlet içi özerkliği ya da azınlık hakları sürekli ihlal edilen belli bir bölgede yoğunlaşmış olan bir grup ayrılma hakkına “ahlaken” sahiptir (Catala, 2013: 77-79). “Asıl hak” olarak gören teorilere göre ise ayrılma hakkına hiç bir kısıtlama getirilmez; mevcut devlet adaletsiz bir şekilde davranmasa bile bir grup bu hakka sahiptir. Nihayet “asıl hak” teorisi içinde “atfedici/ayırt edici” ve “iradeci” görüşler vardır. Atfedici/ayırt edici teoriler milliyet, etnisite, din, mezhep gibi atfedici karakteristiklerle tanımlanan belirli grupların ayrılma hakkına vurgu yapan bir self determinasyon hakkını desteklerler (Buchanan, 2004: 352-353). Diğer taraftan iradeci teorilere göre ise self determinasyon ve buna dayalı bir ayrılma hakkına sahip olmak için bir grubun herhangi ayırt edici bir karakteristik özellik taşıması gerekli değildir. Bu yaklaşımda, ayrılma hakkı grubun otonom tercihlerinden kaynaklanır. Grup mensupları kendi etkin devletlerini kurmak istek ve yeteneğindeyse bunu yapmaya otonomi esaslı bir hakkı vardır. Ayrılmayı tercih eden böyle bir grubu mevcut devletin otoritesi altında kalmaya zorlamak bunların otonomisine saygısızlık demektir (Weimer, 2013: 625-626). Görüldüğü gibi, rızaya dayalı ve düzeltici ayrılma hakkı problematik değildir. Asıl sorun hiçbir haksızlığa

uğramayan ve ayrılmasına rıza gösterilmeyen bir grubun ayrılması yani tek yanlı ve “asıl” ayrılma hakkıdır (Weimer, 2013: 627).

II) AYRILMA HAKKI *VERSUS* TOPRAK BÜTÜNLÜĞÜ İLKESİ

Devletlerin toprak bütünlüğü ilkesi II. Dünya Savaşı sonrasındaki uluslararası hukuk düzenin ve BM sisteminin köşe taşıdır. İlke, BM Anlaşmasında md. 2/4’te, “*Teşkilatın üyeleri, milletlerarası münasebetlerinde gerek bir başka devletin toprak bütünlüğüne veya siyasi bağımsızlığına karşı gerekse Birleşmiş Milletlerin amaçları ile telif edilemeyecek herhangi bir surette, tehdide veya kuvvet kullanılmasına başvurmaktan kaçınırlar*” şeklinde, kuvvet kullanma yasağı çerçevesinde düzenlenmiştir. Örfi hukuku yansıtan 2625 sayılı Dostça İlişkiler Bildirisi de toprak bütünlüğü ilkesine iki paragrafta yer vermiştir. Bildiri “*Her devlet, diğer herhangi bir devletin millî birliğini ve ülkesel bütünlüğünü kısmen veya tamamen bozmaya yönelik herhangi bir hareketten kaçınacaktır*” demektedir. Bu düzenleme BM Andlaşması madde 2/4’dekinden daha kapsamlıdır ve ilkeyi kuvvet kullanma çerçevesinin dışına çıkarmaktadır. Bildiri’deki bir başka düzenleme, “*Yukarıdaki paragraflarda yer alan hiçbir hüküm, yukarıda tarif edilen eşit haklara ve kendi kaderini tayin etme ilkesine uygun şekilde hareket eden ve böylece ülkeye ait bütün halkı; ırk, inanç veya renk ayırımı yapmadan, temsil eden bir hükûmete sahip olan egemen ve bağımsız devletleri parçalayacak veya ülkesel bütünlüğüne veya siyasi birliğine tamamen veya kısmen zarar verecek olan herhangi bir harekete izin verecek veya teşvik edecek şekilde yorumlanmayacaktır*” şeklinde olup ilkeye self determinasyon hakkına bir sınırlandırma olarak başvurulmaktadır. Ancak ülkesel bütünlük koruması sadece temsili bir hükûmete sahip olan devletlere verilmektedir.

Soğuk Savaş dönemi boyunca ülkesel bütünlük ilkesine üstünlük tanınmıştır. Sömürgeci olmayan ortamlarda self determinasyon ilkesi ülkesel bütünlük ilkesine tabi kılınmıştır. Bu çerçevede self determinasyon bir bağımsızlık hakkı olarak değil daha ziyade mevcut bir devletin içinde “özerklik” olarak görülmüştür (Ker-Lindsay, 2013: 840-841). Nitekim 1961’de Katanga’nın Kongo’dan ve 1967’de Biafra’nın Nijerya’dan ayrılmasına uluslararası toplum sıcak bakmamıştır. Devlet uygulamalarında bu durumun tek istisnası 1971’de Doğu Pakistan’ın(Bangladeş) Batı Pakistan’dan bağımsızlığını almasıdır.(Wolff, 2013:800). Bu örnek self determinasyon hakkı dâhil insan hakları büyük ölçüde ve sistematik olarak ihlal edildiğinde bir devletin ülkesel bütünlüğüne verilen önemin azaldığını göstermektedir (McCorquodale, 1994: 880).

Soğuk Savaşın sona ermesi, egemenlik ve ülkesel bütünlük kavramlarına zorluklar çıkarmakla birlikte fiiliyatta ayrılma konusundaki geleneksel görüşleri kökten değiştirmemiştir. Devletler sömürgecilik çerçevesi dışında

kurulan devletleri tanıma konusunda hala isteksizdir. Nitekim 1989'dan bu yana 22 devlet ortaya çıkmış olmasına karşın bu uygulama değişmemiştir (Ker-Lindsay, 2013: 842). ABD ve AB; Kosova, Abhazya, Güney Osetya örneklerinden hareketle ayrılma konusuna temkinli yaklaşımları gerektiğini tecrübe etmişler ve bu ilkenin altını oymada çıkarlarının olmadığını kavramışlardır (Fabry, 2012: 671).

Görüldüğü gibi modern dünyada hemen hemen her toprak egemen bir devletin parçasıdır ve toprak bütünlüğü ilkesi tarafından korunmaktadır. Bu ilke yeni devletlerin ortaya çıkmasını engellemek fakat yeni devletlerin devlet olma kriterlerini bir kez yerine getirdikten sonra otomatik olarak doğmadıklarını kesinleştirmektedir. Modern uluslararası hukukta yeni devletlerin doğması devlet olma kriterlerini sağlamaya dayanmamakta daha ziyade ülkesel bütünlüğe karşı rakip bir iddianın üstesinden gelecek siyasal bir sürecin yaşanmasını gerektirmektedir (Vidmar, 2012: 697-700).

III) AYRILMA HAKKI VE DEVLETLERİN TANINMASI

Devlet tanınması son 200 yıldan bu yana self determinasyon hakkıyla ilişkilendirilmiş ve self determinasyon anlayışındaki değişikliklere paralel olarak gelişmiştir. Negatif bir hak olarak self-determinasyon 1815-1945 arası hâkim olmuştur. II. Dünya Savaşı'ndan bu yana ise pozitif self determinasyon anlayışı hâkimdir. Pozitif self determinasyon anlayışında tanıma, “etkin “de facto” bağımsızlık” elde etme şeklinde değil uluslararası hukukta bağımsızlığa yetkilendirilmenin bir kabulü şeklinde ele alınmaktadır (Vidmar, 2012: 663).

Öncelikle uluslararası hukukta devlet olma ve devletlerin tanınması aynı şeyler değildir (Naticchia, 2005: 27). Devlet olmayı uluslararası hukuk düzenlerken, devletlerin tanınması ise, devletten devlete değişebilen bir konudur. Devlet olmanın klasik kriterleri 1933 tarihli Montevideo Sözleşmesi'nin 1 ve 1948 Bogota Şartı'nın 12. maddesinde tanımlanmıştır. Bu düzenlemelere göre devlet olabilmek için bir ülke, yerleşik bir nüfus, etkin yönetim, egemenlik ve diğer devletlerle ilişki kurma kapasitesine sahip olmak gereklidir (Thomas, 1997: 25). Devletlerin tanınması kurumu uluslararası topluma mensubiyetle alakalı bir konudur. Uluslararası hukukun süjesi olmak ve uluslararası kuruluşlarda eşit katılımcı olmak isteyen bir birimin daha önce bu statüyü elde etmiş birimlerce tanınmış olması gereklidir (Fabry, 2012: 662).

Ayrılma bir süreçse bu süreç bir sonuca yol açmalıdır. Ayrılan ülke yeni bir devlete dönüştüğünde süreç biter ve sonuç başlar. Bu transformasyonun ne zaman vuku bulduğunu tespit etmek karmaşık ve tartışmalı bir konudur. Bu konuda farklı teoriler vardır: Bunlar tanıma konusunda ileri sürülen “açıklayıcı kuram”; “kurucu kuram” ve “kurucu-kolektif kuram”

şeklinde. Oppenheim, Anzilotti, Hans Kelsen ve Lauterpacht gibi hukukçular tarafından desteklenen “kurucu” teoriye göre tanıma bir devletin uluslararası kişiliğini oluşturur. Bu teoriye göre tanıma “statü kurma”; tanımama ise “statü engelleme” etkisine sahiptir. Ancak uluslararası hukuk süjesi olarak devletin “göreceliliğine” neden olan ve tanınmayan devletlerin sorumluluğunu açıklamada yetersiz kalan bu teori, devletlerin egemen eşitliği ilkesine aykırı düştüğü için günümüzde desteklenmemektedir (Talmon, 2005: 101-181). Daha fazla destekçisi olan “açıklayıcı” teoriye göre ise devlet olma koşullarını karşılayan bir birim tanınmasa da uluslararası kişilik doğar. Tanıma yalnızca objektif hukuksal durumun onaylanmasıdır (Talmon, 2005: 101-181). Bu teoriye göre tanıma siyasal bir eylemdir ve devlet olmanın önemli bir unsuru değildir. Bir devlet diğer devletlerle politik ilişkilere girmekle yükümlü değildir. Tanıma diğer devletlerle diplomatik ilişki kurma; uluslararası andlaşma akdetme gibi politik ilişkiler içine girme istekliliğidir (Recognition/ Non Recognition in International Law, ILA, Sofia Conference, 2012: 1-18). Kurucu kolektif kurama göre ise devlet olabilmek için etkinlik yanında BM gibi örgütlere üye olarak kabul edilmek gereklidir (Anderson, 2013: 60).

Anlaşılabacağı üzere devlet olma kriterleri ile tanıma kriterleri aynı değildir (Crawford, 2006: 45-89). Montevideo Sözleşmesi devlet olma konusunda rehber ilkeler sağlamakla birlikte, tanıma ya da tanımama konusunda diğer “ilave faktörler” rol oynamaktadır. Devlet olarak tanımak için getirilen koşullar değer ve çıkar yüklü olabilir. Ancak devletin varlığını saptamak için yalnızca uluslararası hukuk kuralları uygulanabilir. Devlet, kişiliğini tanıma ile değil, olgusal kriterleri karşılayarak kazanır. Tanınma konusunda getirilen ilave koşullardan bir tanesi devletlerin doğuşunun uluslararası hukuk normları ihlal edilmeden gerçekleştirilmesi gerekliliğidir. İhlal edilmemesi gereken normlar arasında self determinasyon hakkı vardır. Nitekim Rodezya’nın devlet olarak tanınmamasının nedeni Güney Rodezya halkının self determinasyon hakkının ihlali ile kurulmuş olmasıydı (Bkz., A/RES/31/6 A (1976); A/RES/32/(105 N (1977)). Yine Anavatan (*Homeland*) devletlerinin -Transkei, Baphuthatswana, Venda- tanınmamasında olduğu gibi ırk ayrımı (*apartheid*) yasağı ihlali vardı. Kırım’da olduğu gibi BM Andlaşması md. 2/4’te öngörülen “ kuvvet kullanma yasağının” ihlal edilmesi suretiyle kurulan devletler de tanınmamaktadır (Bkz., S/RES/550 (1984); S/RES /541 (1983)). Bu ilave kriterler devlet olma kriterleri değil, tanınma kriterleridir. Yine devletlerin tanınması konusunda bir başka kriter “etkinlik” kriteridir. Bu kriter gereği, bağımsız bir hükümetin daimi bir halk ve tanımlanmış bir ülke üzerinde etkin kontrolü gereklidir. Bu kurama göre, etkinlik varsa devlet vardır. Etkinlik yoksa devlet yoktur. Ancak bu görüş doğru değildir. Rodezya, KKTC gibi etkin olup da devlet olarak tanınmayan birimler olduğu gibi, 1936-1940 arası illegal işgale maruz kalan Etiyopya, Avusturya ve Polonya

gibi etkin olmayıp da devlet olarak tanınan birimler de vardır (Recognition/ Non Recognition in International Law, İLA, Sofia Conference, 2012: 1-18).

Sonuç olarak, bağımsızlık arayan bir birimin bir devlet olması için, toprak bütünlüğüne yönelik karşıt iddianın üstesinden gelmesi gerekmektedir. Bu iddianın üstesinden gelme yollarından bir tanesi tek yanlı ayrılan birimin bağımsız bir devlet olarak uluslararası toplum tarafından “*yaygın*” şekilde tanınmasıdır (Vidmar, 2012: 710).

IV) GÜNCEL AYRILMA OLAYLARI

A) Kosova: Kendine Özgü (*Sui Generis*) Bir Örnek

17 Şubat 2008 tarihinde Kosova bağımsızlık bildirgesi ilan etmiştir. Bildirgenin ilanının ardından Kosova'nın kendi kaderini tayin hakkı olup olmadığına ilişkin tartışmalar yeniden alevlenmiştir.

Toprak bütünlüğü ilkesi üstün önemdeyken ve devlet tanınması konusundaki kurallar açıkken 17 Şubat 2008'de bağımsızlığını ilan eden Kosova konusunda neden aynı kurallar uygulanmamıştır? Bu konuda iki argüman ileri sürülmüştür. Bunlar Kosova'yı Sırbistan'a tekrar entegre edecek hiçbir yolun olmaması ve Kosova'nın kendine özgü (*sui generis*) ve emsal teşkil etmeyecek bir olay olduğudur (Ker-Lindsay, 2013: 846). Kosova'yı kendine özgü ve emsalsiz yapan şeyin ne olduğu konusunda çok sayıda argüman ileri sürülmekle birlikte bu konudaki temel iddialar şu hususlardadır:

1. Yugoslavya'nın parçalanması ve bu süreçte Kosova'nın Yugoslavya'daki Statüsü,
2. Kosova'daki insan hakları krizi,
3. BM'nin yanıtı.

Bu iddiaları ele aldığımızda, ilk argüman çerçevesinde Kosova 1974 Yugoslav Anayasası altında “geniş bir otonom” statüye sahipti. Ancak otonom birimler bağımsızlığa yetkilendirilmemiştir. İkinci argüman Kosova'nın bağımsızlığını “düzeltici/son çare ayrılma hakkı (*remedial secession*)” doktrinine dayandırmaktadır. Bu iddia dayanağını 2625 sayılı Dostça İlişkiler Bildirisinin 5. ilkesinin 7. paragrafından almaktadır. Buna göre, içsel self determinasyon hakkının sistematik ihlali halinde ayrılma hakkını kapsayan dışsal self determinasyon hakkı doğmaktadır. Bu bağlamda Kosovalı Arnavutların azınlık ve insan haklarının sistematik olarak Sırbistan hükümeti tarafından ihlal edilmesi Kosovalıların “düzeltici/son çare” ayrılma haklarının olduğunu düşündürmektedir. Üstelik 1244 sayılı Konsey kararı “devasa” ayrılma iddialarını desteklemese de *jus cogens* bir norm olarak görülen self-determinasyon hakkının kullanılmasına bir engel de teşkil etmemektedir (Muharremi, 2010: 418-419). Ancak 1999

NATO müdahalesi öncesi Kosova'daki ağır insan hakları ihlalleri bakımından bu argüman ayrılmaya dayanak olabileceken, 2008'deki bağımsızlık için dayanak olması mümkün değildir. Zira Kosova bu tarihte aşağı yukarı 9,5 yıldır uluslararası camianın himayesindeydi ve 1244 sayılı Güvenlik Konseyi kararına göre yerel muhtariyetten istifade etmekteydi. Bu statü ve Kosova'nın buna bağlı hakları Sırp anayasasında tescil edilmişti (Arsava, 2009c: 13). Dolayısıyla Kosova *remedial secession* örneğinin doğru uygulamasından ziyade suiistimali olarak görülebilir. (Wolff, 2013:816) Üçüncü argümana göre ise Kosova çok uzun süreden beri uluslararası yönetim altındaydı, bir nevi "uluslararası koruma altında devlet" statüsü vardı ve bu statü Belgrad yönetimi altına dönmeyi imkânsızlaştırmıştı. Kosova'nın kendi yolunu seçmekten başka şansı yoktu.

17 Şubat 2008 tarihinde gerçekleştirilen tek taraflı bağımsızlık ilanı Sırbistan'ın itiraz ve girişimleri neticesinde BM Genel Kurulu'nun Uluslararası Adalet Divanından bir danışma görüşü istemesiyle sonuçlanmıştır. BM Genel Kurulu Divan'a "Kosova Özyönetim Geçici Kurumları tarafından tek taraflı bağımsızlık ilanı uluslararası hukuka uygun mudur?" sorusunu yöneltmiştir. Divan bu konudaki görüşünü 22 Temmuz 2010 tarihli kararı ile açıklamıştır. (Bkz., International Court of Justice, Accordance with International Law of the Unilateral Declaration of Independence in Respect of Kosovo, 22 July 2010, <http://www.icj-cij.org/docket/files/141/15987.pdf?PHPSESSID=7954c054>, (22.07.2015)) Divan öncelikle bağımsızlık bildirgeleri ve kendi kaderini tayin hakkının gelişimlerine değinmiştir. Kendi kaderini tayin hakkı bağlamı dışındaki bağımsızlık bildirgeleri konusundaki devlet uygulamalarının, bu bağlamdaki bağımsızlık bildirgelerinin uluslararası hukukun ortaya çıkan yeni bir kuralı ile yasaklanmadığına işaret etmiştir (Bayıllıoğlu, 2011: 292). Divan bazı katılımcıların, Güney Rodezya, Kuzey Kıbrıs ve Republika Sırpka'nın (Bosna Sırp Cumhuriyeti) bağımsızlık bildirgelerini kınayan Güvenlik Konseyi kararlarını emsal gösterdiklerini belirtmiş ve buna ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur. Divan, tüm bu örneklerde Güvenlik Konseyi'nin, söz konusu bağımsızlık bildirgelerinin ilan edildiği zaman mevcut olan somut durumlar hakkında karar verdiğini, söz konusu bağımsızlık bildirgelerinin hukuka aykırılığının tek taraflı niteliklerinden değil, haksız kuvvet kullanma veya özellikle *jus cogens* karakterini haiz uluslararası hukuk kurallarının ihlalinden kaynaklandığını belirtmiştir (Bayıllıoğlu, 2011: 294). Yine Divan Kosova halkının *remedial secession* hakkına dayanarak bağımsız bir devlet kurma hakkı olup olmadığı konusunda keskin görüş ayrılıklarının olduğunu belirtmiş ve kendi kaderini tayin ve *remedial secession* hakkı ve bunların şartlarının Kosova da bulunup bulunmadığı ile ilgili bir tespit yapmaktan kaçınmıştır. Görüldüğü gibi Divan, Genel Kurul tarafından kendisine sorulan soruyu dar bir şekilde yorumladıktan sonra, ilaveten, sadece bağımsızlık ilanı fiilini değerlendireceğini fakat bağımsızlık ilanının hukuki sonucu meselesine

değirmeyeceğini belirtmiştir. Divan'ın söz konusu yorum ve değerlendirmeleri eleştirilmiştir. Söz konusu dava açısından ayrılma ile bağımsızlık bildirgesi arasında yapılan ayrımın yapay olduğu ve sorunun esasını oluşturan asıl konudan, sorunun lafzına dayanarak kaçınmanın ikna edici olmadığı vurgulanmıştır. Yine, Divan'ın yaptığı bu ayrımın yapay ve ikna edici olmadığı belirtilmiş ve Divan'ın yarattığı izlenimin, bir yapının önce bağımsızlık ilan ettiği ardından devlet olma niteliğini kazanmak için girişimlerde bulunmak şeklinde olduğu fakat bunun Kosova'nın devlet olma sürecini yansıtmadığı değerlendirilmiştir (Bayıllıoğlu, 2011: 297). Sonuç olarak, Divan kararda, bağımsızlık ilanı fiili ile bunun hukuki sonuçlarının birbirinden ayrılabilirliğini kabul etmiştir. Aynı şekilde, bağımsızlık bildirgesinin kendi kaderini tayin hakkını bağlamı dışında olsa dahi, uluslararası hukuku ihlal etmediğini yine genel bir tespitle ortaya koymuştur.

Lotus ilkesinin uygulandığı Divan kararı Kosova'nın "emsalsiz" olduğu başka durumlarla kıyaslanamayacağı görüşünden ziyade diğerleri için emsal olarak hizmet edecek görüşünü desteklemektedir (Taşdemir ve Albayrak, 2012: 260-261). Bu koşullar altında kararın diğer ayrılıkçılar ya da potansiyel ayrılıkçılar tarafından onay görmesi şaşırtıcı değildir (Ker-Lindsay, 2013: 852). Nitekim Rusya, batının Kosova'nın kendine özgü ve emsal teşkil etmeyecek argümanını reddetmiştir. Gürcistan'la kısa bir savaştan sonra 2008 Ağustosunda Güney Osetya ve Abhazya'nın bağımsızlık ilanını tanımıştır. 2014'de ise Kırım'ı kendisine bağlamıştır. Bu gelişmeler "başka Kosovalar olmayacaktır" argümanının evrensel onay elde edemediğini kanıtlamaktadır (Ker-Lindsay, 2013: 854). Kosova, sömürgecilik çerçevesi dışında egemen bir devletin "rızası" olmadan "yaygın tanıma" ile bir birimin ayrılarak bağımsız olmasına örnek teşkil etmektedir.

B) Avrupa Birliği'ndeki Ayrılma Talepleri

a) Katalonya

Katalan halkı, İskoçya ve Belçika (Flaman ve Valon Bölgeleri) ile birlikte, Avrupa Birliği (AB) içinde ortaya çıkması muhtemel yeni devletlerden birisi olarak karşımızda durmaktadır.

Tarihsel olarak Katalan halkı yaklaşık 700 yıl bağımsız olmuştur. Fernando ve Isabel'in 1469'da evlenmesini takiben yeni İspanyol devletine katılmadan önce Katalonya, Akdeniz'in önemli bir kısmını kontrol eden Aragon Krallığının bir parçasıydı. Castilla ve Aragon Krallıklarının birleşmesini takiben anayasal bir rejim ve bağımsız bir devlet olmaya devam etmiştir. Kendi yönetimini, yargısını, para, maliye ve ekonomik politikalarını oluşturmuştur. Katalonya Krallığı ayrılma savaşını kaybettiği 18. yüzyıla kadar devam etmiş; 19 ve 20. yüzyıl Katalan milliyetçiliğinin yükselişine şahitlik etmiştir. Bu dönem "*Renaixença*" olarak bilinmekte ve bölgeyi

İspanya'dan daha gelişmiş ve müreffeh yapan ekonomik ve endüstriyel gelişmeyle rastlaşmaktadır (Barcia, 2014: 400-401).

1930'larda kısa bir dönem Katalonya, kendini yönetme hakkına sahip olmuş ancak 1939'da İspanya iç savaşını kazanan Francisco Franco merkezi bir diktatörlük kurmuş ve Katalonya problemini toptan çözmüştür. Bu dönemde Madrid Katalonya üzerinde baskı kurmuş, kendini yönetme hakkı ile dilini ve kimliğini kullanma hakkını yasaklamış ve 200 bin Katalanı sürgüne göndermiştir. Katalan kimliği 1975'de Franco'nun ölümünden sonra demokrasiye geçiş döneminde yeniden doğmuştur (Barcia, 2014: 401).

İspanya, 1978 Anayasası md. 137 uyarınca, 17 özerk bölge ve 2 özerk şehirden oluşan parlamenter bir anayasal monarşidir. Katalonya da, 1978 İspanya Anayasası uyarınca "tarihsel milliyet" kabul edilen üç özerk bölgeden biridir. 7,5 milyonluk bir nüfusa sahip olan Katalonya, gelişmiş sanayisine ve ticaretine paralel olarak sadece İspanya'nın değil, Avrupa'nın da kültürel merkezlerinden biridir (Connolly, 2013: 56). İspanya Anayasasının 2. maddesi, "İspanya ulusunun ve ortak vatanının çözülmaz birliğini ve bütün İspanyolların bölünmezliğini" vurgulamaktadır. Ancak ardından onu oluşturan bölge ve milletlerin özerklik hakkını ve aralarında dayanışmayı da garanti etmektedir (Barcia, 2014: 403 ve Aktoprak, 2011: 21-25). 1979'da yürürlüğe giren Katalonya Özerklik Statüsü uyarınca Katalanca, Kastilya diliyle birlikte bölgenin ikinci resmi dilidir. *Generalitat*, özerk bir polis gücü oluşturma dâhil geniş bir yetki alanına sahip kılınmıştır. 2006 yılında, Otonom Statüde yapılan reform ile, *Generalitat*'ın yetkileri artırılmış ve Katalanlar "ulus" olarak nitelendirilmiştir (Connolly, 2013: 57-58).

2009-2011 arasında Katalan milliyetçiler ayrılma yönünde bağlayıcı olmayan çok sayıda referandum gerçekleştirmiştir. Ocak 2013'de *Generalitat* 2014'de gerçekleştirilecek bir referandumla Katalonya'nın kendi siyasi geleceğini belirleme hakkını iddia eden "Egemenlik Deklarasyonu"nu kabul etmiştir. İspanya Başbakanı Mariano Rajoy, Anayasa Mahkemesine itiraz başvurusunda bulunmuştur. Yüksek Mahkemenin referandumun anayasaya aykırı olduğuna yönelik kararlarına ve siyasi baskılara rağmen Katalonya'da 9 Kasım'da 2014'de gayri resmi halk oylaması yapılmıştır. Katılımın % 40 olduğu oylamada, katılanların % 80.72'si (1.649.239 kişi) bağımsızlık yönünde oy kullanmıştır. İspanya Başbakanı, Katalanların üçte ikisinin katılmadığı böylesi bir referandumu Katalan bağımsızlık projesinin başarısızlığı olarak savunmuştur.²

b) İskoçya

İskoçya'nın bağımsız bir devlet olarak varlığı İskoçya Parlamentosunun İngiltere ile Birlik Andlaşmasını yürürlüğe koyduğu 1707'de sona ermiştir. Ancak İskoçya farklı bir kurumsal yapıya sahip olmuş; kendi hukuk, eğitim sistemi, sosyal refah programları ve kilisesini muhafaza etmiştir. 1970'lerde

Kuzey Denizi'nde petrolün bulunmasıyla birlikte İskoç milliyetçileri kendi doğal kaynaklarına ve gelirlerine daha fazla sahip olma ve İskoçya'nın kendi kendine yeterli bağımsız bir devlet olması gerektiğini savunmaya başlamışlardır. 1998'de İskoçya Kanunu ile yerel bir İskoç parlamentosu kurulmuş ve 1999'da, 1707'den bu yana ilk defa parlamento Edinburgh'ta toplanmıştır. 2007 seçimlerinde İskoç Ulusal Partisi (SNP) azınlık hükümeti kurmuş ve Alex Salmond ilk başbakan olmuştur. SNP'nin zaferle sonuçlanan 2011 seçimleriyle birlikte "bağımsızlık" İskoçya siyasal gündemine oturmuştur. Britanya hükümeti İskoçya Parlamentosunun bağımsızlık referandumu düzenlemesine izin vermiş ve Londra ile Edinburgh referandumun 18 Eylül 2014'te yapılmasını kararlaştırmıştır (Connolly, 2013: 60-62).

18 Eylül'de yapılan ve "İskoçya bağımsız bir ülke olmalı mı?" sorusunun yönetildiği ve 4 milyondan fazla İskoç'un sandık başına gittiği referandumda, sandıktan 2.001.926 'hayır' oyuna karşılık, 1.617.989 'evet' oyu çıkmıştır (Bora, 2014). Görüldüğü üzere, İskoç halkı az bir farkla bağımsızlığa "hayır" demiştir.

Katalonya ve İskoçya örneklerini kıyasladığımızda İskoçya örneğinin Katalonya'dan radikal bir şekilde farklı olduğunu görmekteyiz. İlk olarak, İskoçya örneğinde, anayasal olarak bu hakkı kullanmasının önünde hiç bir engel yokken İspanya'da durum tersidir. İkinci olarak, İskoç halkının yalnızca % 30'u ayrılma taleplerini desteklemekteyken, Katalonya'da ise halkın % 50'den fazlası ayrılmayı desteklemektedir (Barcia, 2014: 410). Katalonya ve İskoçya örneklerinin ortak noktası ise artan huzursuzluğun ardında tarihsel milliyetçilik kadar ekonomik refahın merkezle paylaşılmak istenmemesi yatmaktadır (Barcia, 2014: 420).

C) Kırım Sorunu

Ukrayna, SSCB'nin dağılmasından sonra 1991 yılında bağımsızlığını kazanmıştır. Etnik ve dini yapı olarak çeşitlilik göstermesi, Ukrayna'da istikrarsızlığa yol açmıştır. 2013'de Ukrayna'da patlak veren siyasi krizin Kırım'a sıçraması neticesinde 2014'de Kırım Ukrayna'dan ayrılarak Rusya'ya bağlanmıştır.

1921 yılında Rusya'da Bolşeviklerin hâkimiyetlerini pekiştirmesiyle birlikte Kırım³ "Kırım Otonom Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti" adı altında SSCB bünyesine dâhil olmuştur (Wydra, 2014: 113). 1945 yılında Kırım, 1921 yılında elde ettiği otonom statüyü kaybetmiş ve doğrudan SSCB'nin bir parçası olmuştur (Acer, 2014).

1954 yılında bölge, Ukrayna ile Rusya'yı birleştiren 1654 tarihli Preyaslav Antlaşması'nın 300. yıl dönümü münasebetiyle, Ukrayna doğumlu Sovyet lider Nikita Kruşçev tarafından Ukrayna Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti'ne hediye edilmiştir. 1991 yılında Ukrayna'nın bağımsızlığını kazanmasıyla

beraber Kırım, Ukrayna'ya bağlı "Ukrayna Kırım Özerk Cumhuriyeti" haline gelmiştir. Ancak Kırım'daki Ruslar, Ukrayna'dan ayrılıp Rusya ile birleşmeyi savunmuştur. 1992 yılında Kırım Meclisi 'Ukrayna Kırım Özerk Cumhuriyeti'nin adını "Kırım Cumhuriyeti" olarak değiştirmiş ve ardından kendi anayasasını kabul ederek özerk statüsünü devam ettirmeye çalışmıştır. Ancak Ukrayna merkezi yönetimi Kırım bölgesinin anayasasını tanımamıştır. 1995 yılına kadar olan dönemde Kırım ve Ukrayna arasındaki siyasi gerginlikler yoğunlaşmıştır. 1995 yılında Ukrayna Meclisi Kırım'ın 1992 yılında kabul ettiği anayasayı iptal etmiş ve bölgenin siyasal özerkliğine dönük kısıtlamalar getirmiştir. Kırım anayasasını iptal eden Ukrayna, Kırım Özerk Cumhuriyeti'nin statüsünü Ukrayna Anayasasının onuncu bölümünde düzenlemiştir. 134. maddeye göre, anayasası, bakanlar kurulu, bayrağı bulunan Kırım Özerk Cumhuriyeti, Ukrayna'nın ayrılmaz bir parçasıdır. Ukrayna Anayasasında belirlenen çerçeveler neticesinde faaliyet göstermelidir. 135. maddeye göre ise, Kırım Anayasasının Ukrayna Parlamentosu tarafından onaylanması gerekmektedir. Ayrıca Ukrayna devlet başkanının bu yasal faaliyetleri askıya alma yetkisi bulunmaktadır (Gürseler, 2014: 91).

Ukrayna devlet başkanı Victor Yanukoviç'in 22 Kasım 2013'te AB ile 2010 yılında parafe edilen "Derinleştirilmiş Doğu Ortaklığı Projesi" görüşmelerine katılmayacağını bildirmesi üzerine başlayan eylemler Ukrayna'da bir iç krize neden olmuştur (Sağlam, 2014: 435). Ülke içindeki kriz devam ederken, Rus birliklerinin 28 Şubat'ta Kırım'a müdahil olmasıyla sorun uluslararası bir boyut kazanmıştır (Özdal, 2014). Kırım Özerk Cumhuriyeti'nde 16 Mart 2014'te bir referandum gerçekleştirilmiştir. Referandumda bölge halkına "Rusya'ya bağlanmaya razı mısınız? 1992 yılı Kırım Anayasa'sının yeniden yürürlüğe girmesi ve Kırım'ın Ukrayna'nın bir parçası olmasına razı mısınız?" soruları yöneltilmiştir. Referandumu Kırım Tatarları boykot etmiştir. Referandumda % 83'lük bir katılım sağlanmış ve halkın % 93'ü Rusya'ya bağlanma seçeneğini tercih etmiştir. 18 Mart'ta ise Rusya Devlet Başkanı Vladimir Putin Kırım'ın Rusya'ya bağlanmasını öngören anlaşmayı imzalamıştır (Simpson, 2015).

Rusya, Kırım'ın bağımsızlık bildirisinde BM'ye ve Uluslararası Adalet Divanına atıfta bulunmuş ve bu kararın Kosova ile eşdeğer olduğunu belirtmiştir. Kırım'da bulunan Rus kökenlilerin can güvenliğinin tehlikede olduğu ve can güvenliğinin sağlanması için böyle bir adımın atıldığını ileri sürerek ve Rus iç hukukuna dayanarak müdahaleyi meşrulaştırma yoluna gitmiştir (Gürseler, 2014: 92).

Ne var ki Rusya Kırım müdahalesiyle BM Andlaşması madde 2/4'deki kuvvet kullanma yasağını; müdahale etmeme ilkesini; iç işlerine karışma yasağını, toprak bütünlüğü ilkesini ve self determinasyon hakkını ciddi şekilde ihlal etmiştir. Kırım olayı, Kosova'nın *sui generis* bir örnek olarak kalmayacağını sinyali vermiştir.

D) Güney Sudan

2011 yılına kadar Kuzey Sudan'ın bir parçası olan Güney Sudan, 640.000 km² yüzölçümüne ve 8.260.490 nüfusa sahiptir (Salman, 2013: 345). Güney Sudan halkı Afrikalıdır ve Nilotes, Nilo-Hamites ve 572 alt-gruptan oluşan Batı Sudan Kabilelerinden oluşmaktadır. Kuzey ve Güney arasındaki temel farklılıklar; etnik, dinsel, dilsel ve kültürelidir. Eşitsiz ekonomik gelişim diğer farklılıkları ağırlaştırarak bir başka önemli etkendir (Salman, 2013: 346).

2011 yılı Sudan ve Afrika Kıtası için tarihsel bir değişime tanıklık etmiştir. Güney Sudan 9 Ocak 2011 tarihinde düzenlenen uluslararası gözetim altında gerçekleştirilen referandumla kendi kaderini tayin hakkını kullanarak Kuzey Sudan'dan ayrılmaya karar vermiştir. Böylece Afrika'nın en eski ve uzun süren bir iç savaşı, Sudan Cumhuriyeti'nin toprak bütünlüğü sona erdirilerek bitirilmiştir. Güney Sudan'ın bağımsızlık yolundaki önemli adımlarından bir tanesi 20 Temmuz 2002'de Güney Sudan'a birleşme ya da ayrılma yönünde kendi kaderini tayin hakkını kullanma hakkını veren "Machakos Protokolü"dür. Yine Kenya'da yaklaşık üç yıl süren uzun ve karmaşık müzakerelerden sonra Sudan Cumhuriyeti ile SPLM/A arasında 9 Ocak 2005 tarihinde imzalanan "Kapsamlı Barış Anlaşması" bir başka önemli adımdır. Kapsamlı Barış Anlaşması 1983 "Addis Ababa Anlaşmasının" çıktığı 1983'den beri devam eden iç savaşı sona erdirmekte, altı yıllık geçiş döneminde ülkenin iki kısmı arasında gücün ve zenginliklerin paylaşılması konusunda radikal yeni siyasi yapı getirmekte ve daha da önemlisi, Güney Sudan halkına self determinasyon hakkını vermekteydi (Salman, 2013: 78).

Güney Sudan Cumhuriyeti, 9 Temmuz 2011'de BM'nin 193., Afrika'nın ise 54. devleti olarak doğmuştur. Ancak Sudan hükümeti ile yeni ortağı arasında anlaşmazlıklar baş göstermiştir. Abyei uyuşmazlığı, ilk ve en önemli uyuşmazlıklardan birisi olmuştur. Abyei referandumu 9 Ocak 2011'deki Güney Sudan referandumu ile eş zamanlı olarak gerçekleştirilememiştir. Taraflar birbirlerini suçlamışlardır. Şüphesiz Abyei uyuşmazlığının çözülmesindeki başarısızlık Sudan ile Güney Sudan arasındaki diğer sorunları ve meseleleri etkilemektedir. Tıpkı Eritre'nin ayrılmasından sonra çıkan Etiyopya-Eritre Savaşı gibi bir savaş olasılığının olup olmadığı ve Sudan'ın etnik çatışmaları sona erdirip kendi içinde başarılı bir devlet olmayı başarıp başaramayacağı tartışılmaya devam etmektedir.

Sonuç olarak, Güney Sudan çok uzun süren bir iç savaş ve çok ağır insani şartlar yaşamış olmasına karşın bu koşullar Güney Sudan'a bir bağımsızlık hakkı vermemiştir. Baskı durumunda, anti-demokratik rejimin varlığı halinde otomatik olarak tek yanlı ayrılma hakkının varlığını kanıtlayan bir uygulama değildir (Akermak, 2013: 345). Güney Sudan, ana devletin yani Kuzey Sudan'ın ayrılmaya izin vermesi ve onaylaması sonucu oluşan bir devlettir (Vidmar, 2012: 714).

V) SELF DETERMİNASYON UYUŞMAZLIKLARI ve ÜÇÜNCÜ YOL

Self determinasyon ve ayrılma amaçlı çatışmalar en sürekli ve yıkıcı çatışma şekilleri arasındadır. Silahlı self determinasyon hareketleriyle merkezi hükümet arasında güç bakımından asimetri vardır. Bu nedenle self determinasyon hareketleri düzensiz çatışma yöntemlerine ve terörizme yönelmektedir. 2009’da devam eden 26 tane silahlı self determinasyon çatışması var. Bunların bazıları düşük ölçekli düzensiz ya da terörist şiddet şeklinde gerçekleşirken, diğerleri ise iç silahlı çatışma boyutundadır. Bu aktif çatışmalara ilaveten 55 tane şiddete dönüşme potansiyeline sahip self determinasyon mücadelesi vardır. 15 tane çatışma geçici olarak çözümlenmiştir ancak yeniden alevlenme riski taşımaktadır (Weller, 2009: 112). Yukarıda anlatıldığı üzere self determinasyon doktrini tek yanlı ayrılma hakkı ile ilişkilendirildiğinde çatışmayı çözmeye yardımcı olmaktan çok artırmaktadır. Self determinasyon çatışmaları ya taraflardan bir tanesinin kesin bir zaferle yenilmesiyle ya da çatışmaların taraflar arasında onlarca yıl devam etmesiyle sonuçlanmaktadır (Weller, 2009: 114).

A) Self Determinasyon Yerine Otonomi Tanımak

Soğuk Savaşın bitmesinden bu yana devletler ve uluslararası örgütler tarafından etnik-siyasal ve self determinasyon uyuşmazlıklarının çözümünde, ülkesel otonomi düzenlemeleri potansiyel bir araç olarak artan şekilde kullanılmaktadır (Akermak, 2013: 6). Otonomi, sıklıkla self determinasyondan vazgeçilmesini ve devletin toprak bütünlüğünün teyidini ifade etmektedir. Teori, ayrılıkçı birimlerin mevcut devletlerin ülkesel bütünlüğünü bozmadan amaçlarını “otonomi-özerklik” yoluyla gerçekleştirmeleri şeklinde işlemektedir. Soğuk Savaş ortamı önceden Batı Avrupa’da merkezileşmiş olan otonomi düzenlemelerinin çoğalmasına yol açmıştır. Bu tür otonomi düzenlemeleri Kuzey Mali’de Tuaregler, Irak’ta Kürtler, Cibuti’de Afar, Etiyopya’da Omoro, Senegal’de Casamaçais, Angola’da Cabindan, Hindistan’da Chittaganghill kabilesi ve Bodos, Filipinler’de Morolar, Endonezya’da Aceh ve Batı Papua; Burma (Myanmar)’da Kachin, Karenni, Karens, Mons, Wa ve Batı Nijerya’da Miskito Hintlileri için gerçekleştirilmiştir (Weller, 2009: 114-122). Ancak hükümetler sıklıkla “ülkesel otonomi” verme noktasına geldiğinde isteksizdir. Zira otonomi vermek çatışmanın kaynağı olarak görülmektedir (Akermak, 2013: 17). Azınlığın baskın olduğu bölgelerde kamu fonksiyonlarının üzerinde merkezin denetim kaybı, sonunda ayrılmaya yol açabilecek tehlikeli bir gelişme olarak görülmektedir.

B) Federalleşme

Federal kavramı Latince; antlaşma, sözleşme ve birleşme anlamında kullanılan “foedus” teriminden türemiştir. Bu kavramdan türeyen federasyon ise, uluslararası kişiliğe sahip bir merkezi (federal) devlet ile

uluslararası kişiliğe sahip olmayan bölgesel federe birimlerin aralarında güvenceli bir yetki paylaşımı yaparak oluşturdukları bir birlik olarak tanımlanmaktadır (Uygun, 2007: 1889). Federalizm, genellikle kurucu birimlerin coğrafi olarak tanımlandığı mekânsal ve yerel bir iktidar bölüşümü şeklinde anlaşılmaktadır. Egemenliğin federasyonu oluşturan merkez ve çevreden oluşan siyasal birimler arasında paylaşılmasını öngören federalizm düşüncesi, bölgesel ve küresel bir bütünleşme teorisi olarak dikkat çekmektedir. Bu düşünce, merkez ve çevre arasında var olan gerilimin farklılıklar yoluyla giderilerek ve birlik diyalektiği sağlanarak devletlerarası bütünleşme veya birleşme amacına dönüktür. Aslında federalizm ulus devletten kaynaklanan siyasal sorunların çözülmesi amacıyla başvurulan bir yönetim sistemi olarak değerlendirilmektedir. Ulus devlet sistemi yerini federasyon sistemine bıraktığı takdirde, çatışmaların önleneceği ve kalıcı barışın sağlanacağı düşünülmektedir (Özdemir ve Aktaş, 1996: 1989-1999). Belirtmek gerekir ki otonomi çözümleri bile hükümetleri kaygılandırırken federalleşme olgusu ayrılma yönünde ilk adım olarak görülecektir.

C) Anayasal Self Determinasyon

Bu yöntem, self determinasyon hakkının doğrudan devletin anayasasına açık bir hüküm olarak konmasıdır. Bu yöntemde self determinasyon hakkı doğrudan uluslararası hukuka dayanmaz. Buna karşın uluslararası aktörler, bir birim hakkını icra etmeye yetkilendirildiğinde böyle bir ulusal hükmü dikkate alabilirler. Aslında anayasal olarak tanınmış self determinasyon ve ayrılma hakkı uygulaması çok nadirdir. Bu konuda sık sık 1977 SSCB Anayasası ve 1974 Yugoslavya Anayasası örnek olarak gösterilir. 7 Ekim 1977 tarihli SSCB Anayasası md. 70, “*Birlik, eşit Sovyet Sosyalist Cumhuriyetlerinin gönüllü birliğidir ve halkların özgür self-determinasyon haklarının bir sonucu olarak sosyalist federal ilkeye dayanarak kurulmuş bütüncül, federal çokuluslu bir birliktir*” şeklindedir. 72. madde, “*her birlik Cumhuriyeti SSCB’den serbestçe ayrılma hakkına sahiptir*” demektedir. 78. madde ise, “*Birlik Cumhuriyetlerinin sınırlarındaki değişiklikler SSCB tarafından onaylanacaktır*” demektedir. Bu hüküm, 72. maddeyi anlamsızlaştırmakta olup SSCB, ayrılma değil, federal bir devletin “dağılması-çözülmesi” olarak değerlendirilmelidir (Weller, 2009: 155). 1974 Yugoslavya Anayasası da bir yandan cumhuriyetlerin ayrılma hakkını tanıırken, öte yandan md 5/4’de Federasyonun sınırlarının tüm cumhuriyet ve otonom bölgelerin rızası olmadan değiştirilemeyeceğini düzenleyerek bu hakkı ölü bir halde bırakmıştır. Dolayısıyla Yugoslavya olayı da olağanüstü siyasi ve çatışma koşullarından kaynaklanan *de facto* bir “parçalanma” süreci olarak görülebilir (Taşdemir, 1996: 280-281).

SONUÇ

BM Anlaşmasında yer almasına rağmen self determinasyon hakkı tanımlanmamış, kapsamı ve parametreleri belirlenmemiştir. Bu durum kavrama farklı dönemlerde farklı anlamların yüklenmesine neden olmaktadır. Sömürgecilik sona ermesine rağmen dinamik bir hak olarak ayrılıkçı birimleri cezbetmeye devam etmektedir. Günümüzde özellikle içsel ve ekonomik boyutlu self determinasyon hakkı revaçtadır.

Ayrılma hakkı ve self determinasyon, demokrasinin bir genişlemesi değildir. Ayrılma hakkı ile demokratikleşme arasında paralellik kurmak hatalıdır. Ayrılma mücadeleleri kapsamlı insan hakları ihlalleri ortaya çıkarmaktadır ve demokrasiye öldürücü bir tehdit yöneltebilmektedir. Zira ulusal self determinasyon hakkının ayrılma hakkı olarak görülmesi halinde ayrılan devletler yeni azınlıklar yaratacaktır (Thomas, 1997: 24-25).

Negatif bir kavram olarak görülen tek yanlı ayrılma hakkıyla ilintili self determinasyon hakkı sorunsaldır. Zira devletlerin toprak bütünlüğü ilkesiyle ters düşmektedir. Uluslararası hukuk sisteminin bir yandan ana devletin toprak bütünlüğünü korurken, öte yandan ayrılmaya olanak tanınması elbette bir çelişki olup bu “aynı anda iki ata binmek” gibidir (Christakis, 2015: 2).

Günümüzde toprak bütünlüğü ilkesi yeni devletlerin ortaya çıkmasını engellemekte fakat yeni devletlerin devlet olma kriterlerini bir kez yerine getirdikten sonra otomatik olarak doğmadıklarını kesinleştirmektedir. “Yaygın tanıma” devlet olmada önemli rol oynamaktadır. Yugoslavya’nın parçalanması örneğinden hareket edersek, güçlü ve zengin devletler “diplomatik tanıma” yöntemini kullanılarak çok etnikli, zayıf ve kırılğan devletleri rahatlıkla parçalayabilmektedirler.

Devlet uygulamalarına baktığımızda Soğuk Savaş dönemi boyunca devletlerin toprak bütünlüğü ilkesine üstünlük tanındığı görülmektedir. Sömürgeci olmayan ortamlarda self determinasyon ilkesi ülkesel bütünlük ilkesine tabi kılınmıştır. Soğuk Savaş sonrası dönemde ise self determinasyon ve ayrılma amaçlı çatışmalarda artış olduğu gözlemlenmektedir. Tek yanlı ayrılma girişimleri özellikle Gürcistan, Moldova, Azerbaycan, Ukrayna, Sırbistan gibi yenice bağımsız devletlerde meydana gelmektedir. Katalan, İskoç ve Flaman örneklerinde olduğu gibi bir yandan bütünleşmeye çalışan Avrupa’da da “bağımsızlık” sloganlarını yükselmektedir. UAD, Kosova konusundaki danışma görüşünde sadece bağımsızlık bildirgesi ilanı fiilini değerlendirmiş fakat bağımsızlık bildirgesinin kendi kaderini tayin hakkı bağlamında hukuki sonuçları itibarıyla bir değerlendirmesini yapmamıştır. Divan Kosova’nın bağımsızlığını onaylamadığı gibi bu konudaki tartışmaları da sona erdirmemiştir.

ABD'nin desteği ile Kosova'nın bağımsız devlet olması, sömürgecilik bağlamı dışında toprak bütünlüğü ilkesinin öneminin sorgulanmasına yol açmıştır. Kosova'nın bağımsızlığını meşrulaştırmak için ileri sürülen “düzeltici ayrılma hakkı”, Kosova örneğinde geçerli değildir. Batı'nın Kosova'nın “kendine özgü bir durum” olduğu, başka Kosova olmayacağı argümanı ise evrensel onay elde edememiştir. Rusya, önce Güney Osetya ve Abhazya, son olarak Kırım'ın entegrasyonu ile Batı'dan Kosova'nın intikamını almıştır.

Self determinasyon ve ayrılma amaçlı çatışmaları çözmede müzakere yöntemi de bir seçenektir. Amaç, ayrılma talebini otonomi ya da federasyon ile değiştirmektir. Ancak hükümetler “ülkesel otonomi” tanımak ya da federalleşme taleplerini karşılamakta isteksizdir. Zira bu ara çözümler ayrılma yönünde ilk basamak olarak kullanılmaktadır. 2005 Irak örneğinde olduğu gibi bölgesel özerklik tanımak ve federasyon kurmak, etnik ve dini-mezhpsel çatışmaları çözmede başarılı olmayabilmektedir.

Uluslararası barış ve güvenliğin sağlanması için, self determinasyon hakkı, sömürgecilik bağlamı dışında yeniden yorumlanmalı ve çerçevesi kesin olarak çizilmelidir. UAD, Kosova konusundaki danışma görüşünde bu şansı değerlendirme yoluna gitmeyerek bir fırsatı tepmiştir. Aksi halde genişletilmiş bir self determinasyon hakkı, Pandora'nın kutusunu açmak anlamına gelecektir. Hali hazırda dünya üzerinde 6000 etnik grubun olduğu hesaba katılırsa her etnik, dinsel ve dilsel grubun ayrılma taleplerinin karşılanması, sınırsız parçalanmaya sebep olacaktır ki uluslararası barış, güvenlik ve istikrarı temin etmek imkânsız hale gelecektir.

Sonuç olarak Soğuk Savaşın sona ermesi, egemenlik ve ülkesel bütünlük kavramlarına zorluklar çıkarmakla birlikte fiiliyatta ayrılma konusundaki geleneksel görüşleri kökten değiştirmemiştir. Günümüzde tek yanlı ayrılma hakkı uluslararası hukukun bir normu haline gelmemiştir. Kosova dışında, 1990'lardan bu yana ayrılan birimler, devlet olarak “yaygın tanıma” elde edememiş ancak “donmuş çatışmalar” çoğalmıştır.

¹ Sömürge ülkesi olup da tek yanlı başarılı ayrılma örneklerine şunlar gösterilebilir: Endonezya'nın Hollanda'dan, Doğu Vietnam'ın Fransa'dan, Cezayir'in Fransa'dan ve Gine-Bissau'nun Portekiz'den ayrılması.

Başarısız olan sömürge-dışı tek yanlı ayrılmalara örnek ise şunlardır: Tibet'in Çin'den, Katanga'nın Kongo'dan, Biafra'nın Nijerya'dan, Tamil Elam'ın Sri Lanka'dan, Bougain Ville'in Papua Yeni Gine'den, Sırp Karia'nın Hırvatistan'dan, Anjouan'ın Comor İslam Cumhuriyetinden, Dağlık Karabağ'ın Azerbaycan'dan, Somaliland'in Somali'den, Çeçenistan'ın Rusya Federasyonu'ndan, Keşmir'in Hindistan'dan, KKTC'nin Kıbrıs Cumhuriyetinden, Gagavuzya ve Transdinyester'in Moldova'dan, Abhazya ve Güney Osetya'nın Gürcistan'dan ve Kırım'ın Ukrayna'dan ayrılması.

Başarılı sömürge-dışı tek yanlı ayrılmalara ise şunlar örnektir: Bangladeş'in Pakistan'dan, Eritre'nin Etiyopya'dan, Bosna-Hersek, Hırvatistan, Makedonya, Karadağ, Slovenya,

ULUSLARARASI HUKUKTA TOPRAK BÜTÜNLÜĞÜ İLKESİ, TANIMA
DOKTRİNİ VE BİR NORM OLARAK AYRILMA HAKKI

Sırbistan ve Kosova'nın Yugoslavya'dan ve Güney Sudan'ın Sudan'dan ayrılması (Anderson, 2013: 353-354).

²

www.radikal.com.tr/dunya/ispnya_basbakanindan_72_saat_sonra_referandum_aciklamasi-, (Erişim Tarihi: 11Nisan 2015).

³ Başkenti Simferopol (Akmescit) olan Kırım'ın yüzölçümü 26.100 km²'dir. 2013 yılında nüfusu yaklaşık iki milyon (1.967.119) olan Kırım'da nüfusun % 58'ini Ruslar, % 24'ünü Ukraynalılar, % 12'sini Tatarlar ve geriye kalan kısmını ise Ermeniler, Yahudiler ve Yunanlılar oluşturmaktadır (Bkz., "Ukraine & Crimea, Current Context", 2014).

KAYNAKÇA

- ACER, Yücel. (2014), “Kırım’ın İlhakı ve Uluslararası Hukuk”, <http://www.ankarastrateji.org/yazar/prof-dr-yucel-acer/kirim-in-ilhaki-veuluslararasi-hukuk/> (3Aralık 2014).
- AKERMARK, Sia Spiliopulon. (2013), “Internal Self-Determination and the Role of Territorial Autonomy as a Tool for the Resolution of Ethno-Political Disputes”, *International Journal on Minority and Group Rights*, Cilt 20, ss.5-25.
- AKTOPRAK, Elçin. (2011), “Ulus Devletin Dönüşümünde İspanya Modeli ve Katalonya Örneği”, https://www.academia.edu/1082018/_Ulus-Devletin_Dönüşümünde_İspanya_Modeli_ve_Katalonya_Örneği_Sayı_6,_2011_ss._21-45. (13 Ocak 2015).
- Allott, Philip (1993), “Absolute Right or Social Poetry?”, Christian Tomuschat (Ed.), *Modern Law of Self-Determination*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, Boston, London.
- ANDERSON, Glen. (2013), “Secession in International Law and Relations: What Are We Talking About?”, *Loy.L.A.Int'l & Comp.L. Rev.*, Cilt 35, ss.343-388.
- ARSAVA, A. Füsün. (1993b), *Azınlık Kavramı ve Azınlık Haklarının Uluslararası Belgeler ve Özellikle Medeni ve Siyasal haklar Sözleşmesinin 27. Maddesi Işığında İncelenmesi*, A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yay., Ankara.
- ARSAVA, A. Füsün. (2009c) “Self-Determinasyon Hakkı ve Kosova”, *Uluslararası Hukuk ve Politika*, Cilt 5, No 17, ss. 1-21.
- ARSAVA, A. Füsün. (1981a), “Self-determinasyon Hakkının Tarihi Gelişimine Bir Bakış ve Aaland Adaları Sorunu”, *Seha L. Meray’a Armağan*, Cilt I, Ankara: A.Ü.S.B.F.
- BARCIA, Marta Garcia. (2014), “Catalonia: The New European State?”, *ILSA Journal of International & Comparative Law*, Cilt 20, No 3, ss.399-420.
- BAYILLOĞLU, Uğur, (2011), “Uluslararası Adalet Divanı Kosova’nın Kendi Kaderini Tayin Hakkını Onayladı mı?”, *TBB Dergisi*(92), ss.287-311.
- BORA, Birce. (2014), “İskoçya Bağımsızlığa Hayır Dedi.”, <http://www.hurriyet.com.tr/dunya/27231141.asp> , (19 Eylül 2014)
- BUCHANAN, Allen. (2004), *Justice, Legitimacy, and Self-Determination*, Oxford: Oxford University Press.
- CASSESE, Antonio. (1995), *Self-Determination of Peoples*, Cambridge: Cambridge University Press.
- CATALA, Amandine. (2013), ”Remedial Theories of Secession and Territorial Justification”, *Journal of Social Philosophy*”, Cilt 44, No.1, ss.754-94.
- CRAWFORD, James. (2006), *The Creation of States in International Law*, Oxford: University Press.
- CHRISTAKIS, Theodore. (2015), Self-Determinasyon, Territorial Integrity and *Fait Accompli* In The Case of Crimea, *ZaöRV/Heidelberg JIL* Cilt 7, No1.
- CONNOLLY, Christopher K.. (2013), “Independence in Europe: Secession, Sovereignty, and the European Union”, *Duke Journal of Comparative & International Law*, Cilt 24, ss.51-104.
- FABRY, Mikulas. (2012), “The Contemporary Practice of State Recognition: Kosovo, South Ossetia, Abkhazia, and Their Aftermath”, *Nationalities Paper: The Journal of Nationalism and Ethnicity*, Cilt 40, No 5, ss.661-676.
- GARDAM, Judith Gail. (1993), *Non-Combatant Immunity As a Norm of International Humanitarian Law*, La Haye: Martinus Nijhoff Publishers.
- GÜRSELER, Ceren. (2014), “Kırım’ın “Self-Determinasyonu” Nasıl Yorumlanabilir?” *Karadeniz Araştırmaları*, Sayı 43, ss.87-115.
- HALPERIN, Morton H. (1992), David J. Scheffer ve Patricia L. Small, *Self-Determination in the New World Order*, Washington DC: Carnegie Endowment for International Peace.

- HANNUM, Hurst. (1996), "Self-Determination in the Post-Colonial Era", (eds.) Donald Clark ve Robert Williamson, *Self-Determination: International Perspectives*, MacMillian and St. Martin's Press.
- KER-LİNDSEY, James. (2013), "Preventing the Emergence of Self-Determination as a Norm of Secession: An Assessment of the Kosovo "Unique Case" Argument", *Europe-Asia Studies*, Cilt 65, No 5, ss.837-856.
- MCCORQUODALE, Robert. (1994), "Self-determination: A Human Rights Approach", *International and Comparative Law Quarterly*, Cilt 43, ss.857-885.
- MUHARREMI, Robert. (2010), "The European Union Rule of Law Mission in Kosovo (EULEX) from the Perspective of Kosovo Constitutional Law", *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht*, 70, ss. 357-379.
- NATICCHIA, Chris. (2005), "Recognizing States and Governments", *Canadian Journal of Philosophy*, Cilt:25, No:1.
- POMERANCE, Michla. (1982), *Self-Determination in Law and Practice*, La Haye: Martinus Nijhoff Publishers.
- ÖZDAL, Habibe. (2014), "Ukrayna'da Anlaşmaya Varıldı mı?", USAK, <http://www.usak.org.tr/print.php?id=2239&z=6> (1 Aralık 2014).
- ÖZDEMİR, Yavuz ve AKTAŞ, Elif. (1996), "Federalizmi Anlamak", *Turkish Studies*, Cilt 8, Sayı 8, Yaz 2013, ss.1989-1999.
- SAĞLAM, Mühdan. (2014), "21. Yüzyılda Küresel Rekabetin Zemini Ukrayna", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 69, Sayı 2.
- SOLMAN, Jean. (1993), "Internal Aspects of the Right to Self-Determination", Christian Tomuschat (Ed.), *Modern Law of Self-Determination*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, Boston, London.
- TALMON, Stefan. (2005), "The Constitutive versus the Declaratory Theory of Recognition: Tertium non Datur?", *British Year Book of International Law*, Cilt 75, Sayı 1.
- TAŞDEMİR, Fatma. (1996), "Yeni Dünya Düzeninde Self-Determinasyon", *G.Ü. İİBF Dergisi*, Cilt 12, No 1-2, ss.271-283.
- TAŞDEMİR, Fatma ve Gökhan Albayrak, (2012), "Kosova'nın Bağımsızlık İlanı ve Self Determinasyon Hakkı", Murat Saraçlı (Ed.), *Uluslararası Hukukta Güncel Sorun Alanları*, bigbang Yayınları, Ankara, s.235-2269.
- THOMAS, Raju G. C. (1997), "Self Determination and International policy", *World Affairs*, Cilt 160, No 1, ss.17-33.
- TOMUSCHAT, Christian. (1993), "Self-Determination in a Post-Colonial World", Christian Tomuschat (Ed.), *Modern Law of Self-Determination*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, Boston, London.
- UYGUN, Oktay. (2007), *Federal Devlet Temel İlkeleri, Başlıca Kurumları ve Türkiye'de Uygulanabilirliği*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- UZ, Abdullah. (2007), "Teori ve Uygulamada Self Determinasyon Hakkı", *Uluslararası Hukuk ve Politika*, Cilt 3, No 9, ss.60-81.
- VIDMAR, Jure. (2012), "Territorial Integrity and the Law of Statehood", *The Geo. Wash. Int'l. L. Rev.*, Cilt 44, ss.697-747.
- WEIMER, Steven. (2013), "Autonomy-Based Accounts of the Right to Secede", *Social Theory and Practice*, Cilt 39, No 4, ss.625-642.
- WILSON, Heater A. (1988), *International Law and the Use of Force by National Liberation Movements*, Oxford: Clarendon Press.
- WELLER, Marc. (2009), "Settling Self-determination Conflicts: Recent Developments", *The European Journal of International Law*, Cilt 20, No 1, ss.111-165.
- WOLFF, Stefan ve Annemarie Peen Rodt, (2013), "Self-determination After Kosovo", *Europe-Asia Studies*, Cilt 65, No.5, ss.799-822.
- WYDRA, Doris. (2004), "The Crimea Conundrum: The Tug of War Between Russia and Ukraine on the Questions of Autonomy and Self-Determination", *International Journal on Minority and Group Rights*, Cilt 10, Sayı 2, ss.111-130.

Recognition/ Non Recognition in International Law, ILA, Sofia Conference (2012), ss.1-18, <http://www.ila-hq.org/en/committees/index.cfm/cid/1032>, (28 Kasım 2014).

United Nations Millennium Declaration, UN General Assembly Resolution, A/RES/55/2, 18 September 2000.

East Timor (Portugal v. Australia) Judgment of June 1995, <http://www.icj-cij.org/docket/files/84/6809.pdf>, (11 Mart 2015).

Online Etymology Dictionary, http://www.etymonline.com/index.php?allowed_in_frame=0&search=secession&searchmode=none (12 Ocak 2015).

Oxford Dictionaries, http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/secession?q=Secession#secession__6 (11 Mart 2015).

"Ukraine & Crimea, Current Context", May 9, 2014 Edition, *California History-Social Science Project*, <http://chssp.ucdavis.edu/current-context/cc-ukraine.pdf>. (11 Mart 2015).

International Court of Justice, Accordance with International Law of the Unilateral Declaration of Independence in Respect of Kosovo, 22 July 2010, [http://www.icj-cij.org/docket/files/141/15987.pdf?PHPSESSID=7954c054\(22.07.2015\)](http://www.icj-cij.org/docket/files/141/15987.pdf?PHPSESSID=7954c054(22.07.2015))

BÜROKRASİ KURAMLARI VE TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE BÜROKRATİK SORUNLAR

Murat AKÇAKAYA*

Geliş Tarihi (Received): 13.12.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 16.12.2016

ÖZ

Max Weber'in kuramsal temellerini attığı bürokrasi, çok farklı tanımları yapılan bir kavramdır. Bürokrasinin; "masaların ve büroların egemenliği", "memurların çalıştığı ofis, büro ya da devlet dairesi", "bürokratların yönetimi", "rasyonel örgüt", "verimsizlik ve kötü yönetim", "kamu yönetimi", "memurlar tarafından yönetim", "büyük yapılı örgütler ve modern toplum" gibi tanımları yapılmaktadır. Bürokrasi daha çok örgütlerin olumsuzluklarına ve resmi otoritenin kötüye kullanılmasını anlatmakta kullanılan pejoratif (kötüleyici ve aşağılayıcı) bir kavram olarak tanımlanmakta; sorumluluktan kaçma, yetki devretmekte isteksizlik, otoriteye aşırı bağlılık gibi olumsuz davranış ve işlemler bürokrasi konusunda örnek gösterilmektedir. Tanımlamak yerine bürokrasinin belirleyici özelliklerini ve temel unsurlarını belirterek ideal bir bürokrasi tipi ortaya çıkarmaya çalışan Weber'e göre bürokrasi; gayrişahsilik, yazınlık, kamu ve özel alanın ayrışması gibi belli özellikleri bulunan sıralı ve düzenli, yetki ve görevlerin önceden tanımlandığı, çağdaş, siyasal sistemlerin vazgeçemediği bir örgüt biçimidir. Weber'de bürokrasi, bir yönetim biçimi değil, yazılı kurallara göre işlerin profesyonel görevliler tarafından yürütüldüğü bir örgüt biçimidir. Buna göre bürokrasi; iş bölümü, uzmanlaşma, örgütlenme, hiyerarşik bir yapı, planlama çerçevesi içinde geniş grupların disiplinli bir şekilde yönetilmesini gerektiren toplumun bir aşamasıdır. Weber, bürokrasiyi rasyonel bir örgüt biçimi olarak kabul etmiş ve teknik olarak diğer örgüt biçimlerinden üstün olduğunu belirtmiştir. "Merkeziyetçilik", "örgütsel büyüme", "yönetimde gizlilik, dışa kapalılık", "yönetimde tutuculuk ve değişime ayak uyduramamak" gibi yapısal; "kuralcılık ve sorumluluktan kaçma", "yönetimde siyasallaşma", "aracılar yoluyla işlemleri yürütme" ve "yolsuzluk" gibi işlevsel problemleri bünyesinde barındıran Türk kamu bürokrasisi; bu özellikleriyle kaliteli, hızlı, rasyonel, etkili ve verimli hizmet sunmaktan uzak bir görüntü sergilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Bürokrasi, bürokrasi kuramları, Türk kamu yönetiminde bürokratik sorunlar.

* Doç. Dr., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, akcakaya76@hotmail.com.

BUREAUCRACY THEORIES AND BUREAUCRATIC PROBLEMS IN TURKISH PUBLIC ADMINISTRATION

ABSTRACT

Bureaucracy, theoretically introduced by Max Weber, is a concept with a slew of definitions. Thus, it is defined as the "rule of tables and offices," "state office, bureau or agency where civil servants work," "rational organization," "inefficiency and mismanagement," "public administration," "rule by civil servants," and "large-scale organizations and modern society." Bureaucracy is usually employed as a pejorative concept used to describe negative aspects of organization and abuse of official authority, and unfavorable behaviors such as evasion of responsibility, reluctance to hand over authority, and excessive dependence on authority are given as examples of bureaucracy. For Weber, who sought to depict an ideal form of bureaucracy by specifying its determinant attributes and key elements instead of defining it, bureaucracy is a hierarchical, ordered, and contemporary form of organization, indispensable to political systems, where duties and powers are specified in advance, and which have certain features such as impersonality, reliance on written rules and division between the public and private spheres. For Weber, bureaucracy is not a form of government, but an organization where tasks are performed by professional officials in compliance with written rules. Accordingly, bureaucracy is a social stage which entails disciplined administration of large groups within the framework of division of labor, specialization, organization, hierarchical structure, and planning. Weber saw bureaucracy as a rational form of organization, technically superior to other forms of organization. Turkish public administration, marred with structural problems, namely "centralization," "organization growth," "secrecy and isolation in government," and "conservatism and failure to keep with changes in administration" and functional problems such as "formalism and evasion of responsibility," "politicization in administration," "execution through agents," and "corruption," and as such, it is hardly capable of providing quality, rapid, rational, effective and efficient services.

Keywords: Bureaucracy, theories of bureaucracy, bureaucratic problems in Turkish Public Administration.

GİRİŞ

Bilindiği gibi yasama, yürütme ve yargı erkleri devletlerin temel organları olmakla birlikte bunların içerisinde ülkelerin gündemlerini en çok meşgul eden hiç şüphesiz ki yürütmedir.

Devletlerde yürütmeye ilişkin iş ve işlemler kamu örgütleri aracılığıyla yerine getirilmektedir. Kamu örgütlerinin üslendiği bu hassas sorumluluk çerçevesinde iyi işleyen sağlıklı bir sisteme sahip olması gerekliliği kaçınılmazdır. Hal böyleyken uygulamada birçok sorunu bünyesinde barındırdığı görülmektedir (Yılmaz ve Kılavuz, 2002:17).

Teknolojik gelişmeler paralelinde günümüzde her alanda yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm süreci kamu örgütlerini de yakından etkilemiştir. Bu çerçevede yönetimde benimsenen şeffaflık ve hesap verilebilirlik kavramları ile kamu örgütleri tarafından yapılan her işlem kamu örgütlerinin müşterisi konumunda bulunan toplum tarafından daha çok sorgulanan bir duruma gelmiştir. Bu kapsamda yürütmedeki bir takım sorunlardan dolayı gerek sunulan hizmetlerin zamanında yerine getirilmemesi, gerekse usule aykırı yapılan iş ve işlemlere yönelik gelen tepkilerin etkisi her geçen gün daha da fazla hissedilmektedir. Özellikle kamu bürokrasisinde yozlaşma, hizmetlerin yavaş ve kalitesiz sunulması, vatandaşların devlet ve bürokrasiye ilişkin hoşnutsuzlukları, vatandaşın gözünde devletin olumsuz imajı, kaynakların etkili, verimli ve rasyonel kullanılmaması, devletin sebep olduğu israf ve kayıplar vb. konular ülkemiz gündeminde baş sıralarda yerini korumaktadır.

Bürokrasi, günlük hayatımızda çok farklı anlamlarda kullanılan bir sözcük olmakla birlikte özellikle sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan yeni devlet anlayışı kapsamında bürokrasiye toplum içerisinde farklı kesimlerce birbirinden farklı anlamlar yüklenmiştir.

Bu çalışmada önce bürokrasi kuramları ele alınacak, daha sonra ise Türk Kamu Bürokrasisinin sorunları üzerine somut açıklamalar yapılarak söz konusu sorunlar örgütsel ve işlevsel sorunlar olarak iki alanda incelenecektir.

1) BÜROKRASİ KAVRAMI VE KURAMLARI

A) Bürokrasi Kavramı

Bürokrasi terimi Fransız kaynaklı bir terimdir. Bugün bütün dillere geçen ve “aristokrasi, burjuvazi, teknokrasi” gibi bir sınıfı ve onun zihniyetini anlatan bir kavram olmuştur. Bu kavram ilk defa 1745’te Fransız fizyokrat iktisatçı Vincent de Gournay tarafından kullanılmıştır. Bürokrasi kelimesi “Büro” (daire, memurlar) ve “Krasi” (güç, iktidar) kelimelerinin birleşmesinden meydana gelmiştir. Böylece bürokrasi “büroların iktidarı” anlamına gelmektedir (Kabaklı, 2002:9). Uygulamada bürokrasi binlerce yıl önce, eski Mısır, Çin ve Mezopotamya’da görülmektedir. Bununla birlikte uygulamada ki tarihi bu denli eski olan bürokrasi konusundaki kuramsal çalışmaların tarihi oldukça yenidir (Kaya, 1994:6).

Latince de masaları örtmede kullanılan koyu renkli kumaş anlamına gelen “burra” ve Yunancada yönetim anlamına gelen “kratos” kelimelerinden türetilen bürokrasi kavramı kelime olarak masaların ve büroların egemenliği anlamına gelmekte olup burada kastedilen kamu çalışanlarının yönetimde artan egemenliğidir (Eryılmaz, 2008:214). Bunun yanında birçok farklı tanımla yapılan bürokrasi kavramı bir kaynaktan; “bir kurum içindeki bireylerin gerçekleştirdiği ilişkiler ağı, yetki düzenlemesi, yapısal oluşumlar ve diğer her türlü konuları içeren çok geniş kapsamlı bir varlık” (Çevik, 2007:102) olarak ifade edilmişken, bir diğer tanımda ise etkinliği olmayan, yapısal özelliği gereği antidemokratik değişime uyum sağlayamayan ve kendi hatalarını artıran bir yapıyı ifade ettiği belirtilmiştir (Demirci ve Önder, 2011:313). Bürokrasi, “Devletin işlerinin yürütülmesinde yazışmalara gereğinden çok önem verilmesi, kırtasiyecilik” olarak tanımlanmaktadır (Ataman, 2001:92).

“Bureau” terimi daha sonra, 18. yüzyılda “memurların çalıştığı ofis, büro ya da devlet dairesi” anlamında kullanılmaya başlanılmıştır. Bu durum memurların toplum üzerinde giderek artan etkisi ve egemenliği olarak değerlendirirken, bu egemenliğin göstergesi olarak da memurların hizmet yürüttükleri bir araç olarak yazı masası ya da mekanla (büro) nitelendirildikleri belirtilmektedir (Eryılmaz, 2010: 6). Bürokratik esaslara dayanan devlet yönetiminde, resmi görevler önceden tespit edilmiş bulunan kurallar ve mevzuat çerçevesinde bir bütün halinde, bürokratik idarenin temelini oluşturur. Teşkilatın her alanda faaliyetlerini yerine getirebilmesi için konulan sınırlar, önceden kesin ve açık bir biçimde saptanmıştır. Bürokrasi bu sınırlar içerisinde faaliyetini hiyerarşiye uygun olarak yerine getirir (Göküş, 2000:36).

En basit anlamda “Bürokratların Yönetimi” olarak tanımlanan bürokrasi başta yönetim ve siyaset bilimi olmak üzere birçok disiplinin inceleme konusudur (Fişek, 1979: 65). Bu yüzden bürokrasi kavramını tanımlarken birbirinden farklı tanımlamalar söz konusudur. Bu tanımlamalarda temel olarak iki yaklaşımdan

söz edilebilir: Birinci yaklaşım bürokrasiyi, bir örgütün yapısal özelliklerini dikkate alarak tanımlama eğiliminde iken ikinci yaklaşım ise bürokrasiyi, örgütün davranışsal özelliklerini esas olarak incelemektedir (Eryılmaz, 2010: 7).

Bu yaklaşımlar neticesinde bürokrasi beş grupta tanımlanmaktadır. Bunlar:

- 1- Rasyonel örgüt
- 2- Verimsizlik ve kötü yönetim
- 3- Kamu yönetimi
- 4- Memurlar tarafından yönetim

5- Büyük yapıli örgütler ve modern toplumdur (Eryılmaz, 2010: 7-21). Bürokrasiyi tanımlamak üzere yapılmış olan bu sınıflandırmada bürokrasinin hem olumsuz yanına hem de Weber'den hareketle uzmanlaşmış örgüt yapısına dikkat çekilmiştir.

Bürokrasi kavramına tarafsız bir tanım getirmek isteyen Abadan'a göre ise bürokrasi; kamu veya özel sektörde büyük ve geniş teşkilat ve idare anlamına gelen bir kavram olarak kullanılmaktadır (Abadan, 1959: 7). Abadan bunun yanında bürokrasinin "Kamu Yönetimi ve Kamu Görevlileri", "Kırtasiyecilik" ve "Bürokratik Yönetim Biçimi" olmak üzere üç farklı anlamda da kullanıldığını da belirtmektedir (Abadan, 1959: 9-11).

Genelde bürokrasinin en çok kullanılan tanımlarına baktığımızda:

Birinci anlamda bürokrasi, örgütlerin olumsuzluklarına ve resmi otoritenin kötüye kullanılmasını anlatmakta kullanılan pejoratif (kötüleyici ve aşağılayıcı) bir kavram olarak tanımlanırken sorumluluktan kaçma, yetki devretmekte isteksizlik, otoriteye aşırı bağıllık gibi olumsuz davranış ve işlemler bürokrasi konusunda örnek gösterilmektedir (Eryılmaz, 2011: 230-231). Bu olumsuz davranışlar "Bürokrasi Hastalığı" olarak nitelendirilmekte, bu olumsuzlukların memurlardan değil daha çok bürokratik yapıdan kaynaklandığı belirtilmektedir.

Bürokrasi kavramının ikinci anlamı, Weber'den hareketle "örgüt biçimi" olarak tanımlanmaktadır. Buna göre bürokrasi; iş bölümü, uzmanlaşma, örgütlenme, hiyerarşik bir yapı, planlama çerçevesi içinde geniş grupların disiplinli bir şekilde yönetilmesini gerektiren toplumun bir aşamasıdır. Weber, bürokrasiyi geniş bir alana yayılmış toplumsal fiil ve hareketlerin rasyonel ve objektif esaslara uygun olarak düzenlenmesi süreci olarak tanımlamaktadır (Aykaç, 1997: 38). Weber, bürokrasiyi rasyonel bir örgüt biçimi olarak kabul etmiş ve teknik olarak diğer örgüt biçimlerinden üstün olduğunu belirtmiştir. Bürokraside beşeri faktörler dikkate alınmazken beşeri etkiler ya da başka bir ifade ile subjektif unsurlar Weber'e göre bürokraside yer almaz. Aynı zamanda bürokrasi,

yalnız kamu kesimine özgü bir örgütlenme biçimi değil; özel kesim içinde geçerli bir örgütlenme biçimidir.

Bürokrasinin üçüncü anlamı, bazı yazarlar tarafından “memurlar eliyle yönetim” olarak da adlandırılan, atama yoluyla işbaşına gelen memurlar tarafından oluşturulan yönetim biçimi olmasıdır. Bu tanımlamayı diğer tanımlamalardan ayıran unsur; “atama” yoluyla işbaşına gelmektir. Memurlar özelinde yapılan bu tanımlamada bürokrasi, iktidar ilişkilerinden doğmaktadır. Bu anlamda bürokrasi tanımının iki unsur içerdiği belirtilmektedir. Bu unsurlar:

1- Hakim otoritenin siyasilerin elinde değil de memurların elinde olması,

2- Memurların seçim yerine atama ile göreve gelmesidir (Eryılmaz, 2002: 14-15).

Bürokrasinin dördüncü anlamında, bürokrasi daha geniş bir tanımlama ile özel sektör dışındaki kamu yönetimi alanının tamamını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu yaklaşımda özel kesim için bürokrasi kavramı kullanılmamakta olup bürokrasi, devlet yönetiminde çeşitli idari görevleri – işleri yerine getirmek için modern hükümetler tarafından yönetilen ve çeşitli kamu kurumlarından oluşan örgütler bütününe verilen addır (Eryılmaz, 2011: 232). Örneğin Türk bürokrasisinde sorunlar var dendiğinde, genel olarak Türk kamu yönetiminde sorunlar var, demek istemektedir (Çevik, 2004: 62). Bürokrasinin, bütün örgütlerin benimsemek zorunda oldukları bir yönetim biçimi olmasına karşılık bazı bilim adamları, bürokratik yapının kamu kuruluşlarında daha yoğun bir şekilde bulunması nedeniyle konuyu sadece kamu kuruluşları açısından ele alıp değerlendirmektedirler (Aykaç, 1997: 40).

Bürokrasinin beşinci anlamı ise, bürokrasiyi yalnız devlet – kamu kesimi ile sınırlandırmayıp toplumun her alanına yaymıştır. Bu yaklaşımda bürokrasi, büyük yapıli örgütlerle ilişkili bir kavram olarak tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu biraz da modern toplumun ortaya çıkardığı bir bürokrasi yaklaşımıdır (Eryılmaz, 2010: 18).

Görüldüğü gibi bürokrasinin ortak bir tanımını yapmak mümkün değildir. Yer verilen tanımların birçoğu, birbirlerine bir şekilde bağlı olmalarına rağmen, bürokrasinin farklı bir yönüne vurgu yapmaktadır. Fakat hiyerarşi, örgüt, uzmanlaşma, standartlaşma, teşkilat, verimsizlik gibi terimler tanımlarda vazgeçilemeyen hususlardır. Bürokrasi kavramından sonra tarihsel süreç içerisinde bürokrasi konusuna ilişkin ortaya konulan kuramları değerlendirecektir.

B) Bürokrasi Kuramları

Ussal bir yönetim biçimi olarak bürokrasinin köklerini Çin ve Roma İmparatorluğuna, modern bürokrasinin köklerini ise 18.yüzyıl Prusya ve 19.yüzyıl Napolyon dönemi Fransa'sına dayandırabiliriz (Abadan, 1959: 20). Bu süreci eski çağlara kadar götüren yazarlar olmakla birlikte bürokrasinin sanayileşmenin bir sonucu olarak ortaya çıktığı genellikle kabul edilmektedir.

Bu dönüşüm, yalnız tarihin akışı içerisinde bir dönüşüm ya da salt makine bürokrasisinin farklılaşmış, değişime uğramış hali olarak değerlendirilmemektedir. Profesyonel örgütlenme biçiminin de kökleri en az makine bürokrasisi kadar eskilere uzanmaktadır (Karasu, 2001: 135). Bu kuramsal gruplandırmanın son aşaması ise “adhokrasi” olarak adlandırılmaktadır. “Kullan, at” örgütler olarak da adlandırılan adhokrasi, özel görevlere yönelik; görevleri bittiğinde satılabilen, yok edilebilen yarı bağımlı, geçici nitelikteki bir örgütlenme yapısıdır (Toffler, 1996: 119).

Bürokrasiye ilişkin kuramsal yaklaşımların diğer bir gruplandırılmasında ise bürokrasinin rol boyutu, grup boyutu ve örgüt boyutuna dikkat çekilmektedir (Aykaç, 1997: 64). Rol boyutu, bürokrasinin içerisinde yer alan kişiler ya da diğer bir ifade ile bürokratlar özelinde yapılan bir incelemedir. Bu kişilerin özellikleri, eğilimleri, tavırları incelenip bürokrasi anlamlandırılmaya çalışılmaktadır. Bürokrasinin, grup boyutu açısından incelenmesinde, örgütsel ilişkilerin grup ilişkileri olduğu varsayımından hareket edilerek grup ilişkilerinin sosyal ve siyasal süreçler açısından çözümlenmesiyle bir sonuca ulaşılmaya çalışılmaktadır. Bu yaklaşım, rol boyutu ile aynı olup temel düşünce üretimin arttırılması için, gruplar arası çatışmaların önlenmesi ve uyumlu bir iş ortamının yaratılmasıdır (Aykaç, 1997: 64-65).

Bürokrasinin örgüt boyutu açısından incelenmesinde ise tüme varım yönteminin kullanıldığını görmekteyiz. Şöyle ki bu yaklaşımda, öncelikle bürokrasi, küçük parçalar olarak düşünülüp, küçük parçaların incelenmesinden örgütün bütünü değerlendirilmektedir. Burada diğer iki yaklaşımın tersine örgütün yapısına ilişkin özellikleri (merkeziyetçilik ya da adem-i merkeziyetçilik, üst yönetim yapısı, esneklik vb. özellikler) incelenmektedir.

Bürokrasi ile ilgili ortaya konulan belli başlı yaklaşımlara değinilecek olursa; Hegel, yapmış olduğu ideal devlet ve ideal bürokrasi tanımlaması ışığında bürokrasiyi toplumun menfaatlerinin devlet tarafından genel olarak temsil edilmesinde bir aracı olarak görmekte, Marx, Hegel'in tanımının aksine bürokrasiyi egemen sınıfın çıkarlarını koruma aracı olarak tanımlamakta (Gökçe ve Şahin, 2002:5), Warren G. Bennis Sanayi Devrimi sonrası yararlı olan bürokrasinin çağımızın gerekliliklerine ayak uyduramaması sebebiyle işlevini yitirmiş bir kavram olarak ortaya koymaktadır (Gökçe ve Şahin, 2002:10).

Bürokrasi kavramını sistematik olarak ilk inceleyen Weber ise bürokrasiyi vatandaşa sunulan hizmetlerde işlerin yokuşa sürülmesi ve örgütlerdeki hantal işleyiş olarak açıklayan tanımların aksine organizasyon yapısı olarak açıklamıştır (Gökçe ve Şahin, 2002:5). Nitekim modern kamu yönetimi literatürü çağdaş bürokrasilerde hareket noktası olarak Weber'in modelini kabul etmektedir. Bu modelde bürokrasi ideal tip olarak ortaya konulmuş ve sahip olması gereken özellikler belirtilmiştir (Eryılmaz, 2008:217).

Bürokrasi kavramına yukarıda ifade edildiği gibi farklı kuramsal yaklaşımlar getirilmektedir. Fakat bürokrasi kuramını sistematik biçimde ilk inceleyen kişi Alman ekonomist ve sosyolog Max Weber'dir. Weberle birlikte kuramsal yaklaşımlar sistematik ve düzenli bir şekilde değerlendirilmiştir. Dolayısıyla kuramsal inceleme Weber'in görüşleriyle başlayacak, diğer yaklaşımlar onun temel ilkeleri etrafında değerlendirilecektir.

1- Weberyen Bürokrasi Kuramı

Sosyoloji alanının haklı bir üne sahip olan düşünürü Max Weber, özellikle 1950'lerden sonra Mardin'in deyiimiyle bilim dünyasının Amerika'yı keşfetmesiyle siyaset bilimi, sosyoloji, karşılaştırmalı dinler tarihi gibi alanlarda popüler hale gelmiştir (Mardin, 1990: 100-105). Bugün bürokrasi kavramı denildiğinde akla gelen ilk isim Weber olmaktadır. Weber'in bürokrasi analizleri ve ortaya koyduğu bürokrasi modeli yalnız yönetim bilimi ya da siyaset bilimi ile sınırlı kalmayıp başta işletme yönetimi olmak üzere diğer bilim dallarını da etkilemiştir.

Weber, bürokrasiyi örgüt boyutu açısından ele alarak örgütlerin yapısı ve işlemleri üzerinde yaptığı incelemeler sonucu geliştirdiği bürokrasi modelini "ideal tip" olarak kavramlaştırmıştır (Eryılmaz, 2010: 44). Çağdaş devlet her yerde bürokratikleşmektedir, diyen Weber, feodal yapılı toplumların siyasal örgütlenmelerinde bürokrasinin var olduğunu, vergi toplamak, adalet dağıtmak gibi bürokratik fonksiyonların sadakat bağı ve yüz yüze ilişki esasları üzerinde aristokratik bir grup tarafından yürütüldüğünü belirterek modern bürokrasinin doğuşunu kapitalizmle başlatmaktadır (Şaylan, 1974: 23).

Weber, tam olarak bürokrasiyi tanımlamamıştır. Tanımlamak yerine bürokrasinin belirleyici özelliklerini ve temel unsurlarını belirterek ideal bir bürokrasi tipi ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Özellikle, *egemenlik- otorite, ideal tip* gibi kavramlar Weber'in en çok kullandığı kavramlardır. Burada dikkat edilmesi gereken ilk nokta, *ideal tip* kavramıdır.

Weber'in ideal tip kavramı, olması istenen ya da bir üst aşama şeklinde değil; özel bir anlam yüklenerek örneği bulunmayan "saf" anlamında kullanılmıştır.

Weber, ideal tip kavramını “Bilim Kuramı Üzerine Denemeler” başlıklı eserinde şöyle açıklamaktadır: “İdeal tip, türdeş bir düşünce tablosu oluşturmak için, bir ya da birçok görüşü tek yanlı olarak vurgulamak ve bazen çok, bazen az bulunan kimi zaman da hiç bulunmayan, tek yanlı olarak seçilmiş; daha önceki görüşlere göre düzenlenen münferit, dağınık ve kesikli birçok olguyu birbirine bağlamak suretiyle elde edilir” (Gülmez, 1975: 51). İdeal tip aslında gerçeğin kendisi olmakla birlikte bir ütopyadır. Böyle bir örgüt hiçbir zaman var olmamıştır.

Weber, ideal tip bürokrasi yaklaşımı nedeniyle bazı kesimlerce eleştirilmiştir. Fakat Weber, hiçbir zaman ideal tip bürokrasinin varlığını savunmamış, aksine ideal tip bürokrasi modelini, mevcut yapıların incelenmesinde bir ölçüt olarak kullanmıştır. Weber özellikle büyük çaplı örgütleri incelerken bu modeli kullanmış ve bu örgütlerin bürokratikleşme derecelerini ideal tip bürokrasi modeli ile karşılaştırarak ortaya çıkarmıştır.

Weber’in ideal tip bürokrasi modelinin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Weber, 1986: 190-195):

- 1- Yasalarla düzenlenmiş bir yetki alanı söz konusudur,
- 2- Görev ve yetkiler, bir hiyerarşi – bir makam sistemi oluşturacak şekilde düzenlenmiştir,
- 3- Bürokrasi yazılı belgelere dayanmaktadır,
- 4- Uzmanlaşma,
- 5- Gayrişahsi ilişkiler geçerlidir,
- 6- Kariyer yapısı neticesinde özel eğitim görmüş kişiler bürokrasiye alınır,
- 7- Bürokratik kaide ve kurallar,
- 8- Kamu alanı ile özel alanın ayrılmasıdır.

Bu sistemin en üstünde, yetkisi en geniş olan tek kişi bulunmaktadır. Bu yapı ters orantılı bir şekilde aşağıya doğru yetki azalır kişi sayısı artarak devam etmektedir. En alttaki alan, kişi sayısının en çok, fakat yetkinin yok denecek kadar az olduğu alandır. Bu birbirine bağlı yapı içerisinde ilerleyen zamanlarda yükselme (kariyer) ve uzmanlaşma gerçekleşmektedir.

Sonuç itibariyle Weber’e göre bürokrasi, gayrişahsilik, yazıllık, kamu ve özel alanın ayrışması gibi belli özellikleri bulunan sıralı ve düzenli, yetki ve görevlerin önceden tanımlandığı; çağdaş, siyasal sistemlerin vazgeçemediği bir örgüt biçimidir. Weber’de bürokrasi, bir yönetim biçimi değil; yazılı kurallara göre işlerin profesyonel görevliler tarafından yürütüldüğü bir örgüt biçimidir (Eryılmaz, 2010: 48).

Weber, bürokrasinin, toplumun genelindeki iktidar yapısı ile ilişkisini otorite kavramı üzerinden kurmaktadır. Bu hususta Weber, öncelikle otorite ile güç kavramını birbirinden ayırmaktadır. Eğer bir kişi, sosyal bir ilişkide, kendi iradesini, başkasının direnmesine rağmen, yerine getirebiliyorsa burada bir güç, söz konusudur. Bu kişi de güce sahip demektir. Otorite ise gücün özel bir durumudur. Bir emir, başkasına itaat görevi yüklüyorsa, bu otoritedir. Otorite “meşruluk” esasına dayanmakta olup meşruluğunda bir “inanç” temeli bulunmaktadır. Bu inanç da, verilen emirlerin doğru olduğunu ve ona itaat edilmesi gerektiğini ifade eder (Albrow, 1970: 39-40).

Otoriteyi bir inanç çerçevesinde itaat etme şeklinde tanımlayan Weber, benzer bir şekilde egemenliği de bir kişinin iradesinin başkalarının davranışlarına uygulanabilirliği olarak tanımlamaktadır. Egemen durumundaki kişinin, başkalarına hükmetmeyi hak; diğerlerine de bunu benimsetmeyi ödev saymalarıyla nitelenen egemenlik ilişkisinin üç hali söz konusudur (Weber, 1995: 314-317): 1) Geleneksel Otorite, 2) Karizmatik Otorite, 3) Yasal – Ussal Otorite.

a) Geleneksel Otorite

Weber’e göre geleneksel otorite, geçmişte sürekli olarak var olan, gücünü ve meşruluğunu geleneklerden, örf ve adetlerden alan egemenlik türüdür. Çok eski zamanlardan kalma geleneklerin kutsallığına dair inanç, geleneksel egemenliğin kaynağını oluşturmaktadır (Fişek, 1979: 72).

Geleneksel otoritede bir “efendi” vardır. Bu efendinin gücü, geçmişten gelmektedir. Efendinin söyledikleri tartışılmaz bir şekilde kabul edilmektedir. Efendilerin buyrukları kişisel, keyfi, subjektif niteliktedir. Fişek’e göre geleneksel otorite (ki Fişek’in kullandığı kavram, geleneksel egemenlik’tir.) tarihte feodal toplumun serf – senyor ilişkisi, ataerkil ailenin baba – oğul ilişkisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Fişek, 1979: 73).

b) Karizmatik Otorite

Weber, karizma kavramını, insanüstü, doğaüstü, kahramanlık anlamlarında kullanmaktadır. Bu anlamda karizmatik otorite, kişinin olağanüstü güçlere sahip olması inancından gelmektedir. Burada otorite sahibi kişinin arkasında, tam inanca sahip, ateşli taraftarlar bulunmaktadır (Özer-Akçakaya-Yaylı-Batmaz, 2015:155).

Bunalım dönemlerinin doğal önderleri, bedence ve ruhça özel yeteneklere sahiptirler; normalde bu yeteneklerin, herkese nasip olmayan olağanüstü yetenekler olduğuna inanılmıştır (Aykaç, 1997: 69). Karizmatik otoritede rasyonel – bilimsel kuralların yeri yoktur. Önemli olan, efsane düzeyinde

inamıştır. Bu olağanüstülük, otorite sahibinin kendi tarafından uydurulabileceği gibi ona yakıştırılıyor da olabilir.

c) Yasal - Ussal Otorite

Yasal otorite, ussal olarak konulmuş yasalara uygun olarak seçilmiş kişilerin ve yasaların meşruluğuna dayanarak kurulan bir egemenlik çeşididir. Bu egemenlik çeşidinde kişiler, verilen emirlere yasal olduğu için uyarlar ve yasaların da ussal kabul edilmesi sonucu verilen emirler yasal ve ussal bir özellik taşır (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 59).

Burada inanç, yasaların vermiş olduğu yetkiye inançtır. Kişi ya da geleneklerden ziyade, meşru zeminde kabul edilen yasalara olan inanç söz konusudur. Başka bir ifadeyle bu otorite tipinde halk, kanunlara, onların karizmatik ya da geleneksel liderler tarafından yapıldığından değil; yöneten ve yönetilenler tarafından uygun ve doğru olarak kabul edilen bir prosedüre göre yapıldığına inandığı için uyar (Eryılmaz, 2010: 54). Doğru olarak kabul edilen bu prosedür bozulmadığı sürece yasal otoritenin meşruluğuna olan inanç, korunmaktadır. Weber, bu duruma rasyonellik ilkesini de eklemiştir.

Bunun sonucunda emretme gücünü kullananlar rasyonel ve yasal kurallara uygun davrandıkları sürece meşru olmaktadır. Yasal otoriteye uygun olan yönetsel yapıyı Weber, “bürokrasi” olarak nitelendirmiştir (Arslan, 2005: 248).

Ussal –yasal otorite (a) yönetimde devamlılık sağlar, (b) yönetsel pozisyonları işgal edenler, yeteneklerine göre ve ussal olarak seçilir, (c) Üstlere yetkilerini kullanmaları için yasal olanak ve araçlar sağlanmıştır, (d) Yetkinin mahiyet ve sınırları açık ve seçik olarak belirlenmiştir. Ussal –yasal otoritenin bürokratik örgütler için en uygun otorite tipini teşkil etmesi nedeniyle, ussal –yasal otoriteye bürokratik otorite adı da verilmektedir. Zira Max Weber’in bürokrasi hakkındaki görüşleri, yasal otorite tipi ile ilgili incelemelerinin ağırlık merkezini teşkil eder (Özer-Akçakaya-Yaylı-Batmaz, 2015:157).

2- Marksist Bürokrasi Kuramı

Weber’ de olduğu gibi Marx’da kapitalizm ile bürokrasi arasında sıkı işbirliğinin olduğu kabul etmektedir. Fakat aynı kabule rağmen Marx, Weber’den farklı sonuçlara ulaşmaktadır. Weber, bürokrasiyi sürekli ve rasyonel bir yönetim biçimi olarak kabul ederken Marx, sınıf savaşının bitmesi ile bürokrasinin ortadan kaybolacağını savunmaktadır.

Marx, bürokrasiye ilişkin görüşlerini Hegel’ e getirdiği eleştirilerinden hareketle ortaya çıkarabilmekteyiz. Hegel, bürokrasiyi devlet ile sivil toplum arasında bağlantı kuran bir işleve sahip organ olarak görmektedir. Hegel’e göre sivil

toplum özel çıkarı kamu kesimi ise genel çıkarı gözetmektedir. Bürokrasi-kamu yönetimi ise bu iki çıkar arasında bağlantı kurarak bunları uzlaştırmaktadır. Marx ise bu analizi şekil olarak benimsemekle birlikte içerik olarak eleştirmektedir.

Marx'a göre devlet toplumun genel çıkarını değil küçük bir azınlığın özel çıkarını temsil etmektedir. Dolayısıyla devlet bir nevi egemenlerin çıkarını koruyan mekanizma halini almıştır. Marx buradan hareketle bürokrasiyi ve bürokratları sınıf ilişkileri kapsamında saptamaya çalışır. Fakat Marx, üretim araçlarına sahip olmadıkları için bürokratları bir sınıf olarak kabul etmez (Özer-Akçakaya-Yaylı-Batmaz, 2015:149).

Marx, bürokrasinin kapitalist bir toplumda gerçek görevinin, sınıf ayrımını ve egemenliğini güçlendiren ve devam ettiren bir düzeni bütün topluma empoze etmekten ibaret olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bürokrasinin önemli bir diğer görevi ise kendini genel çıkarların savunucusu ve onun hizmetkârı gibi göstererek, sömürenle sömürülen arasında bir sınıfın egemenliğine dayalı düzenin gerçek yönünü gizlemektir (Eryılmaz, 2010:24).

3- Hegelci Bürokrasi Kuramı

Hegel, ideal bir devlet ve bürokrasi tanımlaması yapmış, ancak çözümlerinde Prusya deneyiminden yakından etkilenmiştir. Hegel'e göre devletin temel işlevi, toplum üyelerinin ortak çıkarını savunmaktır. Hegel'in bürokrasi kuramı anlamını, kurumların özel çıkarları ile devletin genel çıkarları arasındaki mücadeleden almaktadır. Marx'a göre bu mücadele anlamsızdır. Çünkü devlet genel menfaati temsil etmez egemen sınıfın özel çıkarlarını temsil eder. Hegel'in bürokratları, eğitim yoluyla genel çıkarın savunucusu olma işlevine toplumsallaşırlar. Hegel'in devlet kavramında bürokrasi, evrensel irade ve sezgi sahibi evrensel bir sınıftır. Bu, onun özel teşkilatlanma şekli yani hiyerarşi üzerine kurulu ilişkiler sisteminden, uzmanlaşma ve işbirliğinden kaynaklanmaktadır. Bu tür ilişkiler sayesinde Hegel'e göre, bürokrasi toplumun menfaat ve özel isteklerinin üzerine çıkan bir konumdadır. Bürokrasi, üyelerini, görevlerini uygun şekilde yerine getirmek üzere eğitmiştir. Hegel'e göre genel yarar sadece devlet vasıtasıyla sağlanabilir ve korunabilir. bürokrasi toplumun özel menfaatlerini devlet tarafından temsil edilen genel menfaatlere dönüştürme aracı olarak sivil toplum ile devlet arasında bir köprü görevi görmektedir. Hegel, bürokrasiye sınırlı bir işlev yüklemiştir. Bürokrasinin bu sınırlı işlevini aşarak topluma kendi değerlerini dayatmaya çalışmasını ya da bürokratik despotizmi hiçbir zaman onaylamamıştır (Özer-Akçakaya-Yaylı-Batmaz, 2015:148-149).

4- Seçkinci (Elitist) Bürokrasi Kuramları

a) Robert Michels “Oligarşinin Tunç Kanunu”

Alman sosyolog Robert Michels bürokratikleşmeyi, modern toplumların oligarşik eğilimlerine bağlamaya çalışan ilk kuramcılardandır. Almanya'daki sosyalist partilerle işçi sendikaları üzerinde yaptığı araştırmalara dayanarak 1911 yılında Oligarşinin Tunç Kanunu adlı teorisini geliştirmiştir. Michels, bürokratik örgütlerin toplum yapısına etkilerini inceleyen Weber'den farklı olarak ilgisini büyük çapta örgütlerin iç sorunlarına yöneltmiş ve bu yönüyle, bir bakıma, çözümlenmelerini Weber'in bıraktığı yerden başlatmıştır. Michels'e göre, büyük çapta örgütler, bir yandan seçkin egemenliğini yansıtırken, diğer yandan örgüt içi demokrasiye doğaları gereği son vermektedirler. Bütün büyük örgütlerin içsel demokrasi ihtimalini ortadan kaldıracak bir bürokratik yapı geliştirme eğilimindedirler. Michels çağdaş toplumlarda demokratikleşmeyi engelleyen unsurlardan biri olarak, giderek artan bürokrasiyi görmekte ve demokratik örgütlerin giderek oligarşik bir eğilime girmelerini “Oligarşinin Tunç Kanunu” olarak nitelendirmektedir (Özer-Akçakaya-Yaylı-Batmaz, 2015:160-161).

b) Bruno Rizzi “Bürokratik Kolektivizm”

Sosyalist düşünceden etkilenen, hatta kendisini Marksist sayan, ama son tahlilde onu yadsıyarak seçkinci akım içinde yer alan yazarlardan biri de Bruno Rizzi'dir. Bruno Rizzi “Dünya'nın Bürokratikleşmesi” (Bureaucratization of the World) adlı eseriyle Marksizmin üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmamaları sebebiyle yöneticileri ayrı bir sınıf olarak görmemelerine itiraz eder. Stalin döneminin komünist partisi örgütünü örnek alan Rizzi, parti bürokrasisinin tüm üretim araçlarını ve dolayısıyla siyasal gücü tekeline aldığını, böylece bir “yeni sınıf” olarak belirdiğini öne sürmektedir. Her Marksist gibi o da bu hâkimiyetin üretim araçlarının elde edilmesine dayalı olduğunu savunur. Kapitalist sistemle bu istem arasındaki tek fark tasarrufun bireysel değil kolektif oluşudur. İşin doğrusu Sovyetler birliğinde üretim araçları sosyalleştirilmeyip, sadece devletleştirilmektedir. Onlar kamuya değil devlete dolayısıyla da devlete hâkim olan bürokrasiye aittir. Son analizde emeğin artı değerini kolektif bir şekilde çalan ve proletaryayı sömürenler bürokrasinin bir parçasıdır. Rizzi'nin bürokratik kolektivizm diye adlandırdığı bu yeni rejimin temel unsurları Rizzi'ye göre sadece Sovyetler Birliği'yle sınırlı değil, faşist ülkelerde hatta kapitalist demokrasinin yeni düzeninde de aşikârdır. Ancak dünyanın bu bürokratikleşmesinin mutlu bir sonu vardır. Rizzi devletin hâkim sınıfın aracı değil de hâkim gücün kendisi olan bürokratik tip sömürünün proletaryanın yeni bir devrimiyle gerçek sınıfsız bir topluma ulaşmak için en son sömürü türü olduğuna inanır. Böylece son analizde, Marksist plan tamamen ortadan kaldırılmamakta, basitçe toplumun komünizm ve sosyalizmin gelişinden önce

geçmesi gereken, ek bir tarihi aşama (bürokratik kolektivizm) ile zenginleştirilmektedir (Özer-Akçakaya-Yaylı-Batmaz, 2015:162).

c) Gaetano Mosca “Yönetici Sınıf Teorisi

İtalyan düşünürü Mosca, bütün düzenli toplumlarda “Hükümet” denilen bir otoritenin var olduğunu belirterek, toplumu “Yönetici sınıf” ve “Yönetilen sınıf” olarak ikiye ayırmaktadır (Eryılmaz, 2002:16-17). Mosca, yönetici sınıfı iktidarın nimetlerinden yararlanan, güç tekeli elinde tutan bütün siyasi fonksiyonları icra eden ve sayıca daima az olan grup olarak nitelendirilmektedir. Yönetilen sınıf ise, az ya da çok keyfi muameleye muhatap olan ve zor kullanılmak suretiyle birinciler tarafından yönetilen ve sayıca çok olan gruptur. Mosca'ya göre, kesin ve katı bir siyasi eşitlik, çoğunluğun yönetimi, özgür seçimler gerçekleştirilmesi çok zor, hatta bir mit olmasına rağmen bütün bunlar, açık yönetici sınıfın temel gereklilikleridir. Yönetici sınıfın yavaş da olsa, sürekli bir değişim içinde olması sosyal güçlerin değişimine büyük katkı sağlar (Kapani, 1997:112-114).

d) Vilfredo Pareto “Siyasal (Yönetici) Elit”

Seçkin kavramını sosyoloji literatürüne Vilfredo Pareto kazandırmıştır. Mosca'dan etkilenen ve onun “yönetici sınıf” kavramını genişleterek sosyolojik temele oturtan Vilfredo Pareto “Akıl ve Topum” (The Mind and Society) adlı eserinde görüşlerini “elit” kavramı çerçevesinde açıklamıştır. Yaptığı tanımlamalarla Pareto üç toplumsal kategori belirler: Yönetici seçkinler, yönetici olmayan seçkinler ve seçkinler dışındaki bütün halk. Yönetici elit, toplumun yönetiminde doğrudan doğruya veya dolaylı olarak önemli bir rol oynayan, siyasal iktidar üzerinde etki sahibi olan kişilerden meydana gelir. Asıl üzerinde durulması gereken grup budur. Yönetici seçkinler, toplumsal hareketlilik sayesinde yeni üyelerin katılımına sürekli açık ve bireysel yeteneği yetersiz olan herkesin aşağı katmanlara düşmesine eğilimlidir. Eğer bu süreçte bir tıkanma yaşanırsa, yönetici seçkinler arasında yorulmuş, yıpranmış ögeler artacak; alt katlarda yetenekli insanlar birikecektir. O zaman seçkinlerin bir devrimle topluca değişmesi ve düzenin yeniden kurulması gündeme gelecektir (Özer-Akçakaya-Yaylı-Batmaz, 2015:163-164).

5- Liberal Bürokrasi Kuramı

Liberaller devletin büyümesi sonucunda ortaya çıkan fonksiyonları üstlenen bürokratik bir sistemin, özgürlüklere karşı engel teşkil edeceği ve zamanla insan hayatında bireyleri ilgilendiren alanlara da el atacağı görüşündedir (Eryılmaz, 2002:100). Liberal söylemin ekonomi pratiği, dışarıdan (devletçe) kapitalist ekonomik işleyişe yapılacak müdahalelerle işleyişin bozulmamasına, aksine devletin kapitalist ekonominin sorunsuz işlenmesini sağlayacak önlemleri almasına dayanmaktadır. Devletin ekonomik alana “gerekmedikçe” müdahil olmaması ilkesi bir yandan kişisel girişim serbestliği ile rekabet ortamının sağlanması gibi kapitalist üretim süreci açısından diğer yandan da düşünce ve inanç özgürlüğünün korunması bağlamında klasik liberalizm anlayışı açısından savunulmaktadır. Yetki ve sorumluluk alanını genişleten ve piyasaya, üretim ve bölüşüm sürecine müdahil olan devlet fikri, liberal anlayışın genel ilkelerine aykırıdır. Liberaller bürokrasinin kendilerine tanınan düzenleme alanı dışına çıkmasına müsaade etmeyen, hukuk devletinin gereklerine uygun işleyen bir bürokrasi söylemi geliştirmişlerdir (Özer-Akçakaya-Yaylı-Batmaz, 2015:164-165).

2) TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE BÜROKRATİK SORUNLAR

Türk kamu yönetiminde bürokrasi, Osmanlı yönetim geleneği üzerine şekillenen bir sistemdir. Kendine özgü birtakım özellikleri ve sorunları olan Türk bürokrasisini, literatürde yer alan bürokrasi modelleri ile tam olarak açıklamak mümkün değildir. Örneğin, bürokrasi modelleri içerisinde geniş olarak ele aldığımız Weber’ in Bürokrasi Modeli, Türk bürokrasisini açıklamak bakımından yetersiz kalmaktadır.

Weber’ in hukuksal – rasyonel bürokrasi modeli, kapitalist gelişmeyi kurumlaştıran Batılı toplumlara ilişkin bir açıklama sunmaktadır. Bu, esas olarak, toplumsal gelişmeyi yeni ortaya çıkan burjuva sınıfının biçimlendirdiği ve bürokrasinin kapitalistleşme sürecini hızlandıracak rasyonel - verimli bir aygıtı dönüştüğü Batı dünyasına ait bir modeldir (Heper, 1974: 163). Fakat Türkiye’nin yaşadığı modernleşme deneyimi, bürokratik bir karakter taşımaktadır. Türkiye’deki sınıfsal gelişmenin Batı’dakinden farklı oluşu, modernleşmeyi yürütecek bir burjuva sınıfının ortaya çıkmayışi, bürokrasiyi hâkim sınıf konumuna yükseltmiştir (Özer, 2006: 47).

Türk bürokrasisi, diğer ülke bürokrasilerinden farklı olarak oluşmaya başladığı andan itibaren egemenliği paylaşan bir güç olarak kendini konumlandırmıştır. Bu durum ise zamanla bürokrasiye önemli yönetim tecrübeleri kazandırmasına karşın bürokrasinin birtakım sorunlarla boğuşmasına da yol açmıştır. Türk

bürokrasisinin kendine has birtakım özelliklerinin yanında kendine özgü sorunları da bulunmaktadır.

Bürokrasinin örgütün işbölümü, hiyerarşik düzen, yasal yetki alanı gibi özellikleri içeren “yapısal” yönü ile örgütte işlerin yürütülmesine ilişkin usul ve kuralları içeren “işlevsel” yönü olmak üzere iki yönü bulunmaktadır (Eryılmaz, 2008:217).

A) Bürokrasinin Yapısal Sorunları

Kamu örgütlerinin yapısal sorunlarını “merkeziyetçilik”, “örgütsel büyüme”, “yönetimde gizlilik, dışa kapalılık ve şeffaflık” ve “yönetimde tutuculuk ve değişime ayak uyduramamak” başlıkları altında inceleyebiliriz.

1- Merkeziyetçilik

Yönetimde merkeziyetçiliğin Tanzimat'tan bu yana, Türk kamu bürokrasisinde temel sorunların başında geldiği kabul edilmektedir. Merkeziyetçilik iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi merkezi yönetimin taşra kuruluşları ve yerel yönetimlere karar alma ve uygulama noktasında çoğu zaman yetki vermemesi veya kısıtlı yetki vermesi olarak nitelendirilebileceğimiz coğrafi merkeziyetçilik ve ikincisi de bir örgütte karar alma ve uygulama yetkilerinin en üstte toplandığı örgütsel merkeziyetçiliktir (Özer, 2000:95). Kamu örgütleri açısından bu iki durumda sorun oluşturmaktadır.

Yasalarda yetki devri ve yetki genişliği ve yerinden yönetim gibi ilkeler kabul edilmesine rağmen merkezi yönetimler tarafından tüm kararları alma konusunda bir tekelcilik anlayışı bulunmaktadırlar. Bunun neticesinde yoğun evrak trafiği, karmaşa, anarşi, yetkisizlik ve belirsizlik gibi hususlar karşımıza çıkmakla birlikte bu husus merkezdeki karar alma konumunda bulunan kişilerin de elini kolunu bağlamakta ve bazı durumlarda işleri neredeyse durma noktasına getirmektedir (Gökçe ve Şahin, 2002:11).

Taşra yönetimleri yetki konusunda kısıtlı olduklarından dolayı karşılaştıkları sorunların çözümü adına inisiyatif almaktan kaçınarak bu gibi durumlarda konuyu doğrudan merkez teşkilatına havale etmekte bu sayede çoğunlukla halkla merkezi yönetim arasındaki sekreteryaya görevini yerine getiren aracı kuruluşlar olarak çalışmaktadır. Bu durumda yönetimde verimsizliği ve kırtasiyeciliği tetikleyerek işlerin uzamasına neden olmaktadır (Eryılmaz, 2008:248).

Yürütülen hizmetlerde gecikmenin yanı sıra kamusal kaynakların bir merkezden planlanması ve tahsis edilmesi konusunda maliyet hesaplarının gerçekçi bir biçimde tespit edilmesini imkansız hale getirmektedir. Bu sebeple kamuda tam anlamıyla bir maliyet- fayda, maliyet-etkinlik analizi yapılamamakta olup

yapılan çalışmalar sadece prosedürlerin yerine getirilmesi amacına hizmet etmektedir (Gökçe ve Şahin,2002:11).

Merkeziyetçilik anlamında en önemli hususlardan birisini de uygulanmakta olan vesayet denetimi oluşturmaktadır. Merkezi yönetim tarafından yerel yönetimlere uygulanan vesayet denetimleri çoğu zaman amacını aşarak hukuka uygunluk denetiminden ziyade hizmetlerin yerindeliğini ölçen bir hal almaktadır (Eryılmaz, 2008:249).

2- Örgütsel Büyüme

Kamuda karşılaşılan bir diğer önemli sorunda örgütsel büyümedir. Devlet; Anayasa'da da belirtildiği üzere halka sunacağı hizmetlere ve hizmetin gereklerine göre örgütlenmek zorundadır (Gökçe ve Şahin, 2002:12) Ancak bu örgütlenme çalışmalarında zorunlu gereksinimler çerçevesinde hareket etmek büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel büyüme kamu yönetiminin doğasında bulunmakla birlikte her bir kamu kurumu yürüttüğü hizmetlerde kaliteyi artırmaktan ziyade bütçe, personel sayısı, araç-gereç ve hizmet üniteleri bakımından sayıca büyüme eğilimindedir (Eryılmaz, 2008: 249). Bu durum yürütülen iş ve işlemlerde çoğu zaman etkinlik ve verimliliği artırmamakta ve kaynak israfının önüne geçememektedir.

Türkiye'de kamu yönetimi alanında sürekli olarak büyüyüp genişlemektedir. Kamu kurumlarının sayısı her geçen gün artmakta, yeni açılan kurumlarla birlikte kamu mevcut kurumların işlevleri belirsizleşmekte ve bunun sonucu olarak da birbirleri ile koordinasyondan yoksun duruma düşmektedirler. Ülkemizde birçok başkanlık, genel müdürlük, daire başkanlığı fayda-maliyet analizi, kamu yararı, yerindelik tespiti yapılmadan bazen ideolojik yaklaşımla bazen de bürokratlara mevki sağlamak amacıyla kurulmaktadır (Gökçe ve Şahin, 2002:12). Kurumların üstlendiği görev ve sorumlulukların belirsizliği sebebiyle yetki aşımı gibi konular gündeme gelebilmekte ve bu husus fırsatçı yöneticiler tarafından suiistimal edilebilmektedir.

3- Yönetimde Gizlilik ve Dışa Kapalılık

Ülkemizde kamu bürokrasisi yapı ve işleyiş bakımından gizlilik ve resmi sır esasına göre örgütlenmiştir. Bu çerçevede gizlilik ve resmi sır genel bir kural, açıklık ise istisnadır (Eryılmaz,2008:250).

Söz konusu gizliliğin belirli nedenleri olmakla birlikte bunları siyasi rejimin niteliği, devlet güvenliği ve diplomasi, özel hayatın korunması, otorite kazanma eğilimi, yönetimde etkinlik ve tarafsızlık sağlama düşüncesi, kötü yönetim uygulamalarının üstünü örtme, memurların kendilerini denetim riskinden koruma eğilimleri olarak sıralamak mümkündür (Gökçe ve Şahin, 2002:12).

Gizlilik sayesinde kamu örgütleri tarafından yapılan işlemler toplumun kontrolünden sıyrılmakta ve keyfi davranışların üstü örtülebilmektedir.

Gizliliğin devlet yönetiminde hassasiyeti yüksek belirli alanlarda uygulanması kabul edilebilir bir durumdur. Bu gibi durumlarda gizliliğin sınırlarının somut olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bunun dışında gizliliğin ne şekilde uygulanacağı konusunda yönetimde söz sahibi kişilerce karar verilmesi bürokrasi karşısındaki halkı güçsüz düşüreceği gibi tespit ettikleri yolsuzluk gibi usule aykırı durumları ortaya çıkarmaları noktasında elini kolunu bağlı bir hale getirmektedir. Aynı zamanda gizliliğin genel prensip olan örgütler zamanla hizmet verdiği halktan kopmakta ve dışa kapalı bir hal almaktadır.

Şeffaf yönetim istisnai durumlar dışında örgütlerin kabul etmesi gereken prensiplerin başında gelmektedir. Bu çerçevede ülkemiz kamu örgütleri son yıllarda büyük gelişme kaydetmiştir. Nitekim şeffaf yönetimin en önemli unsuru olan bilgi edinme hakkına ilişkin olarak 2003 yılında kabul edilen 4982 sayılı kanun ile yönetimde eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme haklarını kullanmalarının önü açılmıştır (Eryılmaz, 2008:250).

4- Yönetimde Tutuculuk ve Değişime Ayak Uyduramamak

Geleneksel toplumun bir özelliği olarak karşımıza çıkan tutuculuk da, bürokraside yapısal sorunların oluşmasına neden olabilmektedir. Yönetilenlerin yönetimin dışında tutulması neticesinde örgütlerin geçmişten itibaren süregelen alışkanlıkları devam ettirerek değişime karşı çıkmaları kaçınılmaz olmaktadır (Özer, 2000:96).

Kamu bürokrasisi kendi içerisinde değişime kapalı olması yanında değişime ya da değiştirme girişimlerine de kapalı durumdadır. Ülkemizde özellikle siyasi iktidarlar kendi belirlemiş oldukları programları uygulama noktasında bürokrasinin direnciyle karşılaşabilmekte ve bunu kurumların üst düzey yöneticilerini değiştirerek çözüme yoluna başvurmaktadır (Eryılmaz, 2008:251). Ancak bu durum belirli noktalarda sorunun çözümüne yararken diğer taraftan kurumsal hafızanın kaybolması ve görevden uzaklaştırılan kişiler için oluşturulan kızak makamlar sebebiyle verimsiz personel sayısının günden güne artmasına sebebiyet vermektedir.

Ülkemizde kamu örgütlerinde tutuculuğun bir diğer sebebi personel yönetiminde başarıdan ziyade kıdem esasının benimsenmiş olması sebebiyle üst kademe yöneticilerin genellikle yaşlı ve değişime uyum sağlamakta güçlük çeken kişilerden oluşmasıdır (Eryılmaz, 2008:251).

B) Bürokrasinin İşlevsel Sorunları

Yukarıda sayılan yapısal sorunların yanında kamu örgütlerinin önceden belirlenmiş olan kurallar dâhilinde yapmış olduğu iş ve işlemlere ilişkin bazı sorunlar bulunmaktadır. Kendilerine hizmet sunulan halk tarafından kamu örgütlerine ilişkin yakınmaların büyük çoğunluğu bu işlevsel sorunlar ile ilgilidir. (Eryılmaz, 2008:252)

Kamu örgütlerinin işlevsel sorunları; “kuralcılık ve sorumluluktan kaçma”, “yönetimde siyasallaşma”,” aracılar yoluyla işlemleri yürütme” ve “yolsuzluk” başlıkları altında incelenebilir.

1- Kuralcılık ve Sorumluluktan Kaçma

Her örgüt çalışmasını örgüt içinde mutlak geçerliliğe sahip olan yazılı kurallara göre yürütür ve çalışanlarından örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine uygun biçimde bir davranış sergilemelerini istemektedir (Yılmaz ve Kılavuz, 2002:18). Ancak örgütlerde düzeni sağlama adına belirlenen kurallara tam olarak uyulması zaman zaman bazı sorunları beraberinde getirebilmektedir.

Kuralcılık genellikle yasaların ayrıntılı olarak düzenlemesi ve yöneticilerin karşılaştıkları olaylarda inisiyatif kullanmamaları sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Kamu örgütlerinde kuralcılığın ortaya çıkmasının başlıca üç nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki yasama organının bürokrasiyi kendi iradesi paralelinde işletme arzusu, ikincisi üst düzey yöneticilerin çalışanları kendi iradelerine tabi kılma ve denetimleri altında tutma eğilimi ve sonuncusu da kamu görevlilerinin zarar görmelerini engellemek amacıyla vatandaşların kontrol ve gözetiminden uzak tutma isteğidir (Eryılmaz, 2008:252).

Kamu örgütlerinde kuralcılık ilkesinin benimsenmesi yönetimin işleyişini yavaşlatmakta, tembel yöneticiye mazeret kaynağı oluşturmakta ve yetkilerin kötüye kullanılmasına ortam hazırlamaktadır (Yılmaz ve Kılavuz, 2002:19).

Bunun yanında kamu örgütleri tarafından ortaya konulan ayrıntılı kurallar, zamana ve yeni şartlara uyumu beraberinde getirecek esnekliğe sahip olamamakta, kısa sürede eskimekte ve bu sebeple sık sık kanun, yönetmelik değişiklikleri gündeme gelmektedir (Gökçe ve Şahin, 2002:14). Değişen kurallar yönetimde sürekliliğin sağlanmasının önünde en büyük engeli oluşturmaktadır.

2- Yönetimde Siyasallaşma

Kamu bürokrasisi siyasal iktidarın yürütme amacı olmakla birlikte siyasal iktidarlar belirlediği programların tam anlamıyla uygulanabilmesi amacıyla bürokrasi üzerindeki hakimiyetini artırma eğiliminde bulunmaktadır. Bu durum

yönetimin siyasallaşmasına sebebiyet vermektedir (Yılmaz ve Kılavuz, 2002:19).

Bürokrasinin siyasallaşması kısaca siyasal iktidarın bürokrasiyi etkilemesi ve siyasal iktidarın kendi çıkarlarını ulusal politikanın yanında ön plana çıkarmasıdır (Gökçe ve Şahin, 2002:17). Siyasallaşma sorunu kamu örgütlerine yapılan atamalarda ve kamu örgütleri tarafından yürütülen faaliyetlerin çerçevesinin belirlenmesi noktasında ön plana çıkmaktadır.

Siyasal iktidarın kendi planlarını uygulayabilmesi amacıyla kamu örgütlerinde bazı pozisyonlara kendi elemanlarını getirmesi normal olarak karşılanabilir. Başarıya ulaşma amacıyla yapılan bu uygulama da ölçünün kaçırılmaması önem arz etmekle birlikte çoğunlukla bu hususu göz ardı edilmektedir (Gökçe ve Şahin, 2002:17).

Ülkemizde siyasal iktidar değiştiğinde, müsteşarlar, genel müdürler, daire başkanları, valiler, emniyet müdürleri ve elçiler değişmekte; hatta bununla da yetinilmeyip söz konusu değişiklik bürokrasinin alt ve orta kademelerine kadar uzanmaktadır. Bu kapsamda siyasal iktidarlar, yönetimdeki siyasallaşmayı kolaylaştırmak için, yeni kadrolar ve kıyak olarak nitelendirilebilecek merkez valiliği, müşavirlikler gibi makamlar oluşturma yoluna gitmektedirler (Eryılmaz, 2008: 253). Tüm bu gelişmelerden dolayı kamu görevlileri kişisel gelişimden ziyade siyasal iktidarla ilişkileri güçlendirmeye gayret etmektedirler.

Bunun yanında siyasal iktidarlar açısından istisnai memurluk ve ilk dört dereceye yükselme gibi hususlar mevcut kadroların siyasallaşmasını meşrulaştıran hususlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

3- Araçlar Yoluyla İşlemleri Yürütme

Kamu bürokrasisinin işlevsel sorunlarından bir diğeri kamu hizmetini sunan kurum ile söz konusu hizmetten yararlanan kişiler arasındaki ilişkilerde ortaya çıkan araçlar yoluyla işlemleri yürütme uygulamasıdır (Yılmaz ve Kılavuz, 2002:27).

Kamu hizmetlerinden yararlanan kişiler, kendilerini kamu bürokrasisi karşısında güçsüz hissettiği için, işlerinin yürütülmesinde araçlara başvurmaktadır. Kişileri buna zorunlu kılan bir diğer neden de bürokrasinin yapı olarak karmaşık ve kuralcı olmasıdır. Kamu yönetiminde araçların yaygın olarak kullanılması; işlemlerle ilgili halkın yeterince bilgilendirilmemesi, kolaylık sağlanmaması, işlem süreçlerini ve belgelerini açıklayacak görevlilerin istihdam edilmemesi veya bu konuda yazılı kılavuz ve levhaların bulunmamasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz, 2008: 255).

4- Yolsuzluk

Kamu örgütlerinde işlevsel sorunlarının en önemlilerinden birisi de hiç şüphesiz yolsuzluktur. Kavram olarak farklı şekillerde tanımlanmakla birlikte yolsuzluk (Çulpan, 1980: 34), "kamu görevlilerinin yapılmaması gereken işlemleri yapmaları veya yapmaları gereken işlemleri çabuklaştırmaları karşılığı çıkar sağlamaları"dır. Yine yolsuzluk (Berkman, 1983: 16); "kamu görevlisinin maddi ve maddi olmayan çıkarlar için yetkisini kanuni düzenlemelere aykırı bir biçimde kullanması"dır. Tanımlamalardan da anlaşıldığı üzere yolsuzluk kısaca kamu görevlisinin belirli bir çıkar karşılığında yasalara aykırı davranış ortaya koymasıdır.

Tüm dünya ülkelerinde artış trendine giren kamu örgütlerinde yolsuzluk, ülkelerin gelişmelerinde en büyük engellerden biri olarak kabul edilmektedir (Cengiz ve Kul, 2008:56). Nitekim yıllardan bu yana Türkiye’de de gündemin önemli bir kısmını kamuda yolsuzluk iddiaları meşgul etmektedir. Egebank, Tütünbank, Yaşarbank, Etibank vb. ile hayali ihracatlar, İlksan Skandalı, İSKİ Skandalı, Civangate, Susurluk kazası, Deniz Feneri davası ve son dönemde ciddi anlamda gündemi etkileyen 17 Aralık ve 25 Aralık soruşturmalarını buna örnek olarak gösterilebilir (Gökçe ve Şahin, 2002:16).

Yolsuzluğu maddi bedel içerikli yolsuzluk ve dayanışma içerikli yolsuzluk olarak kendi içerisinde ikiye ayırmamız mümkündür. Bu çerçevede rüşvet, haraç, zimmet ve irtikap maddi bedel içerikli yolsuzluklara, yakınları ve nüfus sahibi kişileri kayırma dayanışma içerikli yolsuzluğa örnek olarak verilebilir (Yılmaz ve Kılavuz, 2002:21). Konunun daha net ortaya konulması amacıyla yolsuzluk çeşitlerine kısaca değinilecektir.

Yolsuzluk kavramı genel itibariyle “rüşvet”, “zimmet”, “irtikap” ve “kayırmacılık” başlıkları altında incelenebilir.

a) Rüşvet

Rüşvet, kamu görevlilerinin bir takım maddi çıkarlar karşılığında, bunları sağlayan kişi veya gruplara ayrıcalıklı bir kamu işlemi neticesinde çıkar sağlamaları olarak tanımlanmaktadır (Berkman, 1983: 21).

Rüşvet, (Eryılmaz, 2008:254); “kişinin bürokratik mekanizmayı kendi lehine çalıştırmasının bir aracıdır”. Bir toplumda rüşvetçi anlayışın temellerinin kapsamlı bir şekilde ortaya konulabilmesi için toplumun değer sistemi, siyasal otorite yapısı, kamu yönetimi ve halkla ilişkiler, sosyal ve ekonomik yapının incelenmesi gerekmektedir. Özellikle az gelişmiş ülkelerde görülen rüşvetçi anlayışa bürokratik çarkın yağlanması gibi çarpık yaklaşımlarda bulunulabilmektedir (Özer, 2000:87). Nitekim rüşvet suçu Türkiye’de de 3628 sayılı “Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Kanunu”, 5207 sayılı “Türk Ceza Kanunu”nda yer alması ve tespiti halinde ciddi yaptırımlar öngörülmesine rağmen halen bazı kamu kurumlarında görülmektedir.

b) Zimmet

Zimmet, kamu görevlisinin görevi nedeniyle kendisine verilmiş olan ya da korunması denetim ve sorumluluğu altında bulunan para ya da para yerine geçen eşyaları kendi inisiyatifi doğrultusunda kullanmasıdır. Diğer bir ifadeyle kamusal kaynakları yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir (Özer, 2000:88).

Rüşvet suçunda rüşveti alan kamu görevlisi ve rüşveti veren kişi olmak üzere suçun iki tarafı varken zimmet suçunda sadece kamu görevlisi suçun faili durumundadır. Söz konusu suçun hileye başvuruyla yapılması durumunda suçun nitelikli hali söz konusu olmakta ve bu çerçevede yasal olarak öngörülen ceza artırılmaktadır.

c) İrtikap

Rüşvetin farklı bir türü olarak nitelendirebileceğimiz irtikap suçunun kamu görevlisi ve kamu görevlisinin yaptığı işlemde etkilenen kişi olmak üzere iki tarafı bulunmakla birlikte rüşvet suçundan farklı olarak kamu görevlisi tarafından herhangi bir iş ve işlemin yapılması amacıyla karşı taraftan belirli bir ödeme yapması talep edilmekte ve bu husus karşı tarafın arzusunda ziyade zorlama, ikna yoluyla veya hatadan yararlanma suretiyle iradesini etkileme yoluyla gerçekleştirilmektedir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda söz konusu eylem ayrı bir suç türü olarak düzenlenmiş ve suçu işleyen kamu görevlisi için rüşvet suçundan daha ağır bir yaptırım öngörülmüştür.

d) Kayırmacılık

Kamu bürokrasilerinde işlevsel sorunlardan bir diğeri kayırmacılıktır. Kayırmacılık, kamu görevlisi tarafından maddi çıkar sağlamaktan ziyade bazı bağılıklar ve yükümlülükler sebebiyle belirli kişilere ayrıcalık sağlanması olarak tanımlanabilir (Yılmaz ve Kılavuz, 2002:25). Bir diğer ifadeyle kayırmacılık üst makamlardaki görevliler tarafından sahip oldukları makamdan kaynaklanan imkanlarla gerek akrabalık bağı gerekse siyasi görüşleri itibarıyla kendilerine yakın olan kişilere çıkar sağlayacak şekilde davranış sergilenmesidir (Özer, 2000:91).

Kamu kuruluşlarındaki mevcut kadroların hizmet üretmekten ziyade iş bulma aracı olarak düşünülmesi kayırmacılık anlayışının yaygınlaşmasına zemin hazırlamaktadır (Gökçe ve Şahin, 2002:14).

Kayırmacılık yakınları kayırma ve siyasal kayırmacılık olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Yakınları kayırma hususunu kamu hizmetlerine girişte, liyakat yerine, tanıdık, dost, akraba, arkadaş, hemşeri ya da siyasal yakınlık gibi faktörlerin birinci derecede rol oynaması olarak açıklanabilirken, siyasal kayırmacılık kamusal hizmetlerin dağıtımında ihtiyaç ve yerindelik kriterinden çok, oy, partiye destek ya da ideolojik yakınlık gibi faktörlerin etkili olması şeklinde tanımlamak mümkündür (Eryılmaz, 2008:253-254).

Kamu bürokrasilerinde görülmekte olan yolsuzluk, toplumların içinde bulunduğu yapı, sosyal ve ekonomik nedenler ve kamu yönetiminin yapısı gibi birçok belirleyiciden etkilenmekle birlikte genel olarak;

- ✓ Kamuda hukuk devleti ilkesinin yerleşmemiş olması,
- ✓ Kamu Bürokrasisinin merkeziyetçi ve statükocu yapısı,
- ✓ Siyasilerin bürokratik yapı üzerindeki etkisi,
- ✓ Takdir yetkisinin belirli dönemlerde keyfi olarak kullanılması,
- ✓ Bürokratik hizmetlerin kalitesindeki yetersizlik ve işleyişindeki hantallık,
- ✓ Kamu bürokrasilerindeki işlemlerin karmaşıklığı,
- ✓ Kamuda mevcut olan istihdam sorunu neticesinde liyakat unsurunun göz ardı edilmesi,
- ✓ Kamu görevlilerinin kamu hizmetlerine adanmışlığında yetersizlik,
- ✓ Kamu yönetiminde saydamlık eksikliği,
- ✓ Kamu yönetiminde etkin denetim mekanizmalarının yoksunluğu,
- ✓ Kamu görevlilerinin yaşadığı ekonomik sorunlar ve eğitim eksikliği,
- ✓ Medya ve sivil toplumun kamu bürokrasisi üzerinde etkinliğinin bulunmamasından,
- ✓ Kamu görevlilerine tanınan bürokratik ayrıcalıklar gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Uzun, 2014:46-50).

Türk kamu bürokrasisinin diğer sorunları özetle şöyle sıralanabilir (Gökçe ve Şahin, 2002:19):

- Tanzimat’la birlikte ortaya çıkan “topluma hâkim olma” anlayışının kısmen devam etmesi,

- Yukarıda sayılan sorunlar neticesinde işleri görülmeyen ya da kamu hizmetlerinden yeterince yararlanamayan halk ile yönetici kesim arasındaki iletişimsizlik ve yabancılaşma,
- Bürokratların yetki devri konusunda isteksiz davranmaları ve kendi imparatorluklarını kurmaya çalışmaları,
- Kamu yönetiminde gerek ast-üst ilişkilerinde gerekse kamu kurumları arasında yeterli iletişimin olmayışı ve bu paralelde koordinasyonsuzluk sorunu: Güncelliğini hala koruyan İstanbul Büyükşehir Belediyesi ile Karayolları Genel Müdürlüğü arasında yol yapım çalışmaları ile ilgili koordinasyon yetersizliği ve neticesinde devletin trilyonlarca lira zarara uğraması örneğinde olduğu gibi,
- Statü çeşitliliğinin fazla olması; örneğin aynı işi yapan elemanların teknik ve idari personel olarak ayrılması gibi.

SONUÇLAR

Bürokrasi kavramı günümüzde çoğunlukla olumsuz anlam yüklenen bir kavramdır. Bürokrasiye olumsuz anlam yükleme yalnız bürokrasiden hizmet alanlar tarafından değil; bizzat bürokrasinin içerisinde yer alan ve bürokrat olarak adlandırılan yöneticiler tarafından ya da bürokrasinin yapacağı işlerde karar mekanizmasını oluşturan siyasetçiler tarafından da yapılmaktadır.

Bürokrasi genelde halkın dilinde “verimsizlik”, “işlerin ağır yürümesi”, “kuralcılık” ve “kırtasiyecilik” gibi, genellikle hoşnutsuzluğu belirten bir kavramdır (Eryılmaz, 2011: 229). Örneğin, kendisine göre basit bir iş için, devlet dairesinde çok fazla zaman kaybeden birisi, hemen bürokrasiyi yerden yere vurmaya başlar ya da herhangi bir iş için birden çok amir / memurun imzasının alınmasını gerektiren bir durum söz konusu ise bürokrasiyi eleştirmeye başlamaktadır.

Bürokratlar ve siyasetçiler ise bürokrasiyi, hedeflerine ulaşmadaki en büyük engellerden birisi olarak görmektedirler. Bürokratik yapının doğrudan veya dolaylı olarak içerisinde yer almalarına rağmen söz konusu kişiler, bürokrasiyi kendi kontrol alanlarının dışında bir yapı gibi değerlendirmektedirler.

Türk kamu bürokrasisinin temel sorunları; otorite hiyerarşisinin çok kademeli yapısı ve katılığı, yetkilerin üst basamaklarda toplanması, kuralların çokluğu,

BÜROKRASI KURAMLARI VE TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE BÜROKRATİK SORUNLAR

performans, liyakat ve kalite sorunu, yönetimde takdir yetkisinin yetersizliği, tutuculuk ve verimsizlik olarak ifade edilebilir.

Genel özellikleri ve sorunları yukarıda açıklanmaya çalışılan Türk bürokrasisi, zaman içerisinde çeşitli yapısal ve işlevsel değişiklikler geçirmesine rağmen, söz konusu özelliklere ve sorunlara sahip olmaya bugün de devam etmektedir. Türk bürokrasisi, siyasal ve sosyal gelişmelerin de etkisi ile ciddi dönüşümler geçirmiştir. Özellikle, 2000 yılından itibaren kamu bürokrasisinin bir bütün olarak yeniden yapılanma sürecine girdiği; yönetim yapıları, anlayışları ve prosedürleri bakımından önemli bir dönüşüm yaşamakta olduğu; bu sürecin bir ölçüde Avrupa Birliği uyum politikalarıyla da ilgili olduğu söylenebilir (Eryılmaz, 2011: 265).

KAYNAKÇA

- ABADAN, N. (1959), *Bürokrasi*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- ALBROW, M. (1970), *Bureaucracy*, Pall Mall Press, London.
- ALTUN, M., SAYER A., ve BARUTÇU, A. (2013), "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar" *Sayıştay Dergisi*, Sayı 91, ss.33-55.
- ARSLAN, T. N. (2005), *Türkiye'de Kamu Yönetimi Sorunları Üzerine İncelemeler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ATAMAN, G. (2001), *İşletme Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- AYKAÇ, B. (1997), *Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler*, Yükseköğretim Kurulu Matbaası, Ankara.
- BERKMAN, Ü. (1983), *Az gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*, TODAİE Yay., Ankara.
- CENGİZ, M., KUL, M. (2008), "Türkiye'de Kamu Yönetiminde Yolsuzluğun İçselleştirilmesinin Sosyolojik Analizi" *Polis Bilimleri Dergisi*, Sayı 10, ss.55-76
- ÇEVİK, H. H. (2004), *Türkiye'de Kamu Yönetimi Sorunları*, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ÇEVİK, H.H. (2007), *Türkiye'de Kamu Yönetimi Sorunları*, Seçkin Yay., Ankara.
- ÇULPAN, Refik (1980), "Bürokratik Sistemin Yozlaşması", *Amme İdaresi Dergisi*, C. 13, Sayı 2, ss.31-45.
- DEMİRCİ, F., ÖNDER, Ö. (2011), *Siyaset Bilimi*, Ed. Halis Çetin, Orion Kitabevi, Ankara.
- ERGUN, T., POLATOĞLU, A. (1992), *Kamu Yönetimine Giriş*, 4. Baskı, TODAİE Yayınları, Ankara.
- ERYILMAZ, B. (2002), *Bürokrasi ve Siyaset*, Alfa Yayınları, İstanbul.

BÜROKRASI KURAMLARI VE TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE BÜROKRATİK SORUNLAR

- ERYILMAZ, B. (2010), *Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime*, 4. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- ERYILMAZ, B. (2011), *Kamu Yönetimi*, 4. Baskı, Okutman Yayıncılık, Ankara.
- ERYILMAZ, B. (2008), *Kamu Yönetimi*, Okutman Yay., Ankara.
- FİŞEK, K. (1979), *Yönetim*, AÜ SBF Yayını, Ankara.
- GÖKÇE, O., ŞAHİN, A. (2002), "21. Yüzyılda Türk Bürokrasisinin Sorunları ve Çözüm Önerileri" *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi*, Yıl:2, Sayı 3, ss.1-27.
- GÖKÜŞ, M. (2000), "Kamu Politikalarının Belirlenmesinde Bürokrasinin Rolü", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.6, Konya, 2000.
- GÜLMEZ, M. (1975), "Weber ve İdeal Tip Bürokrasi Anlayışı", *Amme İdare Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1.
- HEPER, M. (1974), *Bürokratik Yönetim Geleneği*, ODTÜ Yayınları, Ankara.
- KABAKLI, A. (2002), *Millete Vurulan Canlı Pranga*, Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları, İstanbul.
- KAPANİ, M. (1997), *Politika Bilimine Giriş*, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- KARASU, K. (2001), *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi*, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara.
- KAYA, Y. K. (1994), *Çağdaşlaşma Yolunda Deve Dikenleri*, Bilim Yayınları, Ankara.
- MARDİN, Ş. (1990), *Siyasal ve Sosyal Bilimler Makaleler 2*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- ÖZDEMİR, M. (2008), "Kamu Yönetiminde Etik", *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 7, ss.179-195.
- ÖZER, M. A., AKÇAKAYA, M., YAYLI, H., ve BATMAZ, N. Y. (2015), *Kamu Yönetimi Klasik (Yapı ve Süreçler)*, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Eylül 2015, Ankara.
- ÖZER, M.A. (2000), "Türkiye'de Kamu Bürokrasisi ve Yozlaşma" *Sayıştay Dergisi*, Sayı 37, ss.75-113.
- ÖZER, N. (2006), *Küreselleşme ve Bürokratik Seçkinler*, 1.Baskı, Lotus, Ankara.
- ŞAYLAN, G. (1974), *Türkiye'de Kapitalizm, Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- TOFFLER, A. (1996), *Üçüncü Dalga*, Çev.A. Seden, Altın Kitapları, İstanbul.
- UZUN, E. (2014), *Adalet Meslek Etiği*, Anadolu Üniversitesi Yay., Eskişehir.
- WEBER, Max (1986), *Sosyoloji Yazıları*, (Çev.)T. Parla, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.
- YILMAZ, A., KILAVUZ, R. (2002), "Türk Kamu Bürokrasisinin İşlemsel Sorunları Üzerine Notlar" *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, ss.17-31.

TÜRKİYE'DE YÜKSEK HIZLI TREN(YHT) İÇİN HİZMET KALİTESİNİN ÖLÇÜMÜ

Şenol ALTAN*

Ayşe EDİZ**

Geliş Tarihi (Received): 05.12.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 29.12.2016

ÖZ

Gelişmiş ekonomilerde hizmet sektörünün ekonomik faaliyetler içindeki payı oldukça yüksektir. Özellikle ticaret, haberleşme, sağlık, ulaşım, eğitim gibi hizmet sektörlerindeki gelişmeler diğer tüm sektörlerin gelişimine pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Bu nedenle hizmetler sektöründe verilen hizmetin kalitesi önemlidir.

Hizmet kalitesinin ölçülmesinde temel yaklaşım, verilen bir hizmette hizmeti alan kişinin satın alınan hizmetten önceki beklentisi ile hizmeti satın aldıktan sonraki algısı arasındaki farklılığın en az olmasıdır. Bu farklılığın yönü ve derecesi hizmet kalitesinin niceliksel olarak ölçülmesinin çıkış noktasıdır. Buradan hareketle, Parasuraman, Zeithaml ve Berry tarafından geliştirilen servqual ölçeği birçok hizmet sektöründe hizmet kalitesinin ölçülmesi amacıyla kullanılmaktadır.

Hizmet sektörü içinde yer alan ulaşım sektörü, bir ülkenin hem kendi ulusal sınırları içinde hem de diğer ülkeler ile bağlantısını sağlayan en önemli sektörlerden biridir. Demiryolu ulaşımı ise ulaşım sektörü içinde maliyeti en az ve en güvenilir olanıdır.

Bu çalışmada, Türkiye'deki yüksek hızlı trene (YHT) ait hizmet kalitesi ölçümü servqual ölçeği kullanılarak yapılmıştır. Çalışma kapsamını Ankara-İstanbul arasında hizmet veren yüksek hızlı trenlerle yolculuk yapan yolcular oluşturmaktadır. Çeşitli istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular anlamlılık ve tutarlılıkları açısından değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hizmet Kalitesi, Ulaşım Sektörü, Müşteri Memnuniyeti, Servqual Yöntemi

* Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, saltan@gazi.edu.tr.

** Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, ayseediz@gmail.com,

MEASUREMENT OF SERVICE QUALITY FOR HIGH SPEED TRAIN IN TURKEY

ABSTRACT

The proportion of service sector in economic activities is quite high in developed economies. Developments in the service sector, particularly in trade, communications, health, transportation, education and so on have positive impacts to the development of all other sectors. Therefore, the quality of service given in these sectors is important.

The basic approach for measuring service quality is that the difference between the service recipients' expectation before purchasing the service and their perception after receiving the service should be minimum. The direction and extent of this difference is the starting point of measurement service quality quantitatively. On this basis, the Servqual scale developed by Parasuraman, Zeithaml and Berry is used to measure service quality in many service sectors.

The transport sector is one of the most important service sectors providing connections within the national borders and with other countries. Railway transportation is the least costly and most reliable way in the transportation sector.

In this study, service quality measurement of high-speed train (YHT) in Turkey is performed by using servqual scale. This study covers the passengers traveling with high-speed trains between Ankara and Istanbul. The findings obtained from various statistical analyzes were evaluated in terms of significance and consistency.

Keywords: Service Quality, Transportation Sector, Customer Satisfaction, Servqual method

GİRİŞ

Günümüz ekonomilerinde hizmet sektörünün öneminin gün geçtikçe artması, bu sektörde verilen hizmetlerin de çeşitlenmesine ve daha fazla işletmenin bu sektörde faaliyet göstermesine yol açmaktadır. İşletme sayısındaki bu artış, rekabeti arttırmakta ve hizmet işletmelerini hizmet sunuşunda farklı olmaya itmektedir. Bir işletmenin rekabet avantajı kazanacağı en geçerli yol, rakiplerden daha kaliteli hizmet üretmek ya da başka bir ifadeyle, tüketici beklentilerine cevap verebilmektir.

Hizmetin, soyut, değişken, stoklanamaz ve ayrılmaz oluşu, hizmet kalitesi ölçümlerini de güçleştirmektedir. Bu güçlüğüne karşın hizmet kalitesinin ölçümü hizmet veren işletmeler için oldukça önemlidir. Çünkü bir hizmet işletmesi, tüketici tarafından nasıl değerlendirildiğini doğru olarak bilmezse verdiği hizmetin piyasadaki devamlılığını da koruyamaz. Dolayısıyla, hizmet kalitesinin doğru ölçülmesi hizmet veren şirketlerin piyasadaki varlıklarını sürdürebilmeleri için bir gerekliliktir. Bununla birlikte tüketicilerin hizmet tercihlerinde kaliteye verdikleri önemin de artması, hem üreticilerin hem de araştırmacıların bu konu üzerinde yoğunlaşmalarına yol açmıştır.

Hizmet kalitesinin matematiksel olarak ölçülmesinde birçok yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden en sık kullanılanlardan biri de servqual yöntemidir. Bu yöntemde hizmet kalitesi, hizmet veren ve hizmetten yararlanan tarafları dikkate alarak, hem hizmet veren işletmelerin kalite anlayışları ile uygulamaları arasında hem de müşterilerin hizmetten bekledikleri ile yararlandıkları gerçek hizmet arasındaki farklılıklar dikkate alınarak ölçülmektedir.

Hizmet sektörü içinde yer alan ulaşım sektörü, bir ülkenin hem kendi ulusal sınırları içinde hem de diğer ülkeler ile bağlantısını sağlayan önemli sektörlerden biridir. Bu sektörün verdiği hizmet ne kadar iyi olursa üretim merkezleri ile tüketim merkezleri arasındaki iletişim de o kadar güçlü olacaktır. Demiryolu ulaşımı ise ulaşım sektörü içinde maliyeti en az ve en güvenilir olan ulaşım türüdür. Son yıllarda Türkiye'de demiryolu ulaşımına yeni yatırımlar yapılmaya başlanmıştır. Bu amaçla 2003 yılında yüksek hızlı tren (YHT) için ilk girişimler yapılmış ve ilk defa 2009 yılında Ankara-Eskişehir-Ankara arasında hizmet veren YHT hattı hizmete açılmıştır. Daha sonra Ankara-Konya-Ankara, Ankara-İstanbul-Ankara ve Konya-İstanbul-Konya hatları da devreye girmiştir.

Bu çalışmada Ankara-İstanbul arasında hizmet veren YHT hattında verilen hizmetin kalite niteliği servqual yöntemi ile araştırılmıştır. Bu amaçla bu hat üzerinde seyahat eden yolcularla birebir görüşülerek anket doldurulmuştur. Hizmet kalitesinin ölçülmesine ilişkin olarak fiziki görünüm, güvenilirlik,

heveslilik, güvence ve empati olarak belirlenen beş boyutun ölçülmesine yönelik 22 sorudan oluşan standart Servqual anketi kullanılmıştır.

I. LİTERATÜR ÖZETİ

Servqual yöntemine ilişkin gerek yurtiçinde gerekse de yurtdışında çok çeşitli alanları konu alan çalışmalar mevcuttur. Buradaki literatür kısmında yüksek hızlı trendeki kalite anlayışını dikkate alan ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

Kılıçlar vd. (2010) çalışmasında Türkiye'de YHT projesinin başarıya ulaşması ve trenlerin daha iyi hizmet verebilmesi için demiryolu yolcularının YHT'yi tercih etme nedenleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Yolcuların YHT'yi tercih nedenleri arasında zamandan tasarruf, konfor, dakiklik, güven ve bilet fiyatlarının uygun olması gibi unsurların ilk sıralarda geldiğinden söz edilmektedir. Stoop ve Thissen (1997) hızlı trenle taşımacılığın yaygınlaşmasındaki temel etkenin güvenlik olduğunu vurgularken, Masson ve Petiot (2009) hızlı trenle taşımacılığın yaygınlaşmasında temel faktör olarak özellikle turistler için zaman kazanmadaki çekiciliğine vurgu yapmaktadırlar. Borras vd. (2009) çalışmalarında çevre bilinci ve ücretlendirmenin uygunluğu gibi unsurların YHT'yi müşteri tercihlerinde ön plana çıkardığından söz etmektedirler. Givoni (2006) ise, YHT teknolojisindeki modernleşmenin müşteri tercihlerinde önemli bir unsur olduğunu belirtmektedir.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A) Hizmet ve Kalite Kavramı

Hizmetin en bilinen tanımı bir gruptan diğerine sunulan herhangi bir şeyin sahipliği ile sonuçlanmayan, bir faaliyet ya da faydadır. Hizmet üretimi fiziksel bir ürüne bağlı olabilir ya da olmayabilir (Rust vd, 1996: 7). Başka bir tanıma göre hizmet hareket, süreç ve performanstır (Zeithaml vd., 2000: 2). Bir diğer tanım da, doğrudan satışa sunulan ya da ürünlerin (mal/hizmet) satışıyla birlikte sağlanan yararlar veya doygunluklar olarak yapılmaktadır (Tenekecioğlu, 1992: 159).

Çok genel olarak kullanma amacına uygunluk derecesi biçiminde tanımlanabilen kalite ise hem mal hem de hizmet üreten firmalar için dikkate alınması gereken bir kavramdır. Çünkü ürün kalitesinin iyileştirilmesinin bir sonucu da hatalı üretim düzeyinin en aza indirgenmesi olacaktır. Bu durum firma için hem para hem de zaman tasarrufu demektir. Yani verimliliğin artması ile daha düşük maliyetle daha üstün özelliklere sahip ürünlerin üretilmesi mümkün olacaktır. Kalite düzeyinin yükseltilmesinin bir sonucu olarak ilgili ürünün piyasada rekabet üstünlüğünden de söz edilebilecektir. Bu durum ise hem pazar payını artıracak hem de firmaya prestij sağlayacaktır. Bunun yanında piyasaya kaliteli

ürünler sunmanın sosyal boyutu da vardır. Kaliteli üretim toplumların hayat standartlarında da yükselme sağlayacaktır.

B) Hizmetin Özellikleri

Hizmetleri mallardan ayıran beş temel özellik vardır (Zeithaml vd., 2000: 2-13). Bunlardan ilki soyut olma yani hizmetlerin elle tutulamaz oluşudur. Satın almadan önce hizmetlere dokunulamaz, görülemez ve değeri hesaplanamaz. Bir hizmetin satın alımı ve tüketilmesi kısa bir zaman içerisinde gerçekleşir ve tamamen tecrübe etmeye dayalıdır. Hizmetlerin ikinci özelliği, eşzamanlılık yani üretiminin ve tüketiminin birbirinden ayrılamamasıdır. Hizmetlerin üçüncü özelliği özellikle emek içeriği fazla olanların heterojen olmaları yani türdeş olmamalarıdır. Dördüncü özellik hizmetin dayanıksızlık yani depolanamaz oluşudur. Hizmetin beşinci özelliği ise sahiplik olgusudur.

C) Hizmet Kalitesi

Kalite, kaynakların verimli kullanımını sağlayan, ürün ve hizmetlere kullanım uygunluğu kazandıran, müşteri gereksinimlerine uygun üretim ve hizmet anlayışını egemen kılan ve böylece işletmelerin kamusal sorumluluklarında da olumlu olarak gerçekleştirilmelerine olanak sağlayan bir performans boyutudur (Doğan, 2000: 22).

Hem imalat sektörü hem de hizmet sektörü ekonomiye katkıları bakımından vazgeçilmez niteliktedir. Başlangıçta kalitenin yükseltilmesine yönelik çalışmalar somut ürünler sunan imalat sanayinde uygulama alanı bulmasına karşın, hizmetler sektörünün büyüüp gelişmesi ve ekonomide dikkate değer bir yer tutması nedeniyle bu sektöre de uyarlanmıştır. Ancak, kalitenin iyileştirilmesi için her şeyden önce ölçülebilir olması gerekmektedir. İmalat sektöründe kalite düzeyinin ölçülmesi nispeten kolaydır. Nitekim ürünün fiziksel özellikleri, dayanıklılığı ve kendisinden beklenen işlevi yerine getirip getirmediği gibi değerlendirmede ipucu olarak kullanılacak özellikler çeşitli şekillerde kolayca ölçülebilmektedir. Ne var ki, hizmetlerin kendine özgü bir takım özellikleri olması nedeniyle bu ölçüm zorlaşmaktadır.

Hizmet kalitesinin hizmet sektörü kadar imalat sektörünü de yakından ilgilendirdiğine dikkat çekmekte fayda vardır. İmalat sektöründe görev yapan yöneticiler artık sadece teknolojiye dayalı rekabetin ne kadar zor olduğunu kavradıklarından ilave hizmetler kategorisine giren ve üretilen ürüne eşlik eden hizmetlerin kalitesini artırmayı, rekabet üstünlüğü yaratan bir unsur olarak görmekteirler. Böylece firmalar kaliteli hizmeti farklılık yaratmak, verimliliği artırmak, müşteri sadakatini sağlamak, fiyat rekabetinden korunmak ve kamuoyunda olumlu bir imaj yaratmak için kullanılmaktadırlar (Altan ve Atan, 2004: 19).

Hizmet kalitesinin hem imalat hem de hizmetler sektörü için bu denli önemli olmasının sonucu olarak, hizmet kalitesinin ölçümü araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Bu nedenle hizmet kalitesi birçok araştırmacı tarafından tartışılan bir kavram haline gelmiştir. İncelemeler sonucunda hizmet kalitesine ilişkin şu ortak sonuçlara ulaşılmaktadır (Juran vd., 1988: 336):

1. Tüketiciler için hizmet kalitesinin değerlendirilmesi ürün kalitesini değerlendirmekten daha zordur.

2. Hizmet kalitesi algılamaları, tüketici beklentilerinin gerçekleşen hizmet performansı ile beklentilerinin karşılaştırılmasının sonucudur.

3. Kaliteye ilişkin değerlendirmeler sadece hizmet çıktısına bakılarak yapılmamaktadır. Aynı zamanda hizmet sunumu sürecinin değerlendirilmesini de içermektedir. Yani tüketiciler hizmetin sonucunu değil, hizmetin veriliş şeklini de değerlendirmektedirler. Yararlanılan hizmet bir bütündür.

Hizmet kalitesini değerlendirmek güçtür. Kaliteyi değerlendirmek için bir fiziksel varlığın olmayışı veya eksikliği, tüketicileri diğer özelliklere göre değerlendirme yapmaya zorlamaktadır. Hizmetin bu soyut yapısının bir sonucu olarak hizmeti verenler için tüketicilerin aldıkları hizmet ve hizmet kalitesini nasıl algıladıklarını ve değerlendirdiklerini analiz etmesi zorlaşacaktır. Bu durumda bir hizmet işletmesi, tüketici tarafından hizmetinin nasıl değerlendirildiğini bilmezse, bu değerlendirmeleri istediği yönde nasıl kullanabileceğini de bilemeyecektir. Bu nedenle hizmet kalitesinin sayısal olarak ölçülmesi hem hizmeti alanlar hem de hizmeti sunanlar açısından oldukça önemlidir.

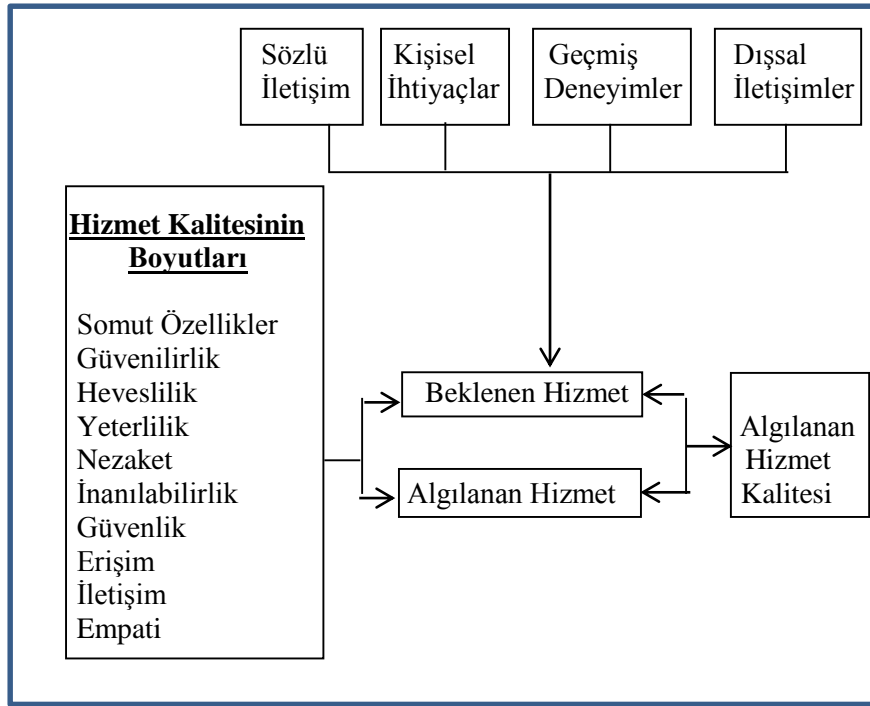
III. YÖNTEM

A) Hizmet Kalitesinin Ölçümü ve Servqual Yöntemi

Hizmet kalitesi, verilen hizmetin müşteri beklentilerinin ne kadarını karşılayabildiğinin bir ölçüsüdür. Kaliteli hizmet vermek ise müşteri beklentilerinin karşılanabilmesidir (Parasuraman vd., 1985: 42). Sunulan bir hizmetin kalitesi ölçülemediğinde kalite de iyileştirilemeyeceğinden dolayı ölçülemeyen kalite bir sistem değil, ancak bir slogan olmaktan öteye gidemeyecektir (Parasuraman vd., 1985: 42). Bu noktadan hareketle Parasuraman, Zeithaml ve Berry (PZB), hizmet kalitesini ölçmek için servqual yöntemini geliştirmişlerdir. PZB öncelikle, hizmet kalitesini tanımlamaya ve onu etkileyen faktörleri bulmaya daha sonra da ölçülebilir hale getirebilmek için her hizmet türüne uygulanabilecek genel bir model geliştirmeye çalışmışlardır. Geliştirilen bu modelde hizmet kalitesi; hizmeti satın alanların satın aldıkları hizmete ilişkin istek veya beklentileri ile algıları arasındaki farklılık ölçüsü şeklinde tanımlanmıştır (Rohini ve Mahadevappa, 2006: 64).

TÜRKİYE'DE YÜKSEK HIZLI TREN(YHT) İÇİN HİZMET KALİTESİNİN ÖLÇÜMÜ

Servqual yöntemi ankete dayalı bir ölçme yöntemidir. Anket 22'şer adet sorudan oluşan bölümler halindedir. İlk bölümde tüketicinin hizmet işletmesinden beklentileri, ikinci bölümde ise söz konusu işletmeden algıladığı hizmet performansı aynı sorular kullanılarak ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Yöntemde “tamamen katılıyorum” ile “kesinlikle katılmıyorum” arasında değişen yedili Likert ölçeği kullanılmaktadır (Atan ve Yavuz, 2011: 256). Servqual yönteminin anket formunda yer alan sorular müşterilerin hizmet kalitesini değerlendirirken göz önüne aldıkları kriterler de dikkate alınarak PZB tarafından hazırlanmıştır. Bu kriterlere göre, hizmet kalitesinin on adet boyutu bulunduğu tespit edilmiştir. Boyutlar ile beklenen ve algılanan hizmet arasındaki ilişki Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil: 1

PZB'nin Araştırmaları Sonucunda Elde Edilen Bulgular

Kaynak: (Zeithaml vd., 1990, s. 23)

Bu boyutlar kısaca;

1. **Somut Özellikler:** Binaların, kullanılan teçhizatların, iletişim malzemelerinin ve personelin görünümü,
2. **Güvenilirlik:** Vaat edilen hizmeti doğru olarak yerine getirme yeteneği,

3. **Heveslilik:** Müşterilere yardım etme ve hızlı hizmet verme istekliliği,
 4. **Yeterlilik:** Hizmeti yerine getirmek için gereken bilgi ve yeteneğe sahip olunması,
 5. **Nezaket:** Müşteri ile doğrudan ilişki kuran personelin nazik, saygılı, düşünceli ve samimi olması,
 6. **İnanılabilirlik:** Hizmet sunan kişinin güvenilir ve dürüst olması,
 7. **Güvenlik:** Tehlike risk veya şüphenin olmaması,
 8. **Erişim:** Gerektiğinde iletişim kurma kolaylığı ve erişilebilirlik,
 9. **İletişim:** Anlayabileceği dilden müşterinin bilgilendirilmesi ve sorunlarının dinlenmesi,
 10. **Empati:** Müşterileri ve ihtiyaçlarını tanımak için çaba sarf edilmesi,
- şeklinde tanımlanabilir.

Hizmet kalitesi PZB tarafından beklenen hizmet ile algılanan hizmet arasındaki fark olarak tanımlanmıştır. Buna göre beklenen hizmet ile algılanan hizmet arasında oluşabilecek olası durumlar şu şekilde değerlendirilebilir. Eğer beklenen hizmet = algılanan hizmet ise müşteri tatmin olmuştur. Beklenen hizmet < algılanan hizmet ise kalite düzeyi yüksektir. Beklenen hizmet > algılanan hizmet ise müşteri tatmin olmamış, müşteri memnuniyetsizliği kaçınılmazdır.

B) Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi

Hizmet işletmeleri özellikle 1980 yılı sonrasında kalitenin önemini kavrayarak kalitenin geliştirilebilmesi için kalite ölçümünün gerekli olduğu üzerinde durmuşlardır (Reichheld ve Sasser, 1990: 105). Hizmet kalitesi ölçümü konusunda değişik model ve yaklaşımlar geliştirilmesine rağmen müşterinin algıladığı hizmet kalitesini ölçmeye yarayan servqual yöntemi en yaygın kullanıma sahiptir (Yumuşak, 2006: 70).

PZB, hizmet kalitesi yapısını ve kalite problemlerine yol açan beş adet boşluk tanımlayarak hizmet kalitesi yapısını etkileyen faktörlerin anlaşılmasını sağlamışlardır (Carman, 1990: 34). Bu beş boşluktan ilk dört boşluk beşinci boşluğu etkileyen boşluklardır ve beşinci boşluk müşterinin beklediği ve algıladığı hizmet arasındaki farkı yani hizmet kalitesini ifade etmektedir. Hizmet kalitesini etkileyen tüm bu boşluklar arasındaki döngü Şekil 2'de verilmiştir. Bu boşluklar şöyle açıklanabilir (Zeithaml vd., 1988: 36):

Birinci Boşluk: Müşteri beklentileri ile yönetimin bu beklentileri algılaması arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır.

İkinci Boşluk: Yönetimin müşteri beklentilerini algılaması ile algıların hizmet kalitesi standartları arasındaki farktır. Bu boşluk hizmet firması yöneticilerinin, müşteri beklentilerini doğru şekilde algılamış olsalar dahi bunu hizmet standartları haline dönüştürmedikçe istenen kalite düzeyine ulaşmalarının güç olduğu ifade edilmektedir. PZB'ye göre, birçok firma için ikinci boşluk geniş bir boşluktur.

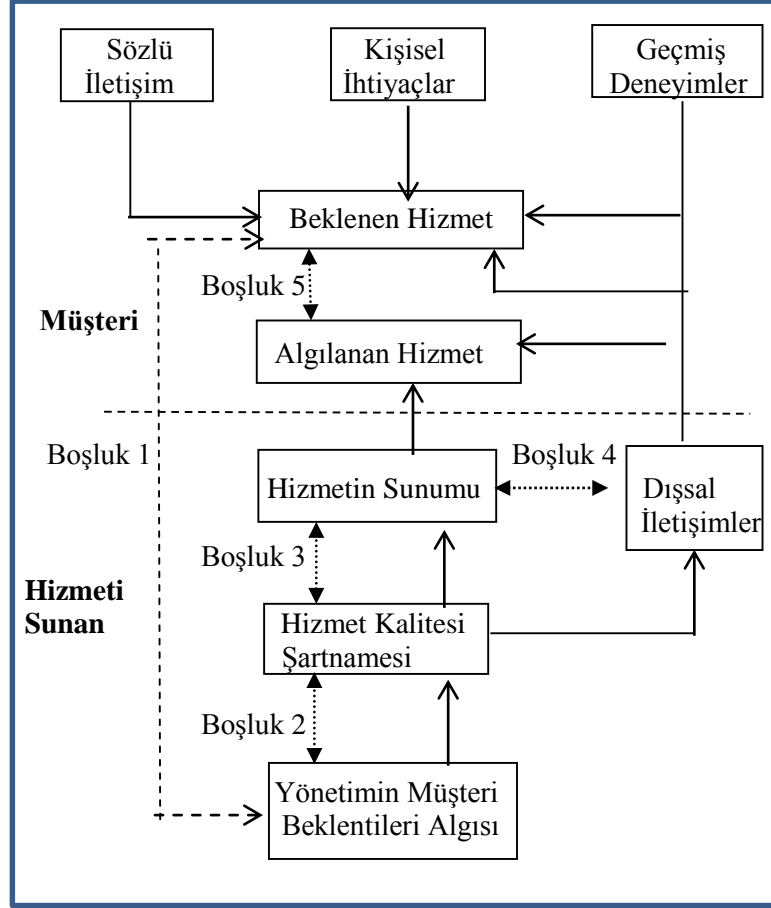
Üçüncü Boşluk: Hizmet kalite standartları ile hizmetin gerçek sunumu arasındaki farkı belirtmektedir. Bazen yöneticiler müşteri beklentilerini doğru olarak algılamış ve bunlara uygun standartları yürürlüğe koymuş bile olsa istenilen şekilde hizmet sunulamayabilir. Hizmet şartnameleri ile gerçekleşen hizmet sunumu arasındaki farklılık “hizmet performansı boşluğu” olarak adlandırılmaktadır. Bu performans boşluğu çalışanların hizmeti istenen düzeyde yerine getirememesinden ya da getirmek istememesinden kaynaklanmaktadır (Atan, Baş ve Tolon, 2006: 169).

Dördüncü Boşluk: Hizmet sunumu ile hizmet hakkında müşterilere iletilen dışsal mesajlar arasındaki fark olarak tanımlanır ve PZB'nin geliştirdiği kavramsal hizmet kalitesi modelinde dördüncü boşluk, müşterilerin hizmet kalitesi algılarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak nitelendirilmektedir.

Beşinci Boşluk: Algılanan hizmet kalitesi, tüketicilerin işletmelerden almayı arzu ettikleri ile aldıkları hizmeti karşılaştırmaları sonucu ortaya çıkar. Başka bir ifadeyle algılanan hizmet kalitesine, tüketicilerin beklentileri ile algıları arasındaki farklılığın yönü ve derecesi olarak bakılır (Carman, 1990: 33). Bu boşluk;

$$\text{Boşluk 5} = f(\text{Boşluk 1, Boşluk 2, Boşluk 3, Boşluk 4})$$

biçiminde gösterilebilir.



Şekil :2
Kavramsal Hizmet Kalitesi Modeli

(Kaynak : Parasuraman, Zeithaml, Berry, 1985, s. 44, 1988, s. 36)

IV) UYGULAMA

Ulaştırma sektörü içinde yer alan YHT'ler ulaşım konusunda piyasaların önde gelen kurumlarından. Ulaştırma sektörü yöneticileri de günümüzde yaşanan yoğun rekabet ortamında var olabilmenin anahtarının kaliteli yolculuk dolayısıyla kaliteli hizmet olduğunun bilincindedirler.

Türkiye'de Demiryolu ulaşımı Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde önemli bir sektörken daha sonra bu önemini yitirmiştir. Son yıllarda Türkiye'de demiryolu ulaşımına yeni yatırımlar yapılmaya başlanmıştır (TCDD, 2009). Türkiye'de yüksek hızlı tren için ilk girişimler 2003 yılında yapılmış ve ilk defa 2009 yılında Ankara-Eskişehir-Ankara arasında hizmet veren YHT hattı hizmete açılmıştır. Sonraki yıllarda bu hatta Ankara-Konya-Ankara, Ankara-İstanbul-Ankara ve Konya-İstanbul-Konya olmak üzere üç hat daha eklenmiştir (TCDD, 2010).

Bu çalışmada Türkiye'deki Ankara-İstanbul hattı arasındaki hizmet veren YHT hattının hizmet kalitesi servqual modeli kullanarak hesaplanmıştır. Öngörülen kalite boyutlarına verilen önem derecelerine göre, kalite düzeyini yükseltmek üzere hangi boyuta veya boyutlara öncelik verilerek iyileştirme yapılması gerektiği belirlenmiştir.

A) Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmanın ana amacı, YHT'lerle yolculuk yapan yolcuların yolculuklarına ilişkin algılanan hizmetin kalitesinin ölçülmesidir. Bu amacın yanı sıra ulaşılmak istenen alt amaçlar şöyle sıralanabilir:

1. Hizmet kalitesi boyutlarını tespit etmek ve bunların önem derecelerini saptamak,
2. YHT'lerin Servqual skorlarını tespit etmek ve kalite skorları bakımından karşılaştırmaktır.

B) Araştırmayla İlgili Sınırlamalar ve Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, Ankara-İstanbul arasında YHT ile seyahat eden yolcuların görüşleri alınarak yapılmıştır. Araştırmada, YHT'lerde sunulan yolculuk hizmetinin kalitesini ölçmek amacıyla servqual yöntemi kullanılmıştır.

C) Veri Toplama ve Analizinde Kullanılan Yöntemler

Ankara-İstanbul hattında seyahat eden yolculara birebir anket soruları dağıtılarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde yolcuların satın aldıkları hizmetten beklentilerini tespit etmeye yönelik olarak 22 önerme yedili Likert ölçeği kullanarak "1" hiç katılmıyorum, "7" tamamen katılıyorum şeklinde derecelendirilerek sorulmuştur. İkinci bölümde kalite boyutlarının önem

derecelerini belirlemeye yönelik olarak yolculardan her boyutu 100 üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Anketin üçüncü bölümünde yolcuların satın aldıkları hizmete ilişkin düşüncelerini ölçmeye yönelik olarak aynı 22 önerme yedili Likert ölçeği kullanılarak tekrar sorulmuştur. Anketin son bölümünde ise cinsiyet, yaş, eğitim gibi demografik özellikler sorulmuştur.

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Microsoft Excel ve SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada servqual modelinde kullanılan özellikli hesaplamalar Excel programında, bir takım istatistiksel analizler ise SPSS programında gerçekleştirilmiştir. Hizmet kalitesinin bir takım demografik özellikler açısından farklı olup olmadığı, hipotez testi ile (parametrik olmayan testi) araştırılmıştır. Verilerin normallik testi sonucunda; gruplar arası farklılık incelenirken ikili gruplarda Mann Whitney U testi, ikiden fazla gruplarda ise Bonferroni düzeltilmeli Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır.

D) Verilerin Analizi ve Servqual Skorlarının Hesaplanması

1. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde ilk olarak faktör analizi ile kalite boyutları tespit edilmiştir. Sonuçta özdeğeri 1'den büyük olan beş faktör (boyut) bulunmuştur. Bunlar “somut özellikler”, “güvenilirlik”, “heveslilik”, “güven” ve “empati”dir. Değişkenler arasındaki kısmi korelasyonlar büyüklüğünü test eden Kaiser-Meyer-Olkin testinin sonucu 0.697 olarak çıkmıştır. Sonucun 1'e çok yakın olmasının oldukça iyidir. Faktör modelinin uygunluğunu test eden Bartlett testinin sonucu da 230.121 olup, oldukça yüksektir.

Faktör analizinin ana hedefi, çok sayıda değişkeni aza indirmektir. Yapılan analiz sonucunda her faktöre bir isim verilir. Faktörü oluşturan değişkenler faktörün isimlendirilmesinde etkili olmasına karşın bazen birbirine uymayan değişkenler bir faktörde de toplanabilir. Bu durumda, faktör yükü en büyük olan değişken temel alınarak isimlendirme yapılır (Çatı ve Koçoğlu, 2007: 177).

Tablo :1
Hizmet Kalitesi İle İlgili Faktör Analizi

Faktörler(Boyutlar)	Toplam	Varyans(%)	Kümülatif(%)
Somut Özellikler	10.440	47.455	47.455
Güvenilirlik	1.704	7.745	55.200
Heveslilik(İlgi)	1.156	5.252	60.453
Güven	1.094	4.971	65.424
Empati	1.013	4.605	70.029

Faktörlere ait varyans yüklerinin toplamının % 50 değerinden yüksek çıkması arzu edilen bir durumdur (Dursun ve Nakip, 1997: 69). Araştırmanın faktör analizi sonucunda elde edilen varyans yüzdesi toplamı 70.029 olarak çıkmıştır.

Bu oranın % 50'den yüksek çıkması, analizin geçerli olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucuna göre yolcuların en kaliteli bulduğu faktör yani boyut “somut özellikler” olurken bu boyutu sırasıyla “güvenilirlik”, “heveslilik”, “güven” ve “empati” boyutlarının izlediği görülmüştür.

2. Servqual Skorlarının Hesaplanması

Servqual yönteminde hizmet kalitesi değerlendirmesi yolcuların “beklenti – algı” ifade çiftlerine verdikleri puanlar arasındaki farkın hesaplanmasına dayanmaktadır. Bu durumda elde edilen faktörler üzerinden Servqual skoru aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

$$\text{Servqual Skoru} = \text{Algı Skoru} - \text{Beklenti Skoru.}$$

Servqual skorları kullanılarak her bir boyut için ortalama Servqual skoru hesaplanır. Ortalama Servqual skorları iki aşamada elde edilmektedir. Birinci aşamada her bir yolcu için söz konusu boyuta ait ifadeler verilen Servqual skorları toplanır ve boyutu oluşturan ifade sayısına bölünür. İkinci aşamada “N” sayıda yolcu için birinci adımda elde edilen sayılar toplanır ve “N”e bölünür.

Ağırlıklandırılmış skoru elde etmek için şu adımlar izlenmektedir:

1. Her bir müşteri(yolcu) için beş boyutun birer birer ortalama servqual skoru hesaplanır.
2. Her bir müşteri için her bir boyuta verdiği servqual skoru ile o müşterinin o boyuta tahsis ettiği önem ağırlığı çarpılır.
3. Her bir müşteri için beş boyutun toplamı üzerinden ağırlıklandırılmış Servqual skorları toplanır.
4. “N” müşterinin üçüncü adımda elde edilen skorları toplanır ve “N”e bölünür.

Görüşülen kişilerin öngörülen boyutları puanlandıkları bölümden elde edilen veriler yardımıyla müşterilerin her bir kalite boyutuna verdikleri önem düzeyleri Tablo 2'deki gibi tespit edilmiştir.

Tablo: 2
Kalite Boyutlarının Önem Derecelerine Göre
Ağırlıklandırılması (% olarak)

Boyutlar	Genel	
	Ortalama	Standart Hata
Somut Özellikler	20.5254	8.050
Güvenilirlik	24.5339	10.645
Heveslilik(İlgi)	17.6017	6.240
Güven	18.6610	6.987
Empati	18.6017	7.322

Ağırlıklandırılmış Servqual skoru hesaplamak için YHT yolcuları için ayrı ayrı olmak üzere bulunan ağırlıklar ile ait oldukları faktörler (boyutlar) çarpılmıştır. Örnek olarak yolcular için hesaplama şu şekildedir:

Ağırlıklandırılmış servqual skoru = (somut özellikler * 0.205254 + güvenilirlik * 0.245339 + ilgi * 0.176017 + güven * 0.186610 + empati * 0.186017)

3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada kullanılan demografik bilgiler ile servqual skorları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan demografik bilgiler; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, çalışma alanı, seyahat amacı, aylık gelir seviyesi ve tren tercihindeki en önemli neden olarak alınmıştır. Her bir demografik özellik farklı alt kategoriler ile tanımlanmıştır. Buradan hareketle araştırmanın hipotezleri genel olarak

H₀: Demografik bilgi ile servqual skorları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H₁: Demografik bilgi ile servqual skorları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

şeklinde tanımlanmıştır.

V) ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER

Anket sonuçlarının değerlendirilmesiyle elde edilen servqual skorlarının sırasıyla “güvenilirlik” ve uygunluk testleri yapılmış ve ankettin dördüncü

bölümünde sorulan demografik bilgiler ile servqual skorları arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

A) Servqual Skorları

Kalite “beklentilerin karşılanabilmesi” şeklinde tanımlanmıştır. Bu durumda servqual skorlarının sıfır ile pozitif değerleri aynı şekilde değerlendirilebilir. Çünkü hizmetlerde önemli olan beklentilerin karşılanmasıdır. Beklentilerin üstünde sunulan bir hizmetin sakıncalı olduğunu söylemek mümkün olmasa da bu fazlalığın daha fazla işgücü ve zaman kaybı gibi sakıncalar doğurabileceği ihtimal dahilindedir. Bu nedenle oluşturulan ölçeklemede sıfır ve daha üzerindeki değerler aynı seviyede değerlendirilmiştir.

B) Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, bir kavramın, özelliğin ya da nesnenin aynı yöntemi kullanarak bağımsız fakat karşılaştırılabilir ölçümlerinin benzerliği anlamına gelmektedir. Güvenilirlik bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derecede yansıttığını ifade eder. Servqual yönteminin güvenilirliğini test etmek için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı 0.940 olarak bulunmuştur. Katsayının 1'e yakın olması ölçeğin dolayısıyla modelin güvenilir olduğunu göstermektedir.

C) Uygunluk Analizi

Elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olması beklenir. Uygunluk testleri arasında yaygın olarak kullanılan testlerden biri olan Kolmogorov-Smirnov testi; rasgele elde edilmiş örnek bir verinin belirli bir dağılıma (uniform, normal veya poisson) uyup uymadığını test etmek amacıyla kullanılır. İlke olarak, örnek verinin kümülatif dağılım fonksiyonuyla karşılaştırılması temeline dayanır. Verilerin uygunluğunun yüksek kabul edilebilmesi için test sonucu çıkan Sig.(2-tailed) değerinin 0,05'in altında olması beklenir. Eğer değer 0,000 ise verilerin anlamlılığının çok yüksek olduğu söylenir.

Yapılan çalışmada müşterilerin algıladıkları kalite düzeyi ile önermeler arasındaki ilişkinin Kolmogorov-Smirnov test sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo: 3'den de görüleceği üzere tüm boyutların servqual skorlarına bakıldığında normal dağılıma uymadıkları görülmektedir ($p < 0.05$). Bundan dolayı analizlerde non-parametrik testler kullanılmıştır. Bu testler araştırmanın hipotezleri kısmındaki ilişkilere sırasıyla uygulanmıştır.

Tablo: 3
Kolmogrov-Smirnov Testi Sonuçları

NORMALLİK TESTİ					
Ağırlıklandırılmış Kalite Boyutları	Kalite Boyutlarının Skorları		Kolmogrov-Smirnov Testi		
	Ortalama	Standart Hata	Test İstatistik Değeri	Denek Sayısı	P Değeri
Somut Özellikler	1.198	0.186	0.247	118	0.000
Güvenilirlik	1.612	0.244	0.241	118	0.000
Heveslilik (İlgi)	1.289	0.244	0.286	118	0.000
Güven	0.819	0.124	0.244	118	0.000
Empati	1.279	0.223	0.264	118	0.000
Servqual Skoru	1.239	0.051			

Ortalama servqual puanı 1.239 bulunmuştur. Skorun sifıra yakın olması hizmet algısının beklentilere o kadar yakın olduğu anlamına gelmektedir. Servqual skorlarına tek tek bakıldığında ise YHT ile seyahat eden yolcuların hizmet kalitesi açısından en fazla “güven” boyutunda tatmin oldukları görülmektedir. Bunu sırasıyla “somut özellikler”, “empati” ve “heveslilik” izlemektedir. Ankara-İstanbul arasında YHT hizmetini alanların en az tatmin oldukları kalite boyutu ise 1.612 ile “güvenilirlik” boyutu olmuştur.

D) Demografik Bilgiler İle Servqual Skorları Arasındaki İlişki

Araştırmada Ankara-İstanbul hattı üzerinde seyahat eden yolculara cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, çalışma alanı, seyahat amacı, aylık geliri, seyahat için YHT’yi tercih nedeni, değişik alt kategoriler ile sorulmuş ve bu sorulara ait alt kategoriler ile Servqual skorları arasındaki ilişki incelenmiştir.

1. Cinsiyet İle Servqual Skorları Arasındaki İlişki

Kalite boyutları bazında cinsiyet ile Servqual skorları açısından bir farklılığın olup olmadığı;

H₀: Cinsiyete göre hizmet kalite boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H₁: Cinsiyete göre hizmet kalite boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

hipotezi ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo :4
Servqual Skorlarının Cinsiyete Göre Farklılığı

Ağırlıklandırılmış Kalite Boyutları	Cinsiyet		Mann Whitney U değeri	Önem Düzeyi (p)
	Erkek Ortalama Sıra	Kadın Ortalama Sıra		
Somut Özellikler	63.88	54.82	1471.5	0.150
Güvenilirlik	62.64	56.14	1547.0	0.302
Heveslilik (İlgi)	60.46	58.47	1680.0	0.753
Güven	62.15	56.67	1577.0	0.384
Empati	62.43	56.36	1559.5	0.335

Tablo: 4’e göre bütün kalite boyutlarında cinsiyete göre servqual puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmemekle birlikte ($p > 0.05$) kadınların memnuniyetsizliğinin daha fazla olduğu görülmektedir.

2. Yaş İle Servqual Skorları Arasındaki İlişki

Yaş değişkenine ilişkin dört alt kategori belirlenmiştir. “18-25” yaş aralığı, “26-35” yaş aralığı, “36-45” yaş aralığı ve “45 yaş üzeri” olanlardır. Bu alt kategoriler ile servqual skorları arasındaki istatistiki sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo :5
Servqual Skorlarının Yaş Gruplarına Göre Farklılığı

Ağırlıklandırılmış Kalite Boyutları	Yaş Grupları ve Ortalama Sıra				Kruskal Wallis Değeri	Önem Düzeyi (p)
	18-25	26-35	36-45	45 ve üzeri		
Somut Özellikler	59.50	61.78	53.98	60.52	0.778	0.855
Güvenilirlik	56.37	65.78	60.14	53.38	2.538	0.469
Heveslilik (İlgi)	64.88	61.01	58.68	53.42	1.685	0.640
Güven	64.60	65.35	46.61	56.73	5.077	0.166
Empati	60.38	65.79	54.39	54.10	2.609	0.456

Bütün kalite boyutlarında yaş gruplarına göre servqual puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmemekle birlikte ($p > 0.05$) “heveslilik” boyutu dışında yaş grupları itibarıyla “26-35” yaş grubundaki yolcuların algıları beklentilerini daha iyi karşılamaktadır yani hizmetten memnundurlar. “Heveslilik” boyutunda ise “18-25” yaş grubunun memnuniyeti daha fazladır.

3. Öğrenim Durumu İle Servqual Skorları Arasındaki İlişki

Öğrenim durumu altı alt kategori ile verilmiştir. Bu alt kategoriler, okur-yazar”, “ilköğretim”, “lise”, “yüksek okul”, “üniversite” ve “üniversite sonrası” şeklinde tanımlanmıştır. Öğrenim durumuna ilişkin alt kategoriler ile servqual skorları arasındaki istatistikî sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo :6
Servqual Skorlarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılığı

Ağırlıklandırılmış Kalite Boyutları	Öğrenim Durumu ve Ortalama Sıra						Kruskal Wallis Değeri	Önem Düzeyi (p)
	okur-yazar	ilköğretim	lise	yüksek okul	üniversite	yüksek lisans/doktora		
Somut Özellikler	65.88	46.83	75.79	71.56	56.88	53.61	7.257	0.202
Güvenilirlik	61.88	50.22	66.94	62.88	56.46	63.59	2.349	0.799
Heveslilik (İlgi)	78.75	41.56	67.38	77.06	56.98	57.48	7.149	0.210
Güven	93.25	45.33	62.29	51.63	57.45	64.93	6.776	0.238
Empati	77.25	53.17	50.15	68.94	63.63	52.28	5.123	0.401

Bütün kalite boyutlarında öğrenim durumuna göre servqual skorları arasında anlamlı bir farklılık görülmemekle birlikte ($p > 0.05$) “güvenilirlik”, “güven” ve “empati” boyutları dışında “lise” öğrenim grubundaki yolcuların algıları beklentilerini daha iyi karşılamaktadır. “Heveslilik”, “güven” ve “empati” boyutlarında ise “okur-yazar” öğrenim durumunda olan yolcuların memnuniyeti daha fazladır.

4. Çalışma Alanı İle Servqual Skorları Arasındaki İlişki

Ankara-İstanbul arasında seyahat eden yolcular “öğrenci”, “kamuda memur”, “kamuda işçi”, “özel sektörde işçi”, “uzmanlık gerektiren meslek sahibi”, “kendi işini yapan” ve “emekli” olmak üzere yedi alt kategoride tanımlanmışlardır. Yolcuların çalışma alanları ile servqual skorları arasındaki ilişki Tablo 7’de verilmiştir.

Bütün kalite boyutlarında öğrenim durumuna göre ağırlıklandırılmış servqual puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmemekle beraber ($p > 0.05$) “heveslilik” boyutu dışındaki bütün boyutlarda “kamuda işçi” çalışma alanının

memnuniyeti daha fazla bulunmuştur. “Heveslilik” boyutunda ise “özel sektörde işçi” çalışma alanının memnuniyeti daha fazladır.

Tablo :7
Servqual Skorlarının Çalışma Alanına Göre Farklılığı

Ağırlıklanmış Kalite Boyutları	Çalışma Alanı ve Ortalama Sıra							Kruskal Wallis Değeri	Önem Düzeyi (p)
	Öğrenci	Kamu Memur	Kamuda İşçi	Özel Sektörde İşçi	Uzmanlık Gerektiren Meslek	Kendi İş	Emekli		
Somut Özellikler	58.16	53.65	90.67	62.78	45.23	71.43	58.73	8.806	0.185
Güvenilirlik	56.80	56.48	73.67	63.56	59.70	59.23	52.60	1.651	0.949
Heveslilik (İlgi)	63.66	55.25	48.33	66.31	50.25	60.60	55.80	3.380	0.760
Güven	62.28	50.58	88.83	66.75	45.35	69.17	53.67	9.847	0.131
Empati	61.90	52.53	84.17	70.56	54.75	48.40	56.30	6.615	0.358

5. Seyahat Amacı İle Servqual Skorları Arasındaki İlişki

YHT ile seyahat edenlerin yolculuklarını hangi nedenle yaptıklarına ilişkin soru dört alt başlıkta sorulmuştur. Bu başlıklar “iş seyahati”, “eğitim”, “sağlık”, “turistik gezi” ve “ziyaret” şeklinde verilmiştir. Tüm bu alt kategoriler ile servqual skorları arasındaki ilişkinin istatistiksel sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo: 8 incelendiğinde seyahat amacındaki memnuniyet düzeyleri bakımından servqual puanları anlamlı derecede farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). İkili karşılaştırma kısmında sadece aralarında farklılık olanlar belirtilmiştir. Buna göre “sağlık” amacıyla seyahat edenler diğer yolculara göre “somut özellikler” boyutunda hizmet kalitesinden daha fazla memnundurlar. “Güvenilirlik” boyutunda ise ziyaret amacıyla yolculuk yapanların diğer yolculara göre daha fazla memnun oldukları görülmektedir. Seyahat amacı “sağlık” olan yolcular ise “heveslilik” boyutunda diğer yolculara göre daha fazla memnun kalmışlardır. Hem “sağlık” hem de “turistik gezi” amacıyla seyahat eden yolcular en çok “güven” konusunda diğer yolculara göre memnuniyet göstermişlerdir. Son

olarak “empati” boyutunda seyahat amacı “sağlık” olan yolcular diğer yolculara göre daha fazla tatmin olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo :8
Servqual Skorlarının Seyahat Amacına Göre Farklılığı

Kalite Boyutları	Ağırlıklandırılmış Servqual Skorları			Kruskal Wallis H Testi			İkili Karş.
	Seyahat Amacı	Ort.	Standart Sapma	Ort. sıra	H	P Değeri	
Somut Özellikler	İş Seyahati	1.796	0.394	72.97	13.924	0.008	1-3
	Eğitim	1.178	0.272	70.36			1-4
	Sağlık	0.252	0.216	42.29			1-5
	Turistik Gezi	0.955	0.415	48.79			2-3
	Ziyaret	0.935	0.361	50.19			2-5
Güvenilirlik	İş Seyahati	2.116	0.404	71.10	10.778	0.029	1-5 2-5
	Eğitim	2.081	0.851	65.50			
	Sağlık	1.384	0.871	54.57			
	Turistik Gezi	1.559	0.525	59.88			
	Ziyaret	0.949	0.415	45.64			
Heveslilik (İlgi)	İş Seyahati	1.752	0.556	65.61	10.382	0.034	2-3 2-4 2-5
	Eğitim	1.767	0.476	77.78			
	Sağlık	0.374	0.263	50.64			
	Turistik Gezi	0.990	0.399	52.43			
	Ziyaret	0.940	0.464	50.10			
Güven	İş Seyahati	1.379	0.310	69.01	12.193	0.016	1-4 1-5 2-4 2-5
	Eğitim	1.059	0.272	75.25			
	Sağlık	0.242	0.112	50.07			
	Turistik Gezi	0.313	0.125	46.26			
	Ziyaret	0.547	0.174	51.67			
Empati	İş Seyahati	1.687	0.432	66.42	10.801	0.029	1-5 2-5
	Eğitim	1.610	0.478	74.89			
	Sağlık	0.319	0.346	46.93			
	Turistik Gezi	1.390	0.470	59.90			
	Ziyaret	0.829	0.458	47.10			

6. Servqual Skorlarının Aylık Gelir Düzeyine Göre Farklılığı

Ankara-İstanbul arasında seyahat eden yolcuların aylık gelir düzeyleri beş alt kategoride tanımlanmıştır. Bu alt kategoriler ile servqual skorları arasındaki istatistikî bilgiler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo: 9 incelendiğinde hanenin aylık gelir düzeyindeki servqual puanları kalite boyutları çerçevesinde incelendiğinde sadece “heveslilik” boyutunda anlamlı derecede farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). İkili karşılaştırma kısmında sadece aralarında farklılık olanlar belirtilmiştir.

Tablo :9
Servqual Skorlarının Hanenin Aylık Gelir Düzeyine Göre Farklılığı

Kalite Boyutları	Ağırlıklandırılmış Servqual Skorları			Kruskal Wallis H Testi			İkili Karş.
	Hanenin Aylık Gelir Düzeyi	Ort.	Standart Sapma	Ort. Sıra	H	P Değeri	
Somut Özellikler	500-1000 TL			76.29	7.742	0.101	
	1001-2000 TL			70.21			
	2001-3000 TL			55.75			
	3001-5000 TL			63.78			
	5000 TL üstü			48.35			
Güvenilirlik	500-1000 TL			58.21	3.469	0.483	
	1001-2000 TL			73.26			
	2001-3000 TL			59.06			
	3001-5000 TL			57.84			
	5000 TL üstü			54.86			
Heveslilik (İlg)	500-1000 TL	1.475	0.472	76.71	9.899	0.042	1-5 2-5
	1001-2000 TL	1.434	0.303	74.29			
	2001-3000 TL	1.685	0.847	53.23			
	3001-5000 TL	1.610	0.490	63.59			
	5000 TL üstü	0.527	0.210	48.20			
Güven	500-1000 TL			73.71	6.612	0.158	
	1001-2000 TL			67.00			
	2001-3000 TL			55.77			
	3001-5000 TL			65.31			
	5000 TL üstü			48.82			
Empati	500-1000 TL			68.07	7.169	0.127	
	1001-2000 TL			77.59			
	2001-3000 TL			54.17			
	3001-5000 TL			59.28			
	5000 TL üstü			52.48			

“Heveslilik” servqual puanı; hanenin aylık gelir düzeyi “5000 TL ve üzeri” olanlarda diğer aylık gelir düzeylerine göre anlamlı derecede düşük yani farklılık görülmektedir (0.527). Ekonomik olarak hanenin aylık geliri “5000 TL ve üzeri” arasında değişen yolcuların, diğer aylık gelir düzeyi sınıflandırmalarına göre yolcu algıları beklentilerini karşılamıştır.

Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda da hanenin aylık gelir düzeyinin “5000 TL ve üzeri” olanların “heveslilik” servqual puanı (0.527), aylık gelir düzeyi “500 - 1000 TL” ve “1001 - 2000 TL” olanlara göre anlamlı derecede düşük olması, dikkat çekici bir sonuçtur. Sonuç olarak YHT ile yolculuk yapan aylık gelir düzeyi bakımından “5000 TL ve üzeri” olanları tatmin ettiği anlaşılmaktadır.

7. Servqual Skorlarının Ulaşım İçin YHT Tercihindeki Neden Arasındaki İlişki

Ulaşım için neden YHT’yi tercih ettiniz sorusu “ekonomik oluşu”, “güvenli oluşu”, “konforlu oluşu” ve “zaman tasarrufu” sağlaması şeklinde dört alt kategoride sorulmuştur. Servqual skorları ile bu alt kategoriler arasındaki istatistiksel sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo :10
Servqual Skorlarının Tren Tercihindeki Nedene Göre Farklılığı

Kalite Boyutları	Ağırlıklandırılmış Servqual Skorları			Kruskal Wallis H Testi			İkili Karş.
	Tren tercihini Etkileme Nedeni	Ort.	Standart Sapma	Ort. Sıra	H	P Değeri	
Somut Özellikler	Ekonomiklik			70.55	4.443	0.217	
	Güvenli			50.92			
	Konforluluk			48.44			
	Zaman Tasarrufu			59.79			
Güvenilirlik	Ekonomiklik			67.86	4.626	0.201	
	Güvenli			45.71			
	Konforluluk			56.44			
	Zaman Tasarrufu			61.05			
Heveslilik (İlgi)	Ekonomiklik	1.222	0.316	67.89	8.432	0.038	1-2 1-3 2-4
	Güvenli	0.349	0.155	44.29			
	Konforluluk	0.112	0.105	41.61			
	Zaman Tasarrufu	1.730	0.399	63.40			
Güven	Ekonomiklik			61.59	2.305	0.512	
	Güvenli			58.34			
	Konforluluk			43.33			
	Zaman Tasarrufu			61.29			
Empati	Ekonomiklik			63.27	5.989	0.112	
	Güvenli			48.68			
	Konforluluk			40.61			
	Zaman Tasarrufu			63.80			

Tablo :10 incelendiğinde tren tercihindeki en önemli neden düzeyindeki ağırlıklandırılmış servqual skorları kalite boyutları çerçevesinde incelendiğinde sadece “heveslilik” boyutu anlamlı derecede farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). İkili karşılaştırma kısmında sadece aralarında farklılık olanlar belirtilmiştir.

Hem “konforluluk” hem de “güvenli oluşu” nedeniyle YHT’yi tercih eden yolcular diğer yolculara göre “heveslilik” boyutunda kalite algılarına ilişkin beklentilerinin karşılandığını ifade etmişlerdir.

SONUÇLAR

Dünyadaki teknolojik gelişmeler tüm sınırları ortadan kaldırarak acımasız bir rekabet ortamı yaratmışlardır. Bu rekabet ortamında var olmanın en temel yolu ise iktisadi birimlerin beklentilerinin tam olarak karşılanabilmesidir.

Bir işletmenin rekabet avantajı kazanacağı en geçerli yol, rakiplerden daha kaliteli mal ve hizmet üreterek, tüketici beklentilerini tatmin etmesine dayanmaktadır.

Somut bir malın kalite düzeyini belirlemek ve algılamak daha kolay olurken hizmetin kalite düzeyini belirlemek daha zordur. Çünkü hizmetin soyut, değişken, stoklanamaz ve ayrılamaz oluşu bu ölçümü güçleştirmektedir. Kalite kavramının bu kadar önemli oluşundan hareketle ölçümü zor olsa bile hizmet kalitesinin bir şekilde matematiksel olarak ölçülmesi birçok araştırmanın konusu olmuştur.

Bu çalışmada hizmet kalitesinin ölçümüne yönelik olarak, Parasuraman, Zeithaml ve Berry tarafından geliştirilen servqual hizmet kalitesi ölçüm modeli kullanılarak Ankara-İstanbul hattı arasında verilen YHT hizmetinin hizmet kalitesi ölçümü incelenmiştir. Bu amaçla bu hat üzerinde seyahat eden yolculara yolculukları sırasında standart servqual anket formu dağıtılarak doldurmaları istenmiştir. Bu anket verilerinden elde edilen istatistikî sonuçlara göre YHT ile seyahat eden yolcuların hizmet kalitesi açısından en fazla “güvenilirlik” boyutunda tatmin oldukları görülmektedir. Bunu sırasıyla “somut özellikler”, “güven” ve “empati” izlemektedir. Ankara-İstanbul arasında YHT hizmetini alanların en az tatmin oldukları kalite boyutu ise “heveslilik” boyutudur.

Çalışmanın ikinci kısmında ise servqual kalite boyutları ile demografik bilgiler arasında istatistikî analizler yapılmıştır.

Cinsiyet ile servqual skorları arasındaki ilişki bakımından hesaplanan Servqual puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmemekle birlikte ($p > 0.05$) kadınların erkeklere göre tüm kalite boyutlarında daha memnuniyetsiz olduğu bulunmuştur. Kadın yolcular en çok “heveslilik” boyutunda beklentilerinin karşılandığını ifade ederken “somut özellikler” boyutunda ise en az tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Erkek yolcular ise en çok “somut özellikler” boyutunda verilen hizmeti kaliteli bulurken en az “heveslilik” boyutunda beklentilerinin karşılandığını ifade etmişlerdir.

Yaş ile servqual skorları arasındaki ilişkiye bakıldığında “heveslilik” boyutu dışında tüm yaş grupları itibarıyla yolcuların beklentilerinin karşılandığı

görülmektedir. “Heveslilik” boyutunda ise sadece “18 - 25” yaş grubundaki yolcuların algıları beklentilerini karşılamakta yani “18 - 25” yaş grubu bu boyutta en fazla memnuniyete sahiptir.

Demografik özelliklerden diğer biri olan öğrenim durumu ile kalite boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında “somut özellikler” ve “güvenilirlik” boyutlarında “lise” öğrenim grubundaki yolcuların algıları beklentilerini karşılamaktadır. Sadece “okur-yazar” olan yolcuların ise “heveslilik”, “güven” ve “empati” boyutlarında memnuniyeti daha fazladır.

Çalışma alanı bakımından “kamuda işçi” olarak çalışan yolcular ile Servqual skorları arasındaki ilişkide “heveslilik” boyutu dışındaki bütün boyutlarda “kamuda işçi” çalışma alanının memnuniyeti daha fazla bulunmuştur. “Heveslilik” boyutunda ise “özel sektörde işçi” olarak çalışan yolcuların memnuniyeti daha fazladır.

Hanenin aylık gelir düzeyi ile kalite boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında “heveslilik” dışında gelir gruplarının algıları açısından bir farklılık gözükmemektedir. Yani tüm gelir gruplarının beklentileri karşılanmıştır. “Heveslilik” boyutunda ise sadece aylık gelir düzeyi “5000 TL ve üzeri” olanların beklentilerini karşılanmıştır.

Yolculara YHT’yi tercih etme nedenleri “ekonomik oluşu”, “güvenli oluşu”, “konforlu oluşu” ve “zaman tasarrufu sağlaması” alt kategorileri altında sorulmuştur. Bu alt kategoriler ile hizmet kalitesi boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında “zaman tasarrufu” alt kategorisindeki yolcuların “heveslilik” dışında diğer hizmet kalitesi boyutlarında beklentilerin sağlandığı görülmektedir. “Konforluluk” alt kategorisindeki yolcuların ise benzer şekilde “heveslilik” dışında diğer boyutlarda beklentilerin en az karşılandığı görülmektedir.

Bu çalışma Türkiye’de yakın zamanda hizmete giren YHT’nin vermiş olduğu hizmet kalitesinin sayısal olarak analiz edilmesine yönelik olarak yapılmıştır. Çalışmanın bulguları sadece çalışmanın yapıldığı dönemi ve ilgili örneklem hacmini temsil etmesine karşın hizmet kalitesinin yolcular tarafından nasıl algılandığına yönelik önemli ipuçları sunmaktadır. Çalışmanın çok daha fazla bilgi vermesi için örnek hacminin artırılması bir sonraki çalışma için önerilerden ilkidir. İkinci bir öneri ise çalışmanın yapıldığı dönemdir. Yılın belli zaman aralıklarında bu çalışma tekrarlanıp yapılırsa çok daha detaylı bilgilere ulaşılabileceği gibi bu bilgiler arasında karşılaştırma yapma olanağı da doğacaktır.

Elde edilen sonuçlar ideal olmasa da yeterli kabul edilebilir. Maliyet ve zaman kısıtı nedeniyle daha büyük bir örnek kitle ile çalışılmaması bu araştırmanın bir eksikliğidir.

TÜRKİYE'DE YÜKSEK HIZLI TREN(YHT) İÇİN HİZMET KALİTESİNİN ÖLÇÜMÜ

KAYNAKÇA

- ALTAN, Ş., ATAN, M., (2004), "Bankacılık Sektöründe Toplam Hizmet Kalitesinin Servqual Analizi ile Ölçümü", Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, ss. 17 - 32.
- ATAN, M., BAŞ, M. ve TOLON, M., (2006), "Servqual Analizi ile Migros ve Gima Süpermarketlerinde Hizmet Kalitesinin Ölçülmesine Yönelik Bir Alan Çalışması", Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 159 - 180.
- ATAN, M., YAVUZ, T., (2011), "Servqual Kavramsal Hizmet Kalitesi Modeli için Alternatif Bir Çözüm Aracı", 12. Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye, Bildiriler Kitabı, ss. 254 - 264.
- BORRAS, M. S., NASH, C., ABRANTES, P. and PITA, A. L. (2010), "Rail Access Charges and the Competitiveness of High Speed Trains", *Transport Policy*, 17 (2), pp. 102 -109.
- CARMAN, James M. (1990), "Consumer Perceptions of Service Quality: An Assesment of the SERVQUAL Dimensions", *Journal of Retailing*, 66(1), pp. 33 - 55.
- COOPER, C. (1998), *Transportation: As an Element of Tourism*, Tourism, Principles and Practice, Second Edition, Rebecca Shephard (Ed.), Longman Limited, England. S.
- ÇATI, K., KOÇOĞLU, C. M. (2008), "Müşteri Sadakati İle Müşteri Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1). ss.167-188.
- DOĞAN, Özlem İ. (2000), "Kalite Uygulamalarının İşletmelerin Rekabet Gücü Üzerine Etkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1.
- DURSUN, Y., MAHİR, N. (1997), "1994 Ekonomik Krizinin İşletmelerin Pazarlama Faaliyetleri ve Tüketicileri Üzerindeki Etkileri", *Üniversite Sanayi İşbirliği Vakfı Yayın No: 1*, Kayseri.
- GİVONİ, M. (2006), "Development and Impact of the Modern High-Speed Train: A Review", *Transport Reviews*, Vol. 26, No. 5, pp. 593 - 611.
- JURAN, J.M., GRZYNA, F.M. (1988), *Juran's Quality Control Handbook*, McGraw Hill Co., 4. Basım.
- KILIÇLAR, A., SARI, Y. ve SEÇİLMİŞ, C. (2010), "Yolcuların Ulaşım Aracı Olarak Yüksek Hızlı Treni Tercih Nedenleri Üzerine Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), pp. 195 - 216.
- MASSON, S., PETIOT, R. (2009), "Can the Highspeed Rail Reinforce Tourism Attractiveness? The case of the High Speed Rail Between Perpignan (France) and Barcelona (Spain)", *Technovation* 29, pp. 611 - 617.

TÜRKİYE'DE YÜKSEK HIZLI TREN(YHT) İÇİN HİZMET KALİTESİNİN ÖLÇÜMÜ

- PARASURAMAN, A., ZEİTHAML, V.A. and BERRY, L.L. (1985), "A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research", *Journal of Marketing*, Vol: 49, pp. 41 - 50.
- ROHİNİ, R., MAHADEVAPPA, B. (2006), "Service Quality in Bangalore Hospitals: An Empirical Study", *Journal of Services Researches*, Vol.6, No. 1, pp. 59 – 82.
- REİCHHELD, F. F., SASSER, W. E. (1990), "Zero Defections: Quality Comes to Services", *Harvard Business Review*, No: 90508, pp. 105 - 111.
- RUST, R.T., ZAHORİK, A.J. and KEİNINGHAM, T.L. (1996), *Service Marketing*, Harper Collins College Publishers, New York.
- STOOP, J. A., THİSSEN, W. A.H. (1997), *Transport Safety: Trends And Challenges From A Systems Perspective*, *Safety Science* Vol. 26, No. 1/2, pp. 107 - 120.
- TCDD (2009), *Demiryolu Sektör Raporu*, Ankara.
- TCDD (2010), *Ankara-Eskişehir Yüksek Hızlı Tren Hattı Müşteri Memnuniyeti ve Tercihleri Anket Çalışması Raporu*, Ankara.
- TENEKECİOĞLU, B. (1992), *Makro Pazarlama*, Met Yayıncılık, Eskişehir.
- YUMUŞAK, N. U. (2006), *Hizmet Kalitesinin Ölçümü Ve Hizmet Kalitesini Etkileyen Faktörler: Uşak Ticaret Ve Sanayi Odası Uygulaması*, Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ZEİTHAML, V.A., PARASURAMAN, A. and BERRY, L.L. (1988), *Communication and Control Processes in the Delivery of Service Quality*. *Journal of Marketing*, 52(2), pp. 35 - 48.
- ZEİTHAML, V.A., PARASURAMAN, A. and BERRY, L. L. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*. The Free Press Simon and Schuster Inc. New York, USA.
- ZEİTHAML, V.A., BITNER, M. J. (2000), *Service Marketing*. New York: McGraw Hill, Second Edition.

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

Aykut GÖKSEL*

Emre Burak EKMEKÇİOĞLU**

Geliş Tarihi (Received): 02.11.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 05.12.2016

ÖZ

Bu araştırmada öncelikle lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisinde işe bağlılığın aracı rolü incelenmiştir. Özel bütçeli anonim şirket statüsündeki bir kalkınma ve yatırım bankasında çalışan uzman ve uzman yardımcılardan oluşan toplam 152 kişiden elde edilen veriler ile değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir. Lider-üye etkileşimi derecesi, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılık ölçeklerinin Türkçe formlarının geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olup olmadığının tespiti çalışmada ikincil bir amaç olarak planlanmış ve bulgular çalışmanın ek bölümünde yer aldığı şekliyle bu ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Bu sonuç belirtilen ölçeklerin uluslararası geçerliliklerine pozitif yönlü bir katkıyı da oluşturmaktadır. Çalışmanın ana sorunsalı çözümlemesi için veriler analiz edilmiştir ve elde edilen bulgulara göre lider-üye etkileşimi çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini ve işe bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği; işe bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın tam aracı etkisinin olduğu da tespit edilmiştir. Sonuçlar, lider-üye etkileşiminin niteliği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki doğrudan ilişkinin işe bağlılık vasıtasıyla daha iyi açıklanacağını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Lider-Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlılık, Aracı Etki, Bootstrap Yöntemi

* Doç. Dr., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi., İşletme Bölümü., agoksel@gazi.edu.tr

** Araştırma Görevlisi., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi., İşletme Bölümü., emreburak.ekmekcioglu@gazi.edu.tr

**THE MEDIATING ROLE OF JOB INVOLVEMENT IN THE
RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE
AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION**

ABSTRACT

The current study examines primarily the mediating role of job involvement on the relationship between leader-member exchange and organizational identification. Direct and indirect effects of the variables were investigated by using structural equation modeling with data obtained from 152 employees consisting of experts and assistant experts working the bank is a development and investment bank in status of special-budgeted joint stock company. It was investigated whether Turkish version of the scales of leader-member exchange quality, organizational identification and job involvement are valid and reliable instruments as a second objective in the study and the findings indicated that these scales are valid and reliable as shown in appendix. This result leads us to contribute positively to the international validity of these scales. In order to clarified the main research question, the datas were analyzed and the results reveal that leader-member exchange has a significant and positive effect on employee's organizational identification and job involvement and job involvement have significant and positive effect on employee's organizational identification. It was also clarified that the full mediation role of job involvement exists on the relationship between leader-member exchange and organizational identification. Results suggest that the direct relationship between leader-member exchange quality and organizational identification is better explained through the job involvement.

Keywords: Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Job Involvement, Mediation Effect, Bootstrapping Method

GİRİŞ

Günümüzde hızla gelişen teknolojik ilerlemenin dışında insan kaynaklarının tutum ve davranışları örgütsel etkililiğin artırılmasında önemli bir değişken olarak görülmektedir. Özellikle Neo-klasik dönemden başlayarak örgüt için artan bir öneme sahip olan insan kaynağının davranışları, örgütün çıktıları üzerinde önemli değişikliklere neden olabilmektedir. O dönemden bugüne yapılan birçok çalışma çalışanlar ve örgütleri arasındaki ilişki üzerine yoğunlaşmıştır. Bu yapılan araştırmalara konu olan kavramlardan biri olan örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir üyesi olarak tanımlaması ve o örgüte ait olduğuyula ilgili algılarıdır (Mael ve Ashforth, 1992: 104). Yapılan meta-analizler bağlamında örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi birçok işle ilişkili tutum ve davranışlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ricketta,2005). Örgütsel özdeşleşme aynı zamanda çalışanların performanslarını arttırmalarında en önemli iş tutumlarından biri olarak tespit edilmiştir (Liu, Loi ve Lam, 2011; Ashforth, Harrison ve Corley, 2008). Buna göre çalışanların örgütle özdeşleşmeleri arttırılarak örgütlerine bağlı, iş tatmini yüksek, işten ayrılma niyetlerinin az ve daha yüksek performans gösteren çalışanlar elde edilebilir. Bununla birlikte işe bağlı bir çalışan kendini daha yetkin ve başarılı hissedebilir, verilen görevleri etkili bir şekilde yapabilmekten tatmin olabilir; bu durumdaki çalışan gerek kişisel gerekse de örgütsel amaçları uyumlaştırabilecek ve pozitif iş çıktıları sergileyebilecektir (Liao ve Lee,2009: 23). Liderlik ise bir otorite göstergesinden daha çok lider ve takipçilerinin arasındaki etkileşim kalitesiyle ilgili bir süreci temsil eder (İnce, Bedük ve Aydoğan,2004:437). Buna göre lider-üye etkileşimi diğer liderlik teorilerinden ayrılarak özellikle lider ve üyenin ikili ilişkilerine odaklanmıştır. Lider ile üye arasında kaliteli bir etkileşim kurulduğunda hem lider hem de üye birbirlerini destekleyebilir, güven duyabilir (Dienesch ve Liden,1986:625-626). Lider-üye etkileşiminin, çalışanların performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri üzerine anlamlı etkileri yapılan meta-analizlerce tespit edilmiştir (Gerstner ve Day, 1997:835). Buna göre lider-üye etkileşimi kalitesinin yüksek olması sonucunda çalışanların daha yüksek performans sergileyebileceği ve işten ayrılma niyetlerinin azalacağı düşünülebilir. Bununla birlikte lider ve üyenin birbirlerini karşılıklı olarak desteklemeleri ve güven duymaları örgütle özdeşleşmelerini arttırabilir. Çalışanların işe bağlılıkları, örgütle özdeşleşmeleri ve lider-üye etkileşim dereceleri çalışanların işlerine motive olmaları ve performanslarının artması bağlamında örgütün amaçlarına ulaşmasında kritik rol oynayabilir. Bu bilgilere bağlı olarak mevcut çalışmada öncelikle lider-üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılık ile ilgili teorik çerçeve ortaya

konulmuş; değişkenler arası ilişkiler ve yapılan araştırmalar incelenmiş ve bir araştırma modeli çatısı altında hipotezler belirlenmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda a) lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi b) lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın aracılık rolü incelenmiştir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Lider-üye etkileşimi teorisi, sosyal mübadele teorisi (Blau,1964) içinden ortaya çıkan teorilerden biridir. Sosyal mübadele teorisi, etkileşimde olan kişilerin sahip olduğu kaynaklarının değişiminde kişiler arasında meydana gelen ilişkileri açıklamaktadır (Chen, Aryee ve Lee, 2005:458). Lider-üye etkileşimi teorisine göre de örgüt içindeki liderler astlarının tümüne aynı liderlik stili ile yaklaşmak yerine her biriyle farklı bir ilişki geliştirme eğilimindedir (Liden ve Maslyn,1998: 43). Aynı teoriye göre liderler ile astları arasında yüksek düzeyde bir karşılıklı güven, sadakat ve yükümlülüğe dayanan etkileşim ilişkisi olduğunda ancak etkili bir liderlik ortaya çıkar (Pellegrini ve Scandura,2006:268). Bu etkileşimin temel ilkesi, liderlerin takipçileriyle farklı etkileşim türleri geliştirebileceği ve bu ilişkinin kalitesinin lider ve üyelerin tutum ve davranışlarını etkileyebileceği üzerinedir (Ilies, Nahrgang ve Morgeson, 2007:269). Buna göre karşılıklı iyi düzeydeki ilişkilere bağlı olarak lider ile takipçileri arasında kalitesi yüksek bir etkileşim sonucunda her iki tarafta da bu etkileşimin devam edebilmesi adına algılanan bir yükümlülük ortaya çıkabilmektedir. Yapılan ampirik araştırmalar lider-üye etkileşiminin örgütsel bağlılık (Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999, Göksel ve Aydın,2012), performans (Duneghan, Duchon ve Uhl-Bien,1992), işten ayrılma niyeti (Kim, Lee ve Carlson, 2010; Elanain,2014), iş tatmini (Stepina vd.,1991), örgütsel vatandaşlık davranışı (Harris, Li ve Kirkman,2014) ve dağıtımsal ve prosedürel adalet (Lee,2001) gibi birçok örgütsel çıktıya (Graen ve Uhl-Bien,1995) anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı, sosyal kimlik teorisinden (Tajfel ve Turner,1986) türeyen bir kavramdır. Sosyal kimlik teorisine göre bireyler sosyal çevrelerinde kendilerini tanımlamak ve konumlandırmak amacıyla hem kendilerini hem de diğer kişileri farklı sosyal kategoriler içinde sınıflandırmaktadırlar (Stinglehamer vd,2015:1-2). Buna göre örgütsel özdeşleşme, bireyin, örgütsel üyeliğe bilişsel (örgüt değerlerini içselleştirerek), duygusal (üyelikle gurur duyarak) ya da hem bilişsel hem de duygusal olarak kendi benliğiyle bağlanmasıdır (Riketta,2005:360-361). Bu açıklamalara bağlı olarak örgütsel özdeşleşme, birey-örgüt arasındaki psikolojik bir bağ olup, bu ilişkiyi anlamak ve analiz etmek için kullanılan kavramlardan biridir (Edwards ve Peccei,2010:17). Literatürde örgütsel özdeşleşmenin, kişilerin işlerinden tatmin olması, örgütsel bağlılıkları ve kişi-örgüt uyumlarıyla ilişkili olduğu ve

organizasyonların daha etkili olabilmelerini sağlayabilecek önemli bir değişken olduğu görülmektedir (Mete, Sökmen ve Bıyık, 2106).

İşe bağlılık ise Lodahl ve Kejner (1965) tarafından geliştirilen bir kavramdır. İşe bağlılık, bireyin kendini işiyle psikolojik olarak tanımlama ve kişinin benlik bilincinde işe verdiği önem değeri; bireyin iş performansının kendi özbeğenisini etkileme derecesi ya da bireysel olarak işin erdemliliği ya da önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Lodahl ve Kejner,1965: 24-25). Brown (1996:235)'a göre çalışanlar tamamiyle işiyle bütünleşerek ve daha anlamlı bir şekilde çalışarak işe bağlılıklarının artması örgütsel etkinlik ve verimliliği olumlu yönde etkileyebilecektir. Reitz ve Jewell (1979:72), işe bağlılığı, bireyin işini yaşamının önemli bir parçası haline getirme derecesi olarak tanımlar. Rabinowitz, Hall ve Goodale (1977) bireylerdeki işe bağlılık düzeyine etki edebilecek üç muhtemel kaynağı sınıflandırmıştır. Bunlar a) sosyalizasyon ve kişinin eğitimi; b) iş karakteristikleri ve c) iş ve kişisel faktörlerin birleşimidir. Benzer şekilde işe bağlılık, kişinin mevcut işiyle ilgili işlerle meşgul olma derecesini ifade eder (Paullay, Alliger ve Stone-Romero,1994:224). Sonnentag ve Krueger (2006:201)'e göre işe bağlılığı yüksek olan bireyler işlerini, hayatları için son derece önemli görmektedir. Buna göre işe bağlılık, bireyin yaşamında işin önemli bir yer edinmesi ve bireyin psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesidir. İşe bağlılığın iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi birçok çıktıya anlamlı ve önemli etkisinin olduğu yapılan meta-analizler sonucu tespit edilmiştir (Brown, 1996: 244).

A) Lider üye etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşe bağlılık ilişkisi

Sollitto vd. (2016) 210 yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Lu, Shen ve Zhao (2015) 312 katılımcının yer aldığı araştırmada lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Stinglhamber vd. (2015) ve Walumbwa, Cropanzano ve Hartnell (2009), Loi, Chan ve Lam (2014), Tangirala, Green ve Ramanujan (2007) lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Rickett (2005), Efraty, Sirgy ve Claiborne (1991) ve Efraty ve Sirgy (1990) işe bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştır. Katrinli vd. (2009) 148 hemşire üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında işe bağlılığın örgütsel özdeşleşmeye anlamlı ve pozitif etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

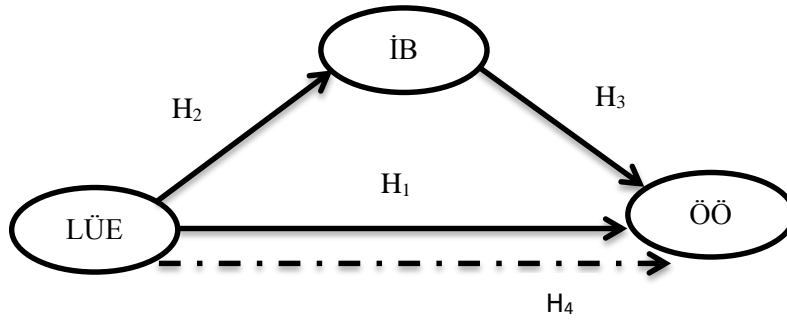
Mevcut literatürde lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin açıklanmasında araştırmalar yer alsa da bu ilişkide işe bağlılığın rolü oldukça az incelenmiştir. Katrinli vd. (2008) 148 hemşire üzerinde

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

gerçekleştirdikleri çalışmada lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini ispat etmişlerdir. Aynı çalışmada lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerine olan etkisinde işe bağlılığın aracı etkisi araştırılmıştır. Buna göre lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye pozitif etkisinde işe bağlılığın aracı etkisinin olduğu tespit etmişlerdir.

Mevcut çalışmada lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü incelenmiştir. Katrinli vd. (2008)'nin çalışmasından farklı olarak kariyer meslek grubunda yer alan uzman ve uzman yardımcılarının araştırma örneklemini oluşturması ve araştırma modelinin farklı bir örneklem grubunda incelenmesi sağlanmıştır. Araştırmanın hemşireler dışında özel bütçeli bir kalkınma bankasında belirli bir kariyer yolu doğrultusunda ilerleyen uzman ve uzman yardımcılardan oluşan bir grupta yapılması, lider-üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesiyle elde edilen sonuçların literatüre katkı vereceği düşünülmektedir.

Yukarıda verilen teorik açıklamalar ve var olan literatürdeki araştırmalara bağlı olarak aşağıda Şekil 1'de geliştirilmiş hipotezler ve araştırma modeli yer almaktadır.



Şekil : 1
Araştırma Modeli

Not: LÜE: Lider-Üye Etkileşimi

İB: İşe Bağlılık

ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme

H₁: Lider-Üye etkileşimi çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H₂: Lider-Üye etkileşimi çalışanların işe bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H₃: Çalışanların işe bağlılıkları örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H₄: Lider-Üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında işe bağlılığın aracı etkisi vardır.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A) Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın katılımcılarını Ankara'da özel bütçeli anonim şirket statüsündeki bir kalkınma ve yatırım bankasında çalışan uzman yardımcısı ve uzmanlardan oluşturmaktadır. Tablo 1'de araştırmaya katılan bu çalışanların kişisel bilgilerine ilişkin yüzde-frekans dağılımları yer almaktadır (N=152). Cinsiyet durumuna göre; %37,5'ini kadınlar (n=57), %62,5'inin ise erkeklerden (n=95) oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaş durumuna göre; %62,5'i 20-30 yaş (n=95); %28,3'ü 31-40 yaş (n=43), %3,3'ü 41-50 yaş (n=5); %5,3'ü 51-60 yaş (n=8); %0,6'sı ise 61 yaş üstü (n=1) bireylerden oluşmaktadır. Çalışanların kurumdaki toplam çalıştığı süreye bağlı olarak; %64,5'i 0-3 yıl arası (n=98); %19,8'i 4-7 yıl arası (n=30); %4,6'sı 8-12 yıl arası (n=7); %2,6'sı 13-17 yıl arası (n=4); %1,3'ü 18-22 yıl arası (n=2); %7,2'si ise 23 yıl ve daha fazla süredir (n=11) bu kurumda çalışmaktadır. Çalışanların %65,8'i uzman yardımcısı (n=100) ve %34,2'si ise uzman (n=52) ünvanına sahiptir.

Tablo: 1
Katılımcıların Demografik Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	57	37,5
	Erkek	95	62,5
Yaş	20-30	95	62,5
	31-40	43	28,3
	41-50	5	3,3
	51-60	8	5,3
	61 ve üstü	1	0,6
Ünvan	Uzman Yard.	100	65,8
	Uzman	52	34,2
Çalışma Süresi	0-3 yıl	98	64,5
	4-7 yıl	30	19,8
	8-12 yıl	7	4,6
	13-17 yıl	4	2,6
	18-22 yıl	2	1,3
	23 yıl üstü	11	7,2
Toplam		152	100

B) Araştırma Prosedürü

Verileri elde etmek amacıyla özel bütçeli kalkınma bankasına çalışmanın amacını belirten, ve elde edilen bulgulardan ortaya çıkabilecek sonuçların organizasyona olan etkilerini açıklayan ve araştırma örnekleminin uzman yardımcısı ve uzmanlardan oluşacağını bildiren bir yazıyla çalışmanın izni alınmıştır. Çalışma için veriler 2016 yılının Mart-Mayıs ayları arasında elde edilmiştir. Çalışmanın amacı ve kimler tarafından yapıldığını belirten ve içinde örgütsel özdeşleşme, işe bağlılık, lider-üye etkileşimi ve demografik bilgilerden oluşan bir anket oluşturulmuştur. Anket ortalama 6-7 dakika arasında çalışanlar tarafından doldurulmuştur. Verilerin toplanma süreci sonucunda 154 anket geri dönmüştür. Bu anketlerin 2'si eksik ya da hatalı doldurulduğu için araştırma dışında bırakılmış ve geriye kalan toplam 152 anket verilerin çözümlenmesinde kullanılmıştır.

C) Kullanılan Ölçekler

Mevcut araştırmada lider-üye etkileşimi kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Bu üç ölçek ayrı ayrı orijinal formları iki aşamada Türkçeye çevrilmiştir. İlk aşamada İngilizceye kendi alanında hakim iki akademisyen ve iki çeviri uzmanı tarafından birbirleriyle etkileşimsiz olarak Türkçe'ye çevrilmiştir. İkinci aşamada ise elde edilen çeviriler araştırmacılar ve bir çeviri uzmanı tarafından karşılaştırılmış ve en iyi ifade ettiği düşünülen çeviriler kabul edilmiştir. Bu haliyle alanında uzman iki akademisyen tarafından tekrar kontrol edildikten sonra ölçek maddeleri en son halini almıştır.

1. Lider-üye Etkileşimi

Lider-Üye Etkileşimi, öncelikle Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve dört boyut altında toplanan (Katkı, Vefakarlık, Etki, Profesyonel Saygı) lider-üye etkileşimi kalitesi, daha sonra Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından Türk İş Kültürüne yönelik çalışmada Türkçeye uyarlanıp, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak 12 madde ile tek bir boyutta, genel lider-üye etkileşimi kalitesi ölçülmüştür. Mevcut çalışmada da Liden ve Maslyn (1998) tarafından kullanılan ve 12 maddeden oluşan lider-üye etkileşimi kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Liden ve Maslyn (1998)'in dört boyuttan oluşan lider-üye etkileşimi kalitesi ölçek maddeleri mevcut araştırmada tek boyutta toplanmıştır. Katılımcılar ölçek maddeleri 5'li derecelendirme yöntemine göre yanıtlamışlardır (1:Kesinlikle Katılmıyorum-5:Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte “Amirim, yaptığım tüm iş ve faaliyetler hakkında tam bir bilgi sahibi olmasa bile beni, üstlerimize karşı savunur.” ve “Amirim işi hakkındaki bilgisine ve yeteneğine saygı duyarım.” gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ölçeğin mevcut çalışmadaki cronbach's alpha değeri 0,95 olup oldukça güvenilir bir seviyededir.

2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel Özdeşleşmeyi ölçmek için 6 maddeden oluşan ve Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1:Kesinlikle Katılmıyorum-5:Kesinlikle Katılıyorum). Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde “Başka biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir hakaret olarak algıladım.” ve “Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.” gibi ifadeler kullanılmıştır. Ölçeğin mevcut çalışmadaki cronbach's alpha değeri oldukça güvenilir bir seviye olan 0,89'dur.

3. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, Kanungo (1982) tarafından geliştirilen ve 10 maddeden oluşan işe bağlılık ölçeği kullanılmış olup 5'li Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1:Kesinlikle Katılmıyorum-5:Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte yer alan 2. ve 7. maddeler ters kodlu maddelerdir. İşe bağlılık ölçeğinde “İşimle yaşıyorum, işim benim için yemek yemek, nefes almak gibidir.” ve “İşimin bütün ayrıntılarıyla bizzat ve yakından ilgilenirim.” gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin cronbach's alpha değeri 0,89 olup oldukça güvenilirdir.

D) Veri Analizi

Mevcut çalışmada doğrulayıcı faktör analizi ve değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerini incelemek amacıyla maksimum olabilirlik kestirim yöntemi ile yapısal eşitlik modellemesi için AMOS 18 programı, demografik bilgilerin oluşturulması, keşfedici faktör analizi ve çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla da SPSS 18 programı kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra bağımsız değişken olan lider-üye etkileşiminin, bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmeye direkt etkisi incelenmiştir. Daha sonra bu ilişkiye aracı değişken olan işe bağlılık değişkeni eklenerek, lider üye etkileşiminin işe bağlılık yoluyla örgütsel özdeşleşmeye olan dolaylı (indirekt) etkisi yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Model uyumunu belirlemek amacıyla; Ki kare uyum testi / Serbestlik derecesi (χ^2/sd), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA-Root Mean Square Error of Approximation), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI-Comperative Fit Index), Normlaştırılmamış Uyum İndeksi(TLI/NNFI-Tucker-Lewis İndeksi/Non-Formed Fit Index), Arttırmalı uyum İndeksi (IFI-Incremental Fit Index), Standardize Edilmiş Artık Temelli Uyum İndeksi(SRMR-Standized Root Mean Squared Residual) kullanılmıştır (Hu ve Bentler,1999: 1).

İşe bağlılığın, lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkideki indirekt ve aracı etkisini test etmek amacıyla (n=2000) hatası düzeltilmiş bootsrap (bias-corrected bootstrapping)- %95 güven aralığı yöntemi kullanılmıştır (Preacher ve Hayes,2008; Mallinckrodt vd.,2006).

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

A) Ortak Yöntem Varyansı Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların tüm ölçekleri kendi kendilerine değerlendirmelerine bağlı olarak potansiyel ortak yöntem varyansı (common method variance) söz konusu olabilmektedir. Harman'ın tek-faktör testi (Podsakoff ve Organ,1986:536) ortak yöntem varyansını incelemek amacıyla kullanılan yöntemlerden biridir. Bu tekniğe göre ortak yöntem varyansının ortaya çıkması için tek faktörlü bir yapının oluşması ya da elde edilen ilk faktörün toplam varyansın önemli bir kısmını sağlaması gerekmektedir (Podsakoff ve Organ,1986:536; Podsakoff vd., 2003:889).Tüm değişkenlerin döngüsüz olarak keşfedici faktör analizine dahil tutulmasıyla gerçekleştirilen Harman'ın tek faktör testi sonuçlarına göre özdeğeri 1'den büyük 3 faktör ortaya çıkmıştır ve elde edilen ilk faktörün toplam varyansın 0,30'unu oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç mevcut araştırmada muhtemel bir ortak yöntem varyansı probleminin olmadığını göstermektedir.

B) Keşfedici Faktör Analizi

Modeli ve hipotezleri test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Tablo 2'de döndürülmüş (varimaks) temel bileşenler yöntemine göre yapılan keşfedici faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre her bir değişkenin Kaiser-Meyer-Olkin değeri olması gereken sınır değer olan 0,50'den; özdeğeri ise 1'den büyük ve Barlett küresellik testi de her bir değişken için anlamlı olduğu ($p < 0,001$) tespit edilmiştir (Field,2000:446-457). Bu sonuçlara göre mevcut örneklem büyüklüğü faktör analizi yapmaya yeterli ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır (Gürbüz ve Şahin,2014:294-302). Aşağıda Tablo 2'de belirtildiği gibi yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme, işe bağlılık ve lider-üye etkileşiminin tek faktörlü bir yapı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

Tablo:2
Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ölçek Maddeleri***	KMO	Barlett Küresellik Testi (p)	Açıklanan Varyans	Özdeğer (Eigenvalues)	Faktör Sayısı
Örgütsel Özdeşleşme	ÖÖ_1	0,87	$\chi^2(15) = 477,98$ ($p < 0,001$)	%65	3,882	Tek Faktörlü Yapı
	ÖÖ_2					
	ÖÖ_3					
	ÖÖ_4					
	ÖÖ_5					
	ÖÖ_6					
İşe Bağlılık	İB_1*	0,89	$\chi^2(15) = 474,44,$ ($p < 0,001$)	%65	3,913	Tek Faktörlü Yapı
	İB_2**					
	İB_3*					
	İB_4					
	İB_5					
	İB_6					
	İB_7**					
	İB_8					
	İB_9					
	İB_10					
Lider-Üye Etkileşimi	LÜE_1	0,95	$\chi^2(45) = 1475,40,$ ($p < 0,001$)	%73	7,318	Tek Faktörlü Yapı
	LÜE_2					
	LÜE_3*					
	LÜE_4					
	LÜE_5					
	LÜE_6					
	LÜE_7*					
	LÜE_8					
	LÜE_9					
	LÜE_10					
	LÜE_11					
	LÜE_12					

*Binişik madde olduğu için ölçekten çıkarılmıştır.

**Faktör yükü 0,32'den düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001:622; Osborne ve Costello,2009:138)

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Değeri >0,50 (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk,2010:207).

***Araştırmada kullanılan ölçek maddeleri çalışmanın sonunda Ekler kısmında yer almaktadır.

Tablo 2'ye göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinin KMO örneklem yeterlilik değeri 0,87 olup Barlett küresellik testi anlamlıdır [$\chi^2(15) = 477,98, p < 0,001$]. Yapılan keşfedici faktör analizine göre toplam varyansın % 64'ünü açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiş ve ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,71-0,87 arasında değerler almıştır.

İşe bağlılık ölçeği için yapılan faktör analizi sonucuna göre iki ve yedinci maddenin 0,32'den düşük faktör yüküne sahip olması ve bir ve üçüncü maddenin ise birbirlerine çok yakın faktör yükleri olduğundan (binişik madde) ölçekten çıkarılmıştır. Buna göre ölçekten çıkarılan dört madde sonrası tekrar yapılan faktör analizine göre KMO örneklem yeterlilik değeri 0,89 olduğu tespit edilmiş ve Barlett küresellik testi [$\chi^2(15) = 474,44, p < 0,001$] anlamlıdır. Yapılan keşfedici faktör analizine göre toplam varyansın % 65'ini açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiş ve ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,74-0,86 arasında değerler almıştır.

Lider-Üye etkileşimi ölçeği için yapılan faktör analizine bağlı olarak ölçekte yer alan iki maddenin binişik madde olmasından dolayı tekrar yapılan keşfedici faktör analizi sonucuna göre KMO örneklem yeterlilik değeri 0,95; Barlett küresellik testi [$\chi^2(45) = 1475,40, p < 0,001$] anlamlıdır. Yapılan keşfedici faktör analizine göre toplam varyansın % 73'ünü açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiş ve ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,70-0,92 arasında değerler almıştır.

C) Ölçüm Modeli-Doğrulayıcı Faktör Analizi

Geliştirilen yapıyı doğrulamak için bir ölçüm modeli oluşturulmuş ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile bu model test edilmiştir. Ölçüm modelinden elde edilen sonuçlara göre uyum iyiliği değerleri, standardize edilmiş regresyon katsayıları, t değerleri, anlamlılıkları ve R² değerleri aşağıda Tablo 3'te yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre ölçüm modelinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu (Hu ve Bentler, 1999; Kline,2011; Mcdonald ve Ho,2002; Marsh ve Hocevar,1985; Bentler,1990;Sugawara ve MacCallum,1993) gözlenen değişkenlerin her birinin standardize edilmiş regresyon katsayılarının 0,50'den büyük olduğu (Bagozzi ve Yi,1988:82), t değerlerinin 8,123-15,401 ($p < 0,001$; $t > 1,96$) arası değerler aldığı (Schumacker ve Lomax, 2004) tespit edilen sonuçlar arasındadır.

Tablo :3
Ölçüm Modeli Değerleri

Değişkenler	Standardize β	t değeri	S.E.	p	R ²
ÖÖ→ÖÖ_1*	0,75	-	-	***	0,56
ÖÖ→ÖÖ_2	0,75	9,209	0,105	***	0,56
ÖÖ→ÖÖ_3	0,67	8,123	0,099	***	0,44
ÖÖ→ÖÖ_4	0,84	10,419	0,102	***	0,70
ÖÖ→ÖÖ_5	0,83	10,320	0,110	***	0,69
ÖÖ→ÖÖ_6	0,73	8,975	0,108	***	0,53
İB→İB_4*	0,84	-	-	***	0,71
İB→İB_5	0,78	11,031	0,077	***	0,60
İB→İB_6	0,70	9,626	0,079	***	0,50
İB→İB_8	0,80	11,467	0,074	***	0,64
İB→İB_9	0,69	9,301	0,077	***	0,47
İB→İB_10	0,77	10,936	0,077	***	0,60
LÜE→LÜE_1*	0,84	-	-	***	0,71
LÜE→LÜE_2	0,82	12,549	0,077	***	0,67
LÜE→LÜE_4	0,79	11,919	0,073	***	0,62
LÜE→LÜE_5	0,86	13,665	0,075	***	0,74
LÜE→LÜE_6	0,89	14,535	0,071	***	0,79
LÜE→LÜE_8	0,79	11,904	0,074	***	0,62
LÜE→LÜE_9	0,91	15,338	0,067	***	0,84
LÜE→LÜE_10	0,89	14,531	0,068	***	0,79
LÜE→LÜE_11	0,92	15,401	0,064	***	0,84
LÜE→LÜE_12	0,66	9,268	0,077	***	0,44

ÖÖ:Örgütsel özdeşleşme; İB:İşe Bağlılık; LÜE:Lider-Üye Etkileşimi; *Sabit değer; ***p<0,001

Ölçüm Modeli Uyum İyiliği Değerleri; $\chi^2=305,74$; df=206; $\chi^2/df=1,484$;

RMSEA=0,05; IFI=0,96;

TLI=0,95; CFI=0,96,SRMR=0,04

D) Geçerlilik ve Güvenilirlik

Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen veriler ışığında Tablo 4'te görüldüğü üzere bileşik güvenilirlik (CR), ortalama varyans değeri (AVE), maksimum paylaşılan varyans (MSV), ortalama paylaşılan varyans

(ASV) değerleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte cronbach's alpha değerleri, korelasyon analizi sonuçları ve her bir değişkenin ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Buna göre çalışmanın hem güvenilirlik hem de geçerlilik testleri yapılmıştır.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda güvenilirlik katsayısının en az 0,70 olması gerektiğini tespit edilmiştir (Nunally,1978; Iacabucci ve Duhackek,2003). Buna göre yapıların iç tutarlılıklarını ölçmek amacıyla cronbach's alpha değerleri tespit edilmiştir. Değişkenlerin Cronbach's alpha değerleri (0,89-0,95>0,70 arasında değerler almıştır. Hair vd. (2010)'e göre bileşik güvenilirlik (composite reliability) değerinin de 0,70 ve üstü bir değer olması istenmektedir. Mevcut araştırmada bileşik güvenilirlik değerleri 0,89-0,96>0,70 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yakınsama geçerliliği (convergent validity) için ortalama varyans değerinin (AVE) 0,5'ten büyük olması ve CR'nin AVE'den büyük olması gerektiği; ayırt edici geçerliliğinin (discriminant validity) ise her bir yapı için hesaplanan AVE değerinin karekökünün diğer her bir değişkenin birbirleriyle olan korelasyonundan daha büyük olması ve MSV ve ASV değerlerinin de AVE değerinden küçük olması doğrultusunda sağlanacağı tespit edilmiştir (Hair vd.,2010; Fornell ve Larcker,1981). Mevcut çalışmadaki AVE değerleri 0,59-0,71 arasında yer almaktadır ve tüm değerler 0,50'den yüksektir ve her bir yapının AVE değerinin karekökü diğer yapılarla korelasyonundan daha büyüktür. Bununla birlikte maksimum paylaşılan varyans (MSV) değerleri 0,05-0,51 arasında; ortalama paylaşılan varyans (ASV) değerleri 0,12-0,29 arasında yer almaktadır. AVE değerleri hem ASV hem de MSV değerlerinden daha büyüktür. Bununla birlikte korelasyon tablosunda gizil değişkenler arası korelasyonlar 0,85'ten küçüktür (Kline, 2011).

Buna göre ölçüm modelinin gerçekleştirilen testler doğrultusunda kabul edilebilir seviyede yeterli ve güvenilir aynı zamanda hem yakınsama hem de ayırt edicilik açısından da geçerli olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışmada kullanılan ölçeklerin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğunu göstermekte ve konuya ilgi duyan araştırmacıların kendi çalışmalarında lider-üye değişimi niteliği, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılık ölçeklerinin Türkçe versiyonundan yararlanabileceğini göstermektedir. Ayrıca bu sonuç ile çalışma, kullanılan ölçeklerin uluslararası geçerliliklerine olumlu yönde bir katkı yapmaktadır.

Tablo 4'e göre en yüksek ortalamanın ÖÖ (ort:3,19) olduğu, onu LÜE'nin (ort:2,91) izlediği; en az ortalamanın ise İB'de (ort:2,63) olduğu görülmektedir. Elde edilen korelasyon sonuçlarına göre ÖÖ ile İB arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ($r = 0,72, p < 0,001$); LÜE ile İB arasında anlamlı ve pozitif

yönlü bir ilişki ($r = 0,24$, $p < 0,001$); LÜE ile ÖÖ arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ($r = 0,21$, $p < 0,05$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo :4
Korelasyon, Standart Sapma, Güvenilirlik ve Geçerlilik Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	C.R.	AVE	MSV	ASV	1	2	3
1.İşe Bağlılık	2,63	0,86	0,89	0,59	0,51	0,29	(0,89)		
2.Örgütsel Özdeşleşme	3,19	0,95	0,89	0,59	0,51	0,29	0,72**	(0,89)	
3.Lider-Üye Etkileşimi	2,91	1,09	0,96	0,71	0,05	0,12	0,24**	0,21*	(0,95)

** $p < 0,001$; * $p < 0,05$; Ort: Ortalama; S.S.: Standart Sapma; CR: Composite Reliability (Bileşik Güvenilirlik); AVE: Average Variance Extracted (Ortalama Varyans Değeri); MSV: Maximum Shared Variance (Maksimum Paylaşılan Varyans); ASV: Average Shared Variance (Ortalama Paylaşılan Varyans); Cronbach's Alpha Değerleri Paratez içinde gösterilmiştir.

E) Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin İncelenmesi

Değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerini incelemek amacıyla iki farklı model oluşturulmuştur. Tablo 5'de açıklandığı üzere, birinci modelde bağımsız değişken olan lider-üye değişiminin bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmeye olan direkt etkisi incelenmiştir. İkinci modelde ise lider-üye etkileşiminin işe bağlılık (aracı değişken) yoluyla örgütsel özdeşleşmeye olan dolaylı etkisi incelenmiştir.

1. Direkt Etki

Birinci modelde lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye olan direkt etkisi incelenmiştir. Lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir (standardize $\beta = 0,23$, $p < 0,01$, Standart Hata=0,07). Modelin iyi uyum indekslerine sahip olduğu görülmektedir ($\chi^2/df=1,618$, RMSEA=0,06, IFI=0,97, TLI=0,96, CFI=0,97). Buna göre "Lider-üye etkileşimi çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı ve pozitif yönde etkiler" hipotezi (H_1) kabul edilmiştir.

2. Dolaylı Etki (İndirekt Etki)

İkinci modelde lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisine işe bağlılığın aracılık etkisi incelenmiştir. Model iyi uyum indeksleri göstermiştir ($\chi^2/df=1,484$, RMSEA=0,05, IFI=0,96, TLI=0,96, CFI=0,96). Modele göre lider-üye etkileşiminin işe bağlılığı anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

edilmiştir (standardize $\beta = 0,24$, $p < 0,01$, Standart Hata=0,07). Buna göre “Lider-üye etkileşimi çalışanların işe bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler” hipotezi (H_2) kabul edilmiştir. Benzer bir şekilde kurulan model, işe bağlılığın örgütsel özdeşleşmeye anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu göstermiştir (standardize $\beta = 0,70$, $p < 0,001$, Standart Hata=0,08). Bu sonuç “Çalışanların işe bağlılıkları örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler” hipotezini (H_3) desteklemiştir.

Lider-üye etkileşiminin işe bağlılık yoluyla örgütsel özdeşleşmeye olan dolaylı etkisini incelemek için hatası düzeltilmiş bootsrap (bias-corrected bootstrapping) yöntemi kullanılmıştır. Buna göre yeniden örnekleme yapılarak ($n=2000$) dolaylı etki değerleri hesaplanmıştır. % 95 güven aralığında (alt limit: 0,04-üst limit:0,29) lider-üye etkileşiminin işe bağlılık yoluyla örgütsel özdeşleşmeye olan dolaylı etkisi anlamlı olduğu tespit edilmiştir (standardize $\beta = 0,17$, $p < 0,01$). Lider-üye etkileşiminin işe bağlılık yoluyla örgütsel özdeşleşmeye olan direkt etkisi ise anlamlı olmadığı bulunmuştur (standardize $\beta = 0,05$, $p > 0,01$, Standart Hata=0,07). Buna göre lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye toplam etkisi ($0,05+0,17$) 0,22’dir. Elde edilen sonuçlara göre lider-üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde işe bağlılığın tam aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre “Lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında işe bağlılığın aracı etkisi vardır” hipotezi (H_4) kabul edilmiştir.

Tablo: 5
Aracı Değişkenin İncelenmesi (Boostrapping Yöntemi)

Direkt Etki (Aracı Değişken - (İB) Yok)					Direkt Etki (Aracı Değişken-(İB) Yoluyla)					Dolaylı Etki (İndirekt)		%95 G.A.		Aracı Etki Türü
1.model	β	S.E.	t	R ²	2.model	β	S.E.	t	R ²	β	$\frac{p}{(BC)}$	A.L.	Ü.L.	Tam Aracı Etki
LÜE→ÖÖ	0,23*	0,07	2,6	0,05	LÜE→İB→ÖÖ	0,05	0,07	0,85	0,52	0,17*	0,009	0,04	0,29	
χ^2	166,609				χ^2	305,748								
df	103				df	206								
p	0,000				p	0,000								
χ^2/df	1,618				χ^2/df	1,484								
RMSEA	0,06				RMSEA	0,05								
IFI	0,97				IFI	0,96								
TLI	0,96				TLI	0,96								
CFI	0,97				CFI	0,96								
SRMR	0,03				SRMR	0,04								

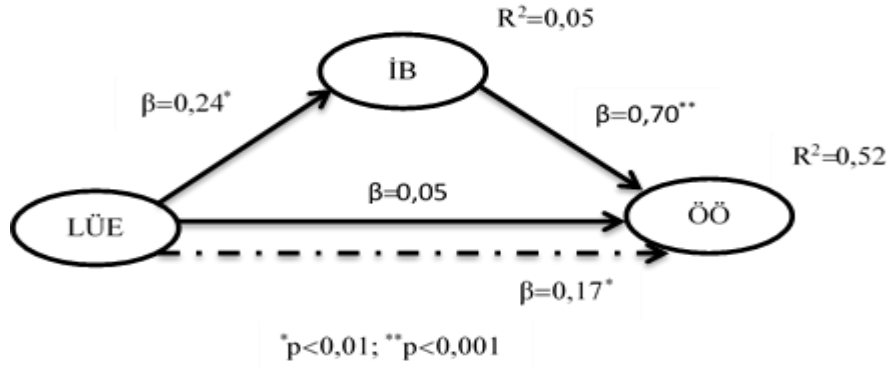
* $p < 0,01$; $N=152$; LÜE: Lider Üye Etkileşimi; İB: İşe Bağlılık; ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme; BC: Bias-Corrected percentile method; A.L. Alt Limit; ÜL: Üst Limit; G.A.: Güven Aralığı S.E.: Standart Hata

S

ONUÇLAR

Makalenin başında özellikle lider-üye etkileşimi kalitesi, örgütün etkililiğini etkileyebilecek ve birçok örgütsel çıktıya öncüllük edebilecek bir değişken olarak ele alınmıştır. Lider-üye etkileşiminin örgütler açısından önemi de yapılan araştırmalarca da tartışılmıştır (Graen ve Uhl-Bien,1995). Özellikle literatürde lider-üye etkileşiminin çalışanların motivasyonuna (Chen ve Kanfer,2006), örgütsel bağlılığa (Joo,2010; Laschinger, Finegan ve Wilk,2009), performansına (DeConink,2011; Bauer, Erdogan, Liden ve Wayne, 2006; Walumbwa vd.,2011), iş tatminine (Laschinger, Purdy ve Almost, 2007), işten ayrılma niyetine (Kim, Lee ve Carlson, 2010; Bauer, Erdogan, Liden ve Wayne, 2006) ve örgütsel özdeşleşmeye (Loi, Chan ve Lam,2014) ve işe bağlılığa (Ahmed, Ismail ve Amin, 2014) olan etkisi tespit edilmiştir. Ancak çok az çalışmada lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisinde işe bağlılığın rolü tartışılmıştır. Literatür incelendiğinde özellikle Katrinli vd. (2008)'nin özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen ve işe bağlılığın, lider-üye değişimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki aracı rolünün olduğunu gösteren çalışma göze çarpmaktadır. İşe bağlılığın aracı rolünün bu ilişkide oldukça az araştırılması mevcut modelin farklı örneklerde test edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Buna göre araştırmacılar mevcut çalışmada farklı bir örnekte lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünü incelemişlerdir. Özel bütçeli anonim şirket statüsündeki bir kalkınma bankasında çalışan uzman yardımcısı ve uzmanlardan elde edilen veriler doğrultusunda değişkenler arası ilişkiler tespit edilmiştir.

Çalışmada ilk olarak bağımsız değişken olan lider-üye etkileşiminin bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmeye olan etkisi incelenmiştir. Buna göre lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif olarak etkilediği bulunmuş ve hipotez 1 kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç Sluss, Klimchak ve Holmes (2008), Lu, Shen ve Zhao (2015) ve Loi, Chan ve Lam (2014)'in çalışma bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.



Şekil: 2

Araştırma Modeli Sonucu Elde Edilen Yollar (Paths) ve Standardize β Katsayıları

İkinci olarak Şekil 2 incelendiğinde lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme ve aracı değişken olan işe bağlılık arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre lider-üye etkileşiminin işe bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği tespit edilmiş ve hipotez 2 kabul edilmiştir. Bu bulgu Lawrence ve Kacmar (2012), Ouyang, Cheng ve Hsieh (2010) ve Ahmed, Ismail ve Amin (2014)'in çalışmalarını destekler niteliktedir. Mevcut araştırmanın bir diğer bulgusu ise işe bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif olarak etkilediğidir. Bu sonuç Hipotez 3'ü doğrulamaktadır. Buna göre mevcut araştırmada Van Knippenberg ve Van Schie (2000), Gould ve Werbel (1983) ve Schneider, Hall ve Nygren (1971)'in çalışmalarında elde ettikleri bulgularla aynı yönde olduğu görülmüştür. Son olarak lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide işe bağlılığın tam aracılık rolü araştırmacılar tarafından tespit edilmiş ve Hipotez 4 kabul edilmiştir. Bu sonuç Katrinli vd. (2008)'nin çalışmasının sonucuyla benzerlik göstermektedir. Ancak Katrinli vd. (2008) lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide işe bağlılığın kısmi aracı değişken olduğu sonucuna varmışken, mevcut çalışmada araştırmacılar işe bağlılığın bu ilişkide tam aracı rolünü sergilediğini tespit etmiştir.

Elde edilen bulgulara bağlı olarak mevcut çalışmanın literatüre en önemli katkısı lider-üye değişimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide işe bağlılığın tam aracı rolüne sahip olduğu sonucudur. Yani lider-üye etkileşimi kalitesinin işe bağlılığı etkilediği işe bağlılığında çalışanların örgütle özdeşleşme algılarını arttırdığı tespit edilmiştir. Bu sonuç lider-üye değişiminin örgütsel özdeşleşmeye olan doğrudan etkisi, işe bağlılık aracı değişkeni vasıtasıyla daha iyi açıklandığını göstermektedir. Buna göre çalışanlardaki örgütüyle özdeşleşme algısının artırılabilmesi sadece liderler ile takipçileri

arasındaki etkileşim kalitesinin artmasıyla değil aynı zamanda çalışanlardaki işe bağlılığın artması ile mümkündür. Liderle üye arasındaki etkileşim niteliğinin artırılmasıyla çalışanlar işe daha bağlı bir şekilde kendini daha başarılı hissedebilecek, kendisine verilen emir, yetki veya sorumlulukların üstesinden gelebilecek ve pozitif iş çıktıları gösterebilecektir. Buna bağlı olarak da çalışanların örgütüyle özdeşleşme derecesi daha da artabilecek ve daha yüksek performans sergileyebilecektir.

İleride yapılacak çalışmalarda mevcut araştırma modeline örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve performans değişkenleri de eklenerek özellikle performans çıktısının anlamlı olduğu bir örneklem üzerinde inceleme yapılması durumunda yapılacak araştırmanın literatüre katkı vereceği düşünülmektedir. Aynı zamanda lider-üye değişimi ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı ve düzenleyici rolü incelenebilir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı, araştırmanın sadece Ankara ilinde yer alan özel bütçeli bir yatırım bankasındaki uzman ve uzman yardımcılarında uygulanmasıdır. Buna bağlı olarak tüm uzman ve uzman yardımcılarını temsil etmemektedir. Örneklem sayısının daha da artırılarak kariyer meslek grubunda yer alan çalışanlar üzerinde etkisinin tam olarak anlaşılabilmesi için kariyer meslek grubuna giren müfettiş ve müfettiş yardımcılara ve farklı kamu kurumlarında çalışan uzman ve uzman yardımcılara uygulanarak genişletilerek genellenebileceği değerlendirilmektedir.

Yönetimsel Çıkarımlar

Yöneticiler, çalışanlarla etkin bir iletişim içinde olmalıdırlar. Buna göre çift yönlü ve açık bir iletişimi destekleyen bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk verilmelidir. Çalışanlar verilen bir görevi eksik ya da hatalı yapsa bile yönetici desteğini arkalarında hissetmeli daha fazla sorumluluk almaya yönlendirilmeleri gerekmektedir. Bu şekilde çalışanların işe aktif bir şekilde katılımı sağlanarak işe bağlılığı artırılmalıdır. Buna bağlı olarak çalışanların örgütüyle özdeşleşme algıları artacaktır. Bunun sonucunda çalışanların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde daha yüksek bir performans sergileyebileceği düşünülmektedir.

Ek 1: İŞE BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ NİTELİĞİ ÖLÇEKLERİ

Ek 1.1. İşe Bağlılık Ölçeği

Kanungo (1982) tarafından geliştirilen 10 ifadeden oluşan işe bağlılık ölçeğinin 2 ve 7. soruları ters kodludur. Mevcut araştırmada ise 1,2,3 ve 7 nolu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

1. Şu anki işimde çalışıyor olmak başıma gelen en güzel şeylerden biridir.
2. Benim için işim, benliğimin sadece küçük bir parçasıdır.
3. İşimin bütün ayrıntılarıyla bizzat ve yakından ilgilenirim.
4. İşimle yaşıyorum, işim benim için yemek yemek, nefes almak gibidir.
5. İlgi alanlarımın çoğu işim üzerine yoğunlaşır
6. Şu anki işime çok bağlıyım
7. Çoğu zaman kendimi işimden kopmuş hissediyorum.
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu iş odaklıdır.
9. Varoluşumun temelinde işimin olduğunu düşünüyorum.
10. Zamanımın büyük bir kısmında işime yoğunlaşmaktan hoşlanırım.

Ek 1.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeği toplam 6 ifadeden oluşmaktadır.

1. Başka biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir hakaret olarak algılarıım.
2. Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.
3. Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.
4. Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.
5. Başka biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir iltifat olarak algılarıım.
6. Medyada çalıştığım kurumla ilgili eleştiriler yer alırsa, kendimi mahçup hissedirim.

Ek 1.3. Lider-Üye Etkileşimi Niteliği Ölçeği

Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen Lider-Üye etkileşimi ölçeği toplam 12 madde ile ölçülmüştür. Mevcut araştırmada 3 ve 7. ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

1. Birlikte çalıştığım amirimi (müdürümü), bir insan olarak çok seviyorum.
2. Amirim, yaptığım tüm iş ve faaliyetler hakkında tam bir bilgi sahibi olmasa bile beni, üstlerimize karşı savunur.
3. Yerine getirmekle yükümlü olduğum ve iş tanımıyla sınırları çizilmiş olan görevimin dışındaki işleri de amirim için yaparım.
4. Amirimin işle ilgili bilgisinden çok etkilenirim.
5. Benim için amirim, bir arkadaş ya da dost gibidir.
6. Eğer işyerindeki diğer kişiler tarafından saldırıya uğrarsam ya da üstüme gelinirse amirim beni onlara karşı savunur.
7. Normal çalışma saatlerimin dışında da fazladan gönüllü olarak işyerinde kalıp çalışarak amirime yardımcı olmak için çaba gösteririm.
8. Amirimin işi hakkındaki bilgisine ve yeteneğine saygı duyarım.
9. Amirimle beraber çalışmak çok zevklidir.
10. Eğer dürüstçe ya da istemeden bir hata yaparsam, amirim beni kurumdaki diğer çalışanlara karşı savunur.
11. Amirimin uzmanlık gerektiren yeteneklerine hayranımdır.
12. Amirim adına en zor işleri bile yapmaktan kaçınmam.

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

KAYNAKÇA

- Ahmed, I., Ismail, W.K.W., & Amin, S. M. (2014). Employee's reciprocation of organizational support and leader-member exchange. *Management Research Review*, 37(11), 930-943.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2006). A longitudinal study of the moderating role of extraversion: leader-member exchange, performance, and turnover during new executive development. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 298-310.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238-246.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological bulletin*, 120(2), 235-255.
- Chen, Z. X., Aryee, S., & Lee, C. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 457-470.
- Chen, G., & Kanfer, R. (2006). Toward a systems theory of motivated behavior in work teams. *Research in organizational behavior*, 27, 223-267.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları. (I. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- DeConinck, J. B. (2011). The effects of leader-member exchange and organizational identification on performance and turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(1), 21-34.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of management review*, 11(3), 618-634.
- Dunegan, K. J., Duchon, D., & Uhl-Bien, M. (1992). Examining the link between leader member exchange and subordinate performance: The role of task analyzability and variety as moderators. *Journal of Management*, 18(1), 59-76.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31-47.
- Efraty, D., Sirgy, M. J., & Claiborne, C. B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: a quality-of-work-life model. *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 57-78.
- Elanain, H. M. A. (2014). Leader-member exchange and intent to turnover: Testing a mediated-effects model in a high turnover work environment. *Management Research Review*, 37(2), 110-129.

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. Sage Publications:London.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of applied psychology*, 82(6), 827-844.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.
- Gould, S., & Werbel, J. D. (1983). Work involvement: A comparison of dual wage earner and single wage earner families. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 313-319.
- Göksel, A., & Aydın, B. (2012). Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Harris, T. B., Li, N., & Kirkman, B. L. (2014). Leader-member exchange (LMX) in context: How LMX differentiation and LMX relational separation attenuate LMX's influence on OCB and turnover intention. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 314-328.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Iacobucci, D., & Duhachek, A. (2003). Advancing alpha: Measuring reliability with confidence. *Journal of consumer psychology*, 13(4), 478-487.
- Ilies, R., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Leader-member exchange and citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(1), 269-277.
- İnce, M., Bedük, A., & Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 423-446.
- Joo, B. K. B. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 21(1), 69-85.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Brymer, R. A. (1999). Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), 976-994.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341-349.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2008). Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 64(4), 354-362.

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of nursing management*, 17(1), 66-73.
- Kim, B. P., Lee, G., & Carlson, K. D. (2010). An examination of the nature of the relationship between Leader-Member-Exchange (LMX) and turnover intent at different organizational levels. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 591-597.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford publications.
- Laschinger, H. K. S., Purdy, N., & Almost, J. (2007). The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 37(5), 221-229.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Wilk, P. (2009). Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*, 39(5), 228-235.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2012). Leader-member exchange and stress: The mediating role of job involvement and role conflict. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(1), 39-52.
- Lee, J. (2001). Leader-member exchange, perceived organizational justice, and cooperative communication. *Management Communication Quarterly*, 14(4), 574-589.
- Liao, C., & Lee, C. (2009). An empirical study of employee job involvement and personality traits: The case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 3(1), 22-36.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72.
- Liu, Y., Loi, R., & Lam, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187-3201.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24-33.
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 87(1), 42-61.
- Lu, Y., Shen, Y., & Zhao, L. (2015). Linking Psychological Contract Breach and Employee Outcomes in China: Does Leader-Member Exchange Make a Difference?. *The Chinese Economy*, 48(4), 297-308.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W. (2006). Advances in Testing the Statistical Significance of Mediation Effects. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 372-378.

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562-582.
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, 7(1), 64-82.
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Biyik, Y. (2016). The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870-901.
- Nunnally J C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hill, p.701.
- Osborne, J. W., & Costello, A. B. (2009). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Pan-Pacific Management Review*, 12(2), 131-146.
- Ouyang, Y., Cheng, C. H., & Hsieh, C. J. (2010). Does LMX enhance the job involvement of financial service personnel by the mediating roles. *Problems and Perspectives in Management*, 8(1), 174-181.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224-228.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2006). Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation. *Journal of International Business Studies*, 37(2), 264-279.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of management*, 12(4), 531-544.
- Rabinowitz, S., Hall, D. T., & Goodale, J. G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: independent or interactive?. *Academy of Management Journal*, 20(2), 273-281.
- Reitz, H. J., & Jewell, L. N. (1979). Sex, locus of control, and job involvement: A six-country investigation. *Academy of Management Journal*, 22(1), 72-80.
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358-384.
- Schneider, B., Hall, D. T., & Nygren, H. T. (1971). Self Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organizational Identification. *Human Relations*, 24(5), 397-416.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 457-464.
- Sollitto, M., Martin, M. M., Dusic, S., Gibbons, K. E., & Wagenhouser, A. (2016). Assessing the Supervisor-Subordinate Relationship Involving Part-Time Employees. *International Journal of Business Communication, 53*(1), 74-96.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197-217.
- Stephina, L. P., Perrewe, P. L., Hassell, B. L., Harris, J. R., & Mayfield, C. R. (1991). A Comparative Test of the Independent Effects of Interpersonal, Task, and Reward Domains on Personal and Organizational Outcomes. *Journal of Social Behavior and Personality, 6*(1), 93-104.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D., & Bertrand, F. (2015). Employees' organizational identification and affective organizational commitment: An integrative approach. *PloS one, 10*(4), 1-23.
- Sugawara, H. M., & MacCallum, R. C. (1993). Effect of estimation method on incremental fit indexes for covariance structure models. *Applied Psychological Measurement, 17*(4), 365-377.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). Using multivariate statistics (4th ed.). Pearson Education Company.
- Tajfel H, Turner JC. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel S, Austin WG, editors. Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall, pp. 7-24.
- Tangirala, S., Green, S. G., & Ramanujam, R. (2007). In the shadow of the boss's boss: effects of supervisors' upward exchange relationships on employees. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 309-320.
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E.C.M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology, 73*(2), 137-147.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange. *Journal of Organizational Behavior, 30*(8), 1103-1126.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 115*(2), 204-213.

EKONOMİK BÜYÜME DİNAMİZMİNİ ENFLASYON NE ZAMAN ENGELLER? YÜKSELEN EKONOMİLER ÜZERİNE BİR DİNAMİK PANEL EŞİK MODELİ

Celil AYDIN*

Merter AKINCI**

Ömer YILMAZ ***

Geliş Tarihi (Received): 23.07.2015 – Kabul Tarihi (Accepted): 05.05.2016

ÖZ

Bu çalışmada, enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkide enflasyon eşik değerinin rolü yükselen ekonomiler olarak adlandırılan 24 ülke için 1980-2013 dönemi itibarıyla araştırılmıştır. İlk olarak enflasyon eşik değeri belirlenmiş ve devamında enflasyon-ekonomik büyüme ilişkisi dinamik panel eşik modeli ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, çalışmaya konu olan ülkelerde enflasyon ile ekonomik büyüme arasında doğrusal olmayan bir ilişkinin bulunduğu dair kanıtlar sunmaktadır. Bu ilişkide enflasyon eşik değeri %13.68 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında, eşik değerinin altında enflasyonun ekonomik büyümeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini, eşik değerinin üstünde ise istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Bu bağlamda, uygulamaya konulan para politikalarının etkinliğinin artırılmasında ve istikrarın sağlanmasında hayati bir rol oynayan sürdürülebilir büyümenin sağlanması önemlidir. Bu nedenle, karar birimlerinin ve politika yapıcılarının söz konusu ülkelerde enflasyonla mücadelede hedef enflasyon oranını belirlerken para politikası bağlamında enflasyonu eşik düzeyini dikkate almalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, Enflasyon, Eşik Değeri, Dinamik Panel Eşik Modeli

* Yrd. Doç. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü. celil.aydin@atauni.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü makinci86@gmail.com

*** Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü. omeryilmaz@atauni.edu.tr

**WHEN DOES INFLATION HINDER THE DYNAMISM OF
ECONOMIC GROWTH? A DYNAMIC PANEL THRESHOLD
MODEL UPON EMERGING MARKETS**

ABSTRACT

In this study, the role of inflation threshold level in the relationship between inflation and economic growth has been investigated for 24 emerging market countries in period 1980-2013. Firstly, inflation threshold value has been detected and then inflation-economic growth relation has been examined using dynamic panel threshold model. The findings provide evidence that there is a non-linear relationship between inflation and economic growth in the countries under study. Besides, inflation has a statistically significant and positive effect on economic growth below the threshold level while significant and negative effect above the threshold level. In this context, it is important to achieve sustainable growth, which plays a vital role in enhancing the effectiveness of implemented monetary policies and assuring stability. Therefore, decision and policy makers need to take into account the threshold level of inflation in context of monetary policy while determining the target inflation rate against fighting inflation in the mentioned countries.

Keywords: Economic Growth, Inflation, Threshold Value, Dynamic Panel Threshold Model

GİRİŞ

Makroekonomik politikaların temel amacı, sürdürülebilir bir büyümenin sağlamaktır. Bir ekonomide sürdürülebilir sağlıklı bir büyüme, her şeyden önce o ekonominin yapısal özelliklerine bağlıdır. Ekonomilerdeki büyümenin istikrarlı ve sağlam hale gelmesi, diğer bir deyişle, ülkelerin sürdürülebilir büyüme sürecine girmelerinin ön şartı, sağlıklı bir makroekonomik yapının sağlanmasıdır (Fischer, 1993). Sağlıklı işleyen bir ekonomik yapı ve sürdürülebilir ekonomik büyüme performansı, büyük ölçüde fiyat istikrarının ne düzeyde sağlandığı ile yakından ilişkilidir. Ekonomik karar birimlerinin yatırım, tüketim ve tasarruf kararlarını etkilemeyecek düzeyde düşük bir enflasyon oranını ifade eden fiyat istikrarının sağlanamaması, ekonomik birimler açısından belirsizlik yaratarak ileriye dönük alınacak kararları etkilemekte ve birimleri tüketim ve yatırım konularında kararsızlığa itmektedir.

Fiyat istikrarı, yüksek enflasyonunun yarattığı belirsizliğin ortadan kalkmasına yardımcı olarak sürdürülebilir ekonomik büyümeye ve ekonomik refaha katkıda bulunmaktadır. Nitekim günümüzde birçok merkez bankası enflasyonu kontrol altında tutarak fiyat istikrarını sağlamaya çalışmaktadır. Bu doğrultuda enflasyonun büyüme üzerindeki etkileri uzun yıllardan beri iktisat yazınında sıklıkla tartışılmaktadır. Enflasyon ile büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda önemli ampirik ve teorik çalışmalar bulunmaktadır; ancak söz konusu çalışmalarda bu ilişkinin yönü ve etkileri konusunda belirli bir eğilimin oluşmadığı gözlenmektedir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde enflasyonun ekonomik büyüme üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı (Wai, 1959; Dorrance, 1966; Sidrauski, 1967; Chowdhury, 2002); enflasyonun ekonomik büyümeyi pozitif yönde (Mallik ve Chowdhury, 2001; Rapach, 2003; Benhabib ve Spiegel, 2009) ya da negatif yönde (Fischer, 1983; Barro, 1995; Valdovinos, 2003) etkilediğine dair geniş bir literatür olduğu görülmektedir.

Son dönemde yapılan çalışmalarda ise enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi daha net açıklayabilmek için bu ilişkinin doğrusal olmadığı varsayımına dayanan yeni yöntemlerin uygulandığı görülmektedir. Genel olarak bu yeni yöntemler, belirli bir eşik değerin aşılmasından sonra enflasyonun ekonomik büyümeyi negatif yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Enflasyon-büyüme ilişkisini test eden ilk çalışmalardan olan Thirlwall ve Barton (1971), enflasyonun büyümeyi pozitif etkilediğini, ancak enflasyon oranı %10'un üzerinde olan ülkelerde ise ilişkinin negatife döndüğünü vurgulamışlardır. Bu konuda Fischer (1993) tarafından yapılan çalışma, enflasyon-büyüme arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığına dikkat çeken çalışmaların başında gelmektedir. Fischer (1993) uzun dönemde düşük enflasyonun büyüme üzerinde pozitif etkilerinin olabileceğini; ancak enflasyon oranının artması ile birlikte bu etkinin negatife döneceğini ifade etmiştir. Sarel

(1996), yüksek enflasyonun yaşandığı dönemlerde enflasyonun ekonomik büyümeyi negatif yönde etkilediğini ve buradaki kırılma noktasını ise %8 olarak belirlemiştir. Bu eşğin altında ise net bir negatif ilişkinin varlığını ortaya koyan bulgulara rastlanmamıştır. Bruno ve Easterly (1998), enflasyon ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemde herhangi bir ilişkinin olmadığını, negatif yönlü ilişkinin sadece yüksek enflasyon oranlarının gerçekleştiği krizlerin yaşandığı dönemlerde meydana gelebileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu sonuçlardan hareketle Khan ve Senhadii (2001), sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkeler için enflasyon ve büyüme arasındaki doğrusal olmayan ilişkinin varlığını incelediği çalışmada, enflasyon eşik değeri olarak sanayileşmiş ülkeler için %1-3 ve gelişmekte olan ülkeler için %7-11 olduğu tahmin etmişlerdir. Bu eşğin üzerinde bir enflasyon oranının ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediğini, bu seviyenin altında ise hiçbir etkisinin olmadığını saptamışlardır. Benzer bir çalışmada Kremer vd. (2013) enflasyon eşik değeri olarak sanayileşmiş ülkeler için %2 ve sanayileşmemiş ülkeler için %17 olduğu tahmin etmişlerdir. Omay ve Kan (2010) altı gelişmiş ülke verilerine incelediği çalışmada eşik seviyesini % 2.52 olarak hesaplamışlardır. Bu sonuçların paralelinde Gylfason ve Herbertsson (2001), yıllık bazda %10-20 'yi aşan bir enflasyon oranının ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. İlişkiyi Pakistan ekonomisi açısından inceleyen Mubarik (2005), çalışmasında eşik değerini %9 olarak bulmuştur. Malezya ekonomisi için yapılan çalışmada ise Munir vd. (2009) eşik değerini %3.89 olarak hesaplamışlardır. Benzer bir çalışmayı geçiş ekonomilerinden Azerbaycan için çalışan Fakhri (2011), enflasyon eşik değerini %13 olarak belirlemiştir. Söz konusu ilişkiyi Vinayagathan (2013), 32 Asya ülkesi için incelemiş ve eşik değeri %5.43 olarak tespit etmiştir. Bu eşğin üzerinde bir enflasyon oranının büyümeyi olumsuz etkilediği, bu seviyenin altında ise etkisinin olmadığı saptanmıştır. Tung ve Thanh (2015), ise Vietnam örneğinde bu eşği %7 olarak hesaplamışlardır. Eşik değer analizi ile enflasyon – ekonomik büyüme ilişkisini Türkiye açısından inceleyen Akgül ve Koç (2008) enflasyon eşik değerini % 10.63 bulmuşlardır.

Bu çalışmada, yükselen ekonomiler olarak adlandırılan 24 ülke için enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisi 1980-2013 dönemi itibarıyla panel veri analizi ile incelenecektir. Bu doğrultuda çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın uygulama kısmına ait olan yöntem ve veri setinin tanıtıldığı birinci bölümü takiben; ikinci bölümde, uygulama bulguları sunulacaktır. Çalışma genel bir değerlendirmenin yapıldığı sonuç bölümüyle sonlandırılacaktır.

I. YÖNTEM VE VERİLER

Çalışmada, gelişmekte olan ülkelerden yükselen ekonomiler olarak adlandırılan 24 ülkede enflasyon ve ekonomik büyüme arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı olup olmadığı panel veri analizi yardımıyla araştırılmıştır.¹ Ayrıca bu ilişkide enflasyon eşik değerinin varlığı ve rolü incelenmiştir. Literatürde ülkelerin büyüme hızlarını ölçebilmek amacıyla genel olarak GSYİH büyüme oranı kullanılmasına karşın, bu çalışmada reel kişi başına düşen GSYİH yıllık büyüme hızı (*dgd*) kullanılmıştır. Modelde Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE)'nde meydana gelen yıllık yüzdelerik değişim şeklinde hesaplanan enflasyon oranı (π) bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Ayrıca enflasyonla ilişkili diğer makroekonomik değişkenlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini kontrol edebilmek amacıyla Khan ve Senhadji (2001), Drukker vd. (2005) ve Kremer vd. (2013) çalışmaları dikkate alınarak yatırımların GSYİH içindeki payı (*igdp*), nüfus artış hızı (*dpop*), başlangıç gelir düzeyini (*initial*) temsil etmesi amacıyla bir önceki dönem kişi başına GSYİH, dışa açıklığı temsilen (*open*) ihracat ve ithalatın GSYİH içindeki payının logaritmik değeri ve dış ticaret haddini (*dtot*) temsilen ihracatın ithalata bölümü bu çalışmada kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. Değişkenlerden reel kişi başına düşen GSYİH yıllık büyüme hızı verisi World Data Bank'tan elde edilirken TÜFE verileri International Financial Statistics (IFS)'ten alınmıştır. Kontrol değişkenleri ise World Data Bank ve Penn World Table 8.0'dan alınmıştır. Değişkenlere ilişkin temel bilgiler ise Tablo 1'de gösterilmiştir.²

Tablo: 1
Değişkenlere İlişkin Temel Bilgiler

Değişken*	Kısaltma	Birim
Kişi Başına Düşen GSYİH Büyüme Hızı (2005 Fiyatları)	<i>dgd</i>	%
Enflasyon Oranı	π	%
Yatırımların GSYİH İçindeki Payı	<i>igdp</i>	%
Nüfus Artış Hızı	<i>dpop</i>	%
Başlangıç Gelir Düzeyi	<i>initial</i>	USD
Dışa Açıklık	<i>open</i>	%
Dış Ticaret Haddi	<i>dtot</i>	%

*Değişkenlere ilişkin veri dönemi Şili, Kolombiya, Endonezya, Meksika, Pakistan, Peru, Filipinler, Tayland, Venezuela, Brezilya, Hindistan, Güney Afrika ve Türkiye için 1980-2001, Arjantin için 1980-2006, Bulgaristan için 1986-2013, Çin için 1987-2013, Polonya ve Romanya için 1991-2013, Macaristan ve Letonya için 1992-2013, Rusya, Litvanya ve Ukrayna için 1993-2013 ve Estonya için 1996-2013 yıllarıdır.

Çalışmaya konu olan ülkelerde 1980-2013 dönemine ilişkin ortalama yıllık enflasyon oranı yaklaşık %2.32'dir. Ülkelere ilişkin enflasyon oranı veri seti incelendiğinde veri setinin bazı aşırı uç enflasyon oranı değerlerine sahip olduğu

görülmektedir.³ Aşırı uç enflasyon oranlarının tahmin sonuçlarını olumsuz yönde etkileyebileceği gerçeği, modellerde enflasyon oranının logaritmik değerinin kullanılmasını gerektirmektedir (Ghosh ve Phillips, 1998). Çalışmada enflasyon oranlarına ilişkin veri setinin negatif değerler içermesinden dolayı Khan ve Senhadji (2001), Drukker vd. (2005) ve Kremer vd. (2013) tarafından yapılan çalışmalar dikkate alınarak enflasyon oranı değişkenine yarı logaritmik dönüşüm uygulanmıştır. Bu dönüşüm;

$$\bar{\pi}_{it} = \begin{cases} \pi_{it} - 1 & \text{eğer } \pi_{it} \leq \%1 \\ \ln(\pi_{it}) & \text{eğer } \pi_{it} > \%1 \end{cases}$$

şeklinde gerçekleşmiştir.

Modelimizde bağımlı değişkenin bir gecikmeli değeri açıklayıcı değişken olarak kullanılarak model dinamik bir yapıya dönüştürülmüştür. Neo-klasik büyüme teorisinin temel varsayımlarından biri ülkelerin birbirine yakınsayacağı varsayımdır. Ülkelerin büyüme oranı, bütün modellerde ekonominin başlangıç durumuna bağlı olarak değişmektedir. Ülkelerin birbirine yakınsayacağı hipotezi, az gelişmiş ülkelerin gelişmiş ülkelere göre daha hızlı büyüyeceğini varsaymaktadır. Hipotezin temel dayanağı üretimde ölçüğe göre azalan getirilerin varlığıdır (Ramirez-Rondan, 2013:36-37). Bu nedenle modelde, ülkelerin başlangıç durumunu gösteren reel kişi başına düşen GSYİH yıllık büyüme hızının bir önceki dönem değeri kullanılmıştır.

Bağımlı değişkenin gecikmeli değerlerinin açıklayıcı değişken olarak kullanılması durumunda dinamik panel veri yönteminin uygulanması, bağımlı değişkenin gecikme değerleri ile hata terimleri arasındaki ilişkiyi ortadan kaldırmakta, yapılan tahminlerin güvenilirliğinin artmasını ve elde edilen tahmincilerin tutarlılığının güçlenmesini sağlamaktadır.

Hansen (1999) tarafından içsel tahmin edicilere yönelik kurulan statik modelin Kremer vd. (2013) tarafından geliştirilmiş hali olan dinamik panel eşik modeli bu çalışmada kullanılmıştır. Başlangıç gelir düzeyi içsel tahmin edici olarak seçilmiştir ($initial = dgdp_{t-1}$). Dinamik panel eşik modeli, içsel değişkenlerin kullanılmasına olanak sağlayan Caner ve Hansen (2004)'in Genelleştirilmiş Momentler Metodu (GMM) tipi tahmin edicilerin kullanıldığı eşik modelidir. Model denklem 1'de gösterilmiştir.

$$y_{it} = \mu_i + \beta_1' z_{it} I(q_{it} \leq \gamma) + \beta_2' z_{it} I(q_{it} > \gamma) + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Denklem 1'de i ülkeleri, t zamanı gösterirken y_{it} ise bağımlı değişkeni göstermektedir. μ_i ülkeye özgü sabit etkiyi, $\varepsilon_{it} \approx (0, \sigma^2)$ ise bağımsız ve özdeş hata terimini ifade etmektedir. $I(.)$ rejimi gösteren bir gösterge fonksiyonu olarak modelde yer almaktadır. Modelde q_{it} eşik değişkeni olarak Y ise eşik değeri olarak kullanılmaktadır. Ayrıca modelde yer alan z_{it} , bağımlı değişkenin

gecikmeli değerlerini ve diğer içsel değişkenleri içeren m-boyutlu bir açıklayıcı değişken vektörü olarak kullanılmaktadır. Açıklayıcı değişken vektörü e_{it} ile ilişkili açıklayıcı değişkenler z_{1it} ve e_{it} den bağımsız içsel değişkenler z_{2it} olmak üzere iki alt kümeye bölünmekte ve bu şekilde modelde kullanılmaktadır (Kremer vd., 2013).

Modelin tahmin edilmesinde ülkeye özgü sabit etkinin (μ_i) sabit etki dönüşümü ile ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu etkinin ortadan kaldırılmasında Arellano ve Bover (1995)'in tavsiye ettiği ileriye dönük dik sapma (forward orthogonal deviation) dönüşüm yöntemi uygulanmaktadır. Bu yöntem denklem 2'de gösterilmektedir.

$$\varepsilon_{it}^* = \sqrt{\frac{T-t}{T-t+1}} \left[\varepsilon_{it} - \frac{1}{T-t} (\varepsilon_{i(t+1)} + \dots + \varepsilon_{iT}) \right] \quad (2)$$

Dönüştürülmüş hata terimlerinin serisel korelasyonundan kaçınılmasına olanak sağlaması bu yöntemin en belirgin özelliklerinden biridir. Bu özellik, yatay-kesit modelleri için Caner ve Hansen (2004)'in kullandığı yöntemin dinamik panel veri analizinde kullanılmasına imkân tanımaktadır.

İki aşamalı En Küçük Kareler (2SLS) yöntemi kullanılarak enflasyon eşik değerinin belirlenmesi denklem 1'de gösterilen modelin tahmin edilmesinde bir sonraki aşamadır. Bu doğrultuda öncelikle araç değişkenlerin (X_{it}) bir fonksiyonu olan içsel değişkenler (z_{2it}) için indirgenmiş regresyon formu tahmin edilmektedir. Devamında ise içsel değişkenlerin (z_{2it}) yerine modelden elde edilen içsel değişkenlerin tahmin değerleri (\hat{z}_{2it}) kullanılmaktadır. Sonrasında sabit bir eşik değeri γ için denklem 1'de yer alan model en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmektedir. Bu durum q eşik değişkeninin alt kümelerinin her biri için tekrarlanmakta ve elde edilen eşik değerleri içerisinde en düşük hata terimleri kareleri toplamına ($S(\gamma)$) sahip olan uygun eşik değeri ($\hat{\gamma}$) olarak seçilmektedir. Bu kısıt denklem 3'teki gibi ifade edilmektedir (Hansen, 1999: 349);

$$\hat{\gamma} = \operatorname{argmin} S_n(\gamma) \quad (3)$$

Enflasyon eşik değeri için % 95 güven düzeyinde güven aralığına ilişkin kritik değerler Hansen (1999), Caner ve Hansen (2004) ve Kremer vd. (2013) çalışmaları dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Denklem 4'te yer alan ifade kritik değerlerin hesaplanmasında kullanılmaktadır.

$$\Gamma = \{\gamma: LR(\gamma) \leq C(\alpha)\} \quad (4)$$

Denklem 4'te $LR(\gamma)$, olabilirlik oranı istatistiğine ilişkin asimptotik dağılımı gösterirken $C(\alpha)$ ise bu dağılımın % 95'ini göstermektedir. Uygun eşik değerin ($\hat{\gamma}$) belirlenmesi ile birlikte, dinamik modelde rejim katsayıları önceden

belirlenmiş araç değişkenleri ve tahmin edilen eşik düzeyi GMM ile tahmin edilmektedir. Uzun dönemde enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla GMM ile kurulan dinamik model denklem 5'te gösterilmektedir.

$$dgd_{pit} = \mu_i + \beta_1 \bar{\pi}_{it} I(\bar{\pi}_{it} \leq \gamma) + \delta_1 I(\bar{\pi}_{it} \leq \gamma) + \beta_2 \bar{\pi}_{it} I(\bar{\pi}_{it} > \gamma) + \phi z_{it} + \varepsilon_{it} (5)$$

Denklem 5'te $\bar{\pi}_{it}$ değişkeni iki rejim tipi için enflasyon oranını temsil ederken z_{it} ise kontrol değişkenleri vektörünü temsil etmektedir. β_1 ve β_2 katsayıları rejim eğim katsayılarını, δ_1 ise rejim sabit katsayısını göstermektedir. Bick (2010) ve Kremer vd. (2013)'in çalışmalarından yola çıkılarak başlangıç gelir düzeyi (z_{2it}) modelde içsel değişken olarak kullanılmıştır.

Dinamik panel analiz yöntemi ile yapılan tahminlerde modellerde kullanılan araç değişkenlerin sayısı tahmin sonuçlarını etkilediğinden dolayı önemlidir (Roodman, 2009). Ancak sonlu örneklemede modelde kullanılan araç değişken sayısının ne olacağı sorunu, tahmincilerin etkinliği ve sapması arasında bir değiş-tokuş ilişkisi ortaya çıkarmaktadır. Modelde bağımlı değişkenin gecikmeli mümkün olan bütün değerlerinin araç değişken olarak kullanılması tahmincilerin etkinliğini artırırken, bağımlı değişkenin sadece bir gecikmeli değerinin araç değişken olarak kullanılması ise tahmin edilen katsayıların sapmasız olmalarına neden olmaktadır (Kremer vd., 2013). Bu çalışmada etkinlik dikkate alınarak Arellano ve Bover (1995)'in çalışmaları takiben bağımlı değişkenin bütün gecikmeli değerleri araç değişkenleri olarak modelde kullanılmıştır.

II. UYGULAMA BULGULARI

Gelişmekte olan ülkelerden yükselen ekonomiler olarak adlandırılan 24 ülkede enflasyonun uzun dönem ekonomik büyüme üzerindeki etkisini incelemek amacıyla kurulan dinamik panel eşik modeli sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir. Tablonun üst kısmında tahmin edilen enflasyon eşik değeri ve bu değere ilişkin % 95 güven düzeyinde güven aralığı verilmektedir. Orta kısımda ise her iki rejim tipi için enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisi gösterilmektedir. $\hat{\beta}_1$, eşğin altında enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki $\hat{\beta}_2$ ise eşğin üzerinde enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisini göstermektedir.

Tablo: 2'de görüldüğü gibi iki aşamalı en küçük kareler yöntemi ile enflasyona ilişkin tahmin edilen eşik değeri %13.68 olarak bulunmuştur ($e^{2.615}=13.68$). Elde edilen eşik değerlerine ait hata terimleri kareleri toplamları ekte yer alan EK Şekil: 3'te gösterilmiştir. En düşük hata terimleri kareleri toplamları içerisinde en düşük hata terimleri kareleri toplamına sahip olan eşik değeri uygun eşik değeri olarak seçilmiştir. Eşik değerine ilişkin % 95 güven düzeyinde alt sınır %5.58 iken üst sınır ise %15.95'tir. Yükselen ekonomilerde eşik değerinin

yüksek değer alması birkaç şekilde açıklanabilmektedir. Bunlardan ilki yükselen ekonomilerin uzun süre yüksek enflasyon deneyimlerine sahip olmalarından dolayı yaygın bir biçimde ücret ve faiz endeksleme sistemlerini kullanmalarındadır. Bu endeksleme sistemleri enflasyonun olumsuz etkisini kısmen azaltmış olabilir (Kremer vd., 2013: 11). Bir diğer neden ise yakınsama süreci ve Balassa-Samuelson etkisi ile açıklanabilir (Khan ve Senhadji, 2001:14). Bu etkiye göre, yükselen ekonomilerde dış ticarete konu olan ve dış ticarete konu olmayan malların üretildiği sektörler arasındaki büyüme farkları reel döviz kurundaki değişimleri etkilemekte ve enflasyon eşik değeri üzerinde etkili olmaktadır (Altunöz, 2014: 109).

Tablo: 2
Enflasyon Eşik Değeri ve Ekonomik Büyüme

Eşik Değeri Tahmini	
$\hat{\gamma}$	% 13.68***
% 95 Güven Aralığı	[5.58, 15.95]
Enflasyon Rejim Türü	
$\hat{\beta}_1$	0.685*** (0.260)
$\hat{\beta}_2$	-1.944*** (0.332)
Kontrol Değişkenleri	
$initial_{it}$	-1.353 (1.415)
$igdp_{it}$	0.008 (0.024)
$dpop_{it}$	0.012 (0.549)
$dtot_{it}$	-0.117*** (0.013)
$open_{it}$	1.218* (0.746)
$\hat{\delta}_1$	-5.688*** (1.407)
Gözlem Sayısı	695
N	24

Not: Bağımlı değişkenin mümkün olan bütün gecikmeli değerleri analizde araç değişkenleri olarak kullanılmıştır. Standart hatalar parantez içinde gösterilmektedir. *, **, *** sırasıyla %10, %5 ve % 1 anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

Tablo: 2'ye göre $\hat{\beta}_1$ rejim katsayısının 0.685, $\hat{\beta}_2$ rejim katsayısının ise -1.944 değerini aldığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durum düşük enflasyon rejiminde enflasyonun ekonomik büyümeye olan etkisinin

pozitif yönde olduğunu yüksek enflasyon rejiminde ise negatif yönde olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle eşik değerin altında bir enflasyon oranı ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilerken eşik değerin üstünde bir enflasyon oranı ise olumsuz yönde etkilemektedir. Rejim katsayılarına büyüklük olarak bakıldığında ise enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin yüksek enflasyon rejiminde daha güçlü olduğu görülmektedir.

SONUÇLAR

Enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki doğrusal olmayan ilişkide enflasyon eşik değerinin rolü yükselen ekonomiler olarak adlandırılan 24 ülke için 1980-2013 dönemini kapsayacak şekilde dinamik panel eşik modeli ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular yükselen ekonomilerde uzun dönemde enflasyon ve ekonomik büyüme arasında doğrusal olmayan bir ilişkinin olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır. Tahmin edilen kritik değer yükselen ekonomiler için %13.68 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, eşik değerin altında ılımlı enflasyon oranlarının ekonomik büyümeyi artırıcı etkisi olduğuna dair görüşü destekler niteliktedir.

Kronik enflasyon problemi yaşamış yükselen ekonomiler için elde edilen enflasyon eşik değerinin gelişmiş ekonomilere göre yüksek olması, bu ülkelerin sıklıkla başvurdukları endeksleme sistemini yoğun olarak kullanmalarından kaynaklanabilmektedir. Endeksleme sisteminin enflasyonun negatif etkilerini kısmen de olsa azaltabilmesi, bu uygulamanın yükselen ekonomiler açısından oldukça kritik bir öneme sahip olmasına neden olmuştur. Sahip olduğu bu önem, analiz sonuçlarından da anlaşıldığı üzere, eşik değerin aşılması durumunda enflasyonun sürdürülebilir büyüme süreci üzerinde olumsuz etkilerini gösterebilmesi bağlamında ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber, ılımlı enflasyon oranlarının üretim süreci üzerinde olumlu bir etki yaratacağı gerçeği düşünüldüğünde büyümenin tetikleneceği kaçınılmaz olacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, merkez bankalarının temel hedeflerinden biri olan fiyat istikrarını sağlamaya yönelik politikalar yerine diğer politika hedeflerine yönelmeleri durumunda; enflasyonun ekonomik büyüme üzerinde artırıcı etkisinden ziyade azaltıcı etkisinin ortaya çıkabilmesidir. Bu noktada birçok ülkede uygulanan enflasyon hedeflemesinin büyük bir titizlikle uygulanması gerektiğinin önemi kendini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, siyasal otoriteden ve dolayısıyla popülist kaygılardan uzak olması gereken merkez bankalarının, her şeyden önce fiyat istikrarını sağlayarak enflasyonu dizginlemeye yönelik politikalardan taviz vermemeleri gerektiği söylenebilir.

EKONOMİK BÜYÜME DİNAMİZMİNİ ENFLASYON NE ZAMAN ENGELLER? YÜKSELEN EKONOMİLER ÜZERİNE BİR DİNAMİK PANEL EŞİK MODELİ

SONNOTLAR

¹ Yükselen ekonomiler olarak adlandırılan 24 ülkenin seçiminde IMF tarafından yapılan sınıflandırma dikkate alınmıştır.

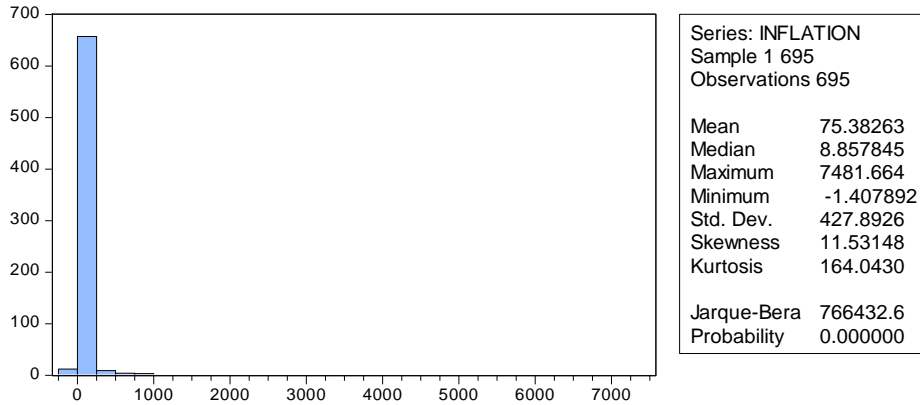
² Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ekte Tablo 3'te gösterilmiştir.

³ Enflasyon oranı ve enflasyon oranının logaritmik değerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ekte EK Şekil: 1 ve EK Şekil: 2'de verilmiştir.

EKLER

EK Tablo: 3
Tanımlayıcı İstatistikler

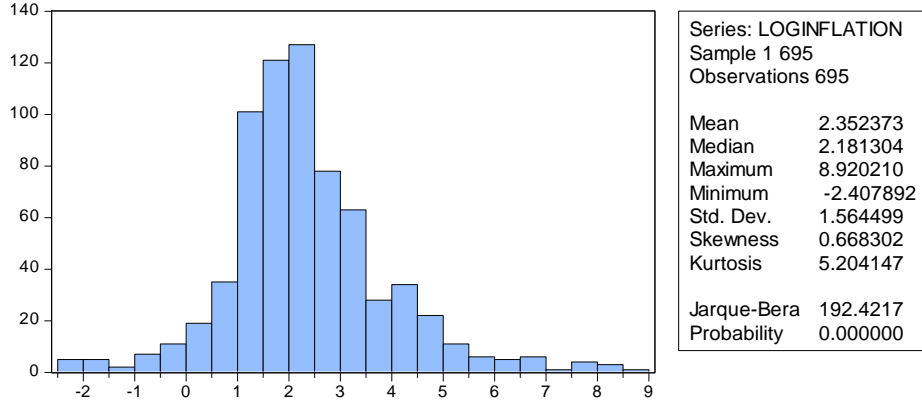
Ülke	Yıl	π Ortalama	$dgdp$ Ortalama	Ülke	Yıl	π Ortalama	$dgdp$ Ortalama
Arjantin	27	3.04	0.84	Meksika	34	2.68	0.97
Brezilya	34	3.73	1.19	Pakistan	34	2.05	2.26
Bulgaristan	28	2.43	2.37	Peru	34	2.91	1.57
Şili	34	1.93	3.45	Filipinler	34	1.88	1.18
Çin	27	0.96	8.83	Polonya	23	1.86	3.66
Kolombiya	34	2.47	1.79	Romanya	23	3.16	2.21
Estonya	18	1.26	5.19	Rusya	21	3.13	2.17
		2.11	1.96	Güney Afrika	34	2.11	0.46
Macaristan	22			Taylan	34	1.13	4.26
Hindistan	34	2.03	4.31	Türkiye	34	3.48	2.50
Endonezya	34	2.15	3.79	Ukrayna	21	2.82	0.38
Letonya	22	1.82	3.43	Venezuela	34	3.22	-0.04
Litvanya	21	1.39	3.92				



EK Şekil :1

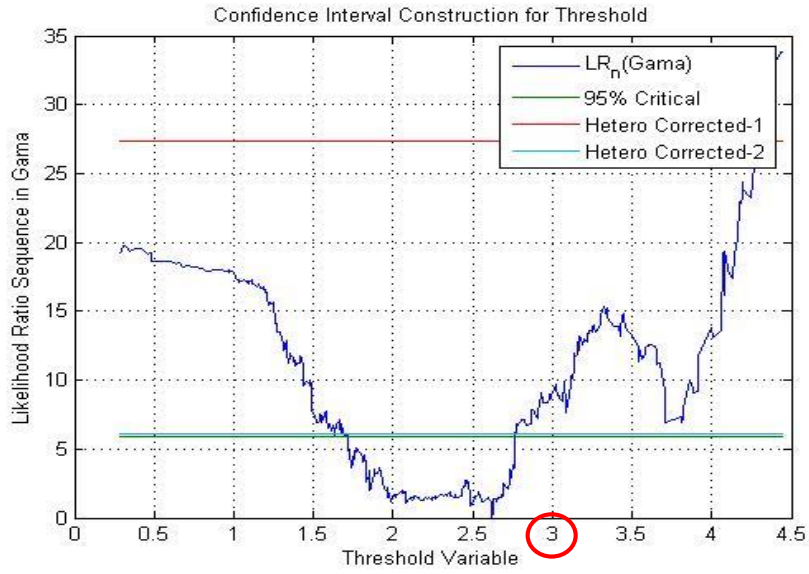
Enflasyon Oranları Dağılımı

EKONOMİK BÜYÜME DİNAMİZMİNİ ENFLASYON NE ZAMAN ENGELLER?
YÜKSELEN EKONOMİLER ÜZERİNE BİR DİNAMİK PANEL EŞİK MODELİ



EK Şekil: 2

Logaritmik Enflasyon Oranları Dağılımı



EK Şekil: 3

Eşik değerlerine ait hata terimleri kareleri toplamları

EKONOMİK BÜYÜME DİNAMİZMİNİ ENFLASYON NE ZAMAN ENGELLER?
YÜKSELEN EKONOMİLER ÜZERİNE BİR DİNAMİK PANEL EŞİK MODELİ

KAYNAKÇA

- AKGÜL, Ş. I. ve KOÇ, S. Ö. (2008), “Türkiye’de Enflasyon ve Büyüme Arasındaki İlişkide Enflasyonist Eşik Düzeyinin Tahmini”, 9th Econometrics and Statistics Symposium, Kusadası, İzmir, Türkiye.
- ALTUNÖZ, U. (2014), “Balassa Samuelson Hipotezi: Türkiye Ekonomisi İçin Sınır Testi Yaklaşımı”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 107-122.
- ARELLANO, M. ve BOVER, O. (1995), “Another Look at the Instrumental Variable Estimation of Error-Components Models”, *Journal of Econometrics*, 68(1), 29-51.
- BARRO, R. J. (1995), “Inflation and economic growth”, NBER Working Paper Series, No. 5326, National Bureau of Economic Research.
- BENHABIB, J., ve SPIEGEL, M. M. (2009), “Moderate inflation and the deflation–depression link”, *Journal of Money, Credit and Banking*, 41(4), 787-798.
- BICK, A. (2010), “Threshold Effects of Inflation on Economic Growth In Developing Countries”, *Economics Letters*, 108(2), 126-129.
- BRUNO, M. ve EASTERLY, W. (1998), “Inflation Crises and Long-Run Growth”, *Journal of Monetary Economics*, 41(1), 3-26.
- CANER, M. ve HANSEN, B. E. (2004), “Instrumental Variable Estimation of a Threshold Model”, *Econometric Theory*, 20(5), 813-843.
- CHOWDHURY, A. (2002), “Does Inflation Affect Economic Growth? The relevance of the debate for Indonesia”, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 7(1), 20-34.
- DORRANCE, G. S. (1966), “Inflation and Growth: The Statistical Evidence”, *IMF Staff Papers*, 13(1), 82-102.
- DRUKKER, D., PEDRO, G. P. ve PAULA, H. E. (2005), “Threshold Effects in the Relationship Between Inflation and Growth: A New Panel-Data Approach”, MPRA Working Paper, No: 38225.
- FAKHRI, H. (2011), “Relationship Between Inflation and Economic Growth in Azerbaijani Economy: Is There Any Threshold Effect?”, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(1), 1-11.
- FISCHER, S. (1983), “Inflation and growth”, NBER Working Paper Series, No: 1235, National Bureau of Economic Research.
- FISCHER, S. (1993), “The Role of Macroeconomic Factors in Growth”, *Journal of Monetary Economics*, 32(3), 485-512.
- GHOSH, A. ve PHILLIPS, S. (1998), “Warning: Inflation May Be Harmful to Your Growth”, *Staff Papers-International Monetary Fund*, 45(4), 672-710.
- GYLFASON, T. ve HERBERTSSON, T. T. (2001), “Does Inflation Matter for Growth”, *Japan and the World Economy*, 13(4), 405-428.
- HANSEN, B. E. (1999), “Threshold Effects in Non-Dynamic Panels: Estimation, Testing, and Inference”, *Journal of econometrics*, 93(2), 345-368.

EKONOMİK BÜYÜME DİNAMİZMİNİ ENFLASYON NE ZAMAN ENGELLER?
YÜKSELEN EKONOMİLER ÜZERİNE BİR DİNAMİK PANEL EŞİK MODELİ

- KHAN, M. S. ve SENHADJI, A. S. (2001), “Threshold Effects in the Relationship Between Inflation and Growth”, IMF Staff papers, 48(1), 1-21.
- KREMER, S., BICK, A. ve NAUTZ, D. (2013), “Inflation and Growth: New Evidence from a Dynamic Panel Threshold Analysis”, Empirical Economics, 44(2), 861-878.
- MALLIK, G., ve CHOWDHURY, A. (2001), “Inflation and economic growth: evidence from four south Asian countries”, Asia-Pacific Development Journal, 8(1), 123-135.
- MUBARIK, Y. A. (2005), “Inflation and Growth: An Estimate of the Threshold Level of Inflation in Pakistan”, SBP-Research Bulletin, 1(1), 35-44.
- MUNIR, Q., MANSUR, K. ve FURUOKA, F. (2009), “Inflation and Economic Growth in Malaysia”, ASEAN Economic Bulletin, 26(2), 180-193.
- OMAY, T. ve KAN, E. Ö. (2010), “Re-examining the Threshold Effects in the Inflation-Growth Nexus with Cross-Sectionally Dependent Non-Linear Panel: Evidence from Six Industrialized Economies”, Economic Modelling, 27(5), 996-1005.
- RAMIREZ-RONDÁN, N. R. (2013), Essays On Dynamic Panel Threshold Models, Doctoral Dissertation, University of Wisconsin–Madison.
- RAPACH, D. E. (2003), “International evidence on the long-run impact of inflation”, Journal of Money, Credit, and Banking, 35(1), 23-48.
- ROODMAN, D. (2009), “A Note on the Theme of too Many Instruments”, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 71(1), 135-158.
- SAREL, M. (1996), “Nonlinear Effects of Inflation on Economic Growth”, IMF Staff Papers, 43(1), 199-215.
- SIDRAUSKI, M. (1967), “Inflation and economic growth”, The Journal of Political Economy, 75(6), 796-810.
- TERZİ, H. (2004), “Türkiye’de Enflasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisi (1924-2002)”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(3), 59-75.
- THIRLWALL, A. P., ve BARTON, C. A. (1971), “Inflation and Growth: The International Evidence”, PSL Quarterly Review, 24(98), 263-275.
- TOBIN, J. (1965), “Money and Economic Growth”, Econometrica, 33(4), 671-684.
- TUNG, L. T., ve THANH, P. T. (2015), “Threshold in the Relationship between Inflation and Economic Growth: Empirical Evidence in Vietnam”, Asian Social Science, 11(10), 105-112.
- VALDOVINOS, C. G. F. (2003), “Inflation and economic growth in the long run”, Economics Letters, 80(2), 167-173.
- VAONA, A. ve SCHIAVO, S. (2007), “Nonparametric and Semiparametric Evidence on the Long-Run Effects of Inflation on Growth”, Economics Letters, 94(3), 452-458.
- VINAYAGATHASAN, T. (2013), “Inflation and economic growth: A dynamic panel threshold analysis for Asian economies”, Journal of Asian Economics, 26, 31-41.
- WAI, U. T. (1959), “The relation between inflation and economic development: a statistical inductive study”, IMF Staff Papers, 7(2),

YAPAY SINIR AĞLARI İLE CO₂ EMİSYONU TAHMİNİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Hakan PABUÇCU*

Turgut BAYRAMOĞLU**

Geliş Tarihi (Received): 12.07.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 25.11.2016

ÖZ

Kalkınma ve çevre ilişkisi vurgulanmaya başlandığı günden beri gündemden düşmemiştir. Bunun en somutlaşmış hali 2015 yılında düzenlenen Paris İklim Zirvesi'dir. Sözleşmeye taraf olan diğer ülkeler gibi Türkiye'de sera gazı salım değerlerini artıştıran azalış yöntemi ile azaltmayı taahhüt etmiştir. Diğer yandan Türkiye gelişmekte olan bir ülke olarak enerji üretimini ve tüketimini artırmak zorundadır. Büyüme ise beraberinde çevre kirliliği getirmektedir. Çevre kalitesi karbondioksit (CO₂) gibi zehirli gazların çevreye bırakılması ile oluşmaktadır. Zehirli gaz emisyonunun en önemli kaynakları ise enerji üretimi ve tüketimi, endüstriyel üretim, seyahat için enerji talebinden oluşmaktadır. Diğer nedenler bunların yanında kirletici olarak zayıf kalmaktadır. Bu sebeple bu çalışmada AB-28 ülkeleri ile Türkiye'nin gelecekte sera gazı salım değerlerini tahmin etmede beşer yıllık olmak üzere 1990-2030 yılları arası nüfus, GSYH, enerji üretimi ve tüketimi, ulaşım için enerji kullanımı ve sera gazı salım miktarları kullanılmıştır. Tahmin konusunda başarılı sonuçlar veren Yapay Sınır Ağları Modeli (YSA) ile Türkiye'nin 2020-2025-2030 yılları için CO₂ eş değeri salım miktarları sırası ile 740,33 Milyon Ton (Mt), 1039,32 Mt ve 1244,13 Mt bulunmuştur. Bulunan bu sonuçların Türkiye'nin Paris İklim Zirvesi'nde 2030 yılı için taahhüt ettiği 929 Mt CO₂ eşdeğeri salım miktarından fazla olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'nin taahhütünü yerine getirebilmesi için enerji verimliliğini artırması ve yenilenebilir enerjilere geçiş yapması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sera Gazı Salımı, CO₂, Enerji Üretim ve Tüketimi, YSA

* Yrd. Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hpabuccu@bayburt.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, tbayramoglu@bayburt.edu.tr

CO₂ EMISSIONS FORECAST WITH NEURAL NETWORKS WITH: THE CASE OF TURKEY

ABSTRACT

The relationship between environment and development haven't lost popularity for a long time until today. The most international indicator of this process is Paris Climate Summit in 2015. Turkey have stipulated to decrease greenhouse gas emission as 21% until 2030. On the other hand, as an emerging country Turkey has to develop and increase production and consumption. The development brings along with together environment pollution. The pollution of environment consists of releasing toxic gases like CO₂ to the environment. The most important source of toxic gases are energy production and consumption, industrial production, and energy demand for transportation. The others are weak reasons to pollute environment. In this respect, to forecast Turkey's CO₂ emission, it's used GDP, energy production-consumption, energy use for transportation and greenhouse gas emission data for EU-28 and Turkey between 1990-2030 as quinquennium. As a result of Artificial Neural Network which one of the best model to forecast, CO₂ emission for 2020-25-30 are respectively 740,33 Mt, 1039,32 Mt ve 1244,13 Mt. It's easy to say this forecast doesn't overlap the guaranteed value of Turkey's in Paris Climate Summit. If Turkey want to carry out its stipulation, have to increase energy efficiency and use renewable energy.

Keywords: Greenhouse gas emission, CO₂, Energy Production and Consumption, Artificial Neural Network

GİRİŞ

Ekonomik kalkınmanın en önemli göstergelerinden birisi çevre kalitesidir. Çevresel kirlenmenin ve iklim değişikliklerinin en önemli kaynaklarından birisi ise sera gazı emisyonlarıdır. Ekonomi ile sera gazı salım değerleri arasındaki ilişki dışsallıklarla açıklanmaktadır (Kumbaroğlu ve Arıkan, 2009:6). Ekonomik faaliyetler sonucu oluşan sera gazları, atmosferde sera etkisi yaparak iklim değişikliklerine ve küresel sıcaklık değerlerinin artmasına sebep olmaktadır. Ülkelerin gelir düzeyleri ile çevresel bozulma değerleri arasında karşılıklı bir ilişki olduğu Çevresel Kuznets Eğrisi (ÇKE) olarak bilinen yaklaşımla ortaya konmuştur (Kuznets, 1955: 1-28). Teoriye göre, ülkelerin düşük gelir seviyelerinde ve çok yüksek gelir seviyelerinde çevreye verdikleri zarar az olmakta ancak gelişmekte olan ülkelerin çevreye verdikleri zarar fazla olabilmektedir. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'nin ekonomik faaliyetleri sonucu geleceğe dönük olarak sera gazı emisyonlarını hangi düzeyde artırdığı önemli hale gelmektedir. Diğer yandan Türkiye uluslararası alanda Paris İklim Zirvesi ile emisyon oranlarını ne kadar artıracağını beyan etmiş ve kendisini sorumluluk altına sokmuştur (Türkiye Cumhuriyeti Niyet Edilen Ulusal Olarak Belirlenmiş Katkı, 2015, 2).

Karşılıklı etkileşim halinde olan ekonomi ve çevre, birbirinden ayrılmaz iki unsurdur. Bu sebeple sera gazı emisyon değerleri büyüme, kalkınma ve çevre gibi makro değişkenler açısından önemli hale gelmiştir. Yapılan bu çalışma ile Türkiye'nin gelir seviyesi ve diğer göstergelere dayalı olarak sera gazı salım değerleri tahmin edilmeye çalışılmıştır.

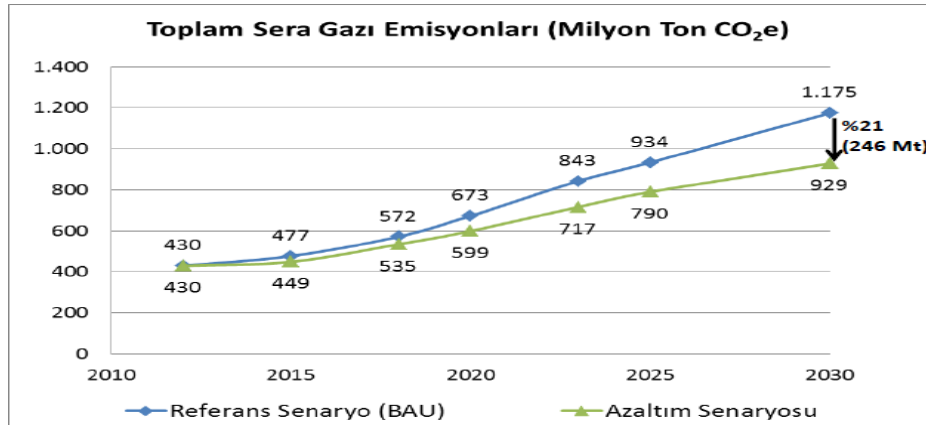
Çalışmada, seçilmiş bazı AB üyesi ülkeler ile Türkiye'nin bazı göstergeleri tanıtıldıktan sonra çalışma için veri olarak kullanılan AB ülkelerinin ve AB'ne aday olan Türkiye'nin GSYH, enerji üretimi ve tüketimi, nüfus ve ulaşım için enerji kullanımı değerleri tablolar aracılığı ile tanıtılmıştır. Daha sonra konunun öneminden dolayı literatürde yapılmış olan belli başlı çalışmalar incelenmiştir. Çalışmanın devamında modelin özellikleri dolayısıyla tahmin başarısı yüksek olan YSA modeli ile Türkiye'nin 2020-25-30 yılları için CO₂ emisyon değerleri tahmin edilmiştir.

I) AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'NİN CO₂ İLE İLGİLİ BAZI GÖSTERGELERİ

Ekonomik ve sosyal hayatta yaşanan gelişmeler çevresel bozulmayı hızlandırmaktadır. Çevresel sorunların incelenmeye başlaması 1972 yılındaki Stockholm Konferansı ile başlamış, daha sonra 1987 de Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Komisyonu tarafından Brutland Komisyon Raporu olarak bilinen Bizim Ortak Geleceğimiz adı ile bir rapor hazırlanmıştır. Çevresel göstergelerin kötüleşmeye devam etmesi üzerine 1997 yılındaki Kyoto Protokolü

imzalanmış ancak birçok ülke protokole taraf olmadığı için beklenen başarı sağlanamamıştır. 2015 yılında Paris İklim Zirvesi ile aralarında Türkiye'nin de olduğu 196 ülkenin katılımı ve kabulü ile geleceğe dönük çevresel göstergelerin daha da kötüleşmesini önlemek için bir araya gelinerek anlaşmaya varılmış ve anlaşma imzaya açılmıştır. Anlaşma ile küresel ortalama sıcaklık artışı 1,5 ile 2 derece arasında sınırlandırılmak istenmekte, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine karşı dünyanın hazırlıklı olması gerektiği, sera gazları emisyonlarının azaltıldığı çevreci ve sürdürülebilir bir ekonomik anlayışın yerleştirilmesi gerektiği konularında mutabakata varılmıştır (UN, Adoption of the Paris Agreement, 2015).

Paris İklim Zirvesi ile Türkiye tarihinde ilk kez emisyon oranlarını ne kadar artıracakları konusunda taahhütte bulunmuştur. Yapılan bildirimde Türkiye, 2020-2030 arası artıştan azalış yöntemi ile emisyon oranını % 21 oranında azaltmayı öngörmektedir. 2030 yılına kadar 430 Mt'dan 929 Mt'a çıkarmayı planlamaktadır. Türkiye'nin referans senaryo (BAU)'ya göre 2030 yılı için emisyon miktarı Şekil 1' de görüldüğü gibi 1.175 Mt olarak tahmin edilmiştir. Ancak azaltım senaryosuna göre tahmin edilen emisyon miktarı Türkiye'nin niyet bildirimini ile 929 Mt olarak öngörülmüştür.

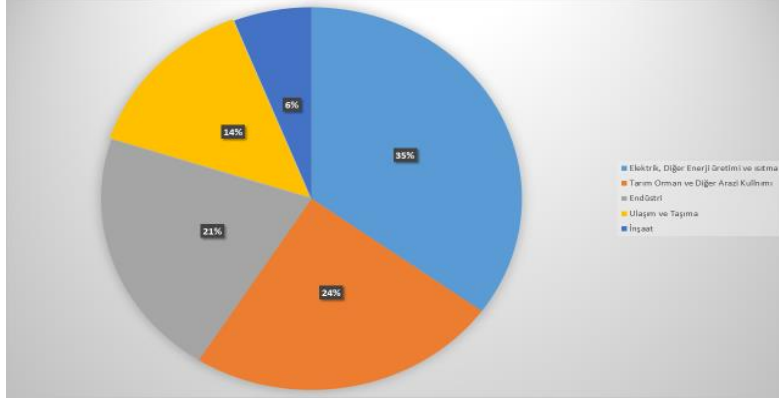


Şekil :1
Türkiye'nin İklim Değişikliğiyle Mücadele İçin Ulusal Katkı Niyeti Bildirimleri Senaryosu

Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Niyet Edilen Ulusal Olarak Belirlenmiş Katkı; <https://www.csb.gov.tr>, (E.T.: 25.06.2016).

Sera gazı salınımlarının kaynakları konusunda yapılan çalışmalar salımın en fazla enerji sektöründen geldiğini, endüstri süreçleri, tarım, orman ve diğer arazi kullanımlarının enerjiyi takip ettikleri anlaşılmaktadır (Sera Gazı Salımlarının Analizi Protokolü [IEAP], 2009:25; Hatzigeorgiou, Polatidis ve

Haralambopoulos, 2010: 1910). CO₂ eşdeğeri olarak emisyon oranlarının kaynaklarına göre salım miktarlarına bakıldığında sırasıyla elektrik üretimi ve ısıtma kaynaklı emisyonun % 35, tarım, orman ve diğer arazilerin kullanılmasından % 24, endüstri kaynaklı faaliyetler % 21, ulaşım % 14, ve % 6'lık oran ile inşaat olduğu Şekil 2'den anlaşılmaktadır.



Şekil :2

Sektörel Kaynaklarına Göre Sera Gazı Salım Oranları

Kaynak: EPA United States Environment Protection Agency, <https://www3.epa.gov/climatechange/ghgemissions/global.html>, (E.T. 11.05.2016)

Tablo 1. Seçilmiş Bazı AB ülkeleri ve Türkiye'nin Göstergeleri

Ülke	Yıl	Nüfus (Bin)	GSYH (Milyon EURO)	Enerji Üretimi (Ktoe)	Enerji Tüketimi (Ktoe)	Ulaşım İçin Enerji Talebi (Ktoe)	CO ₂ Salımı (Milyon Ton)
Fransa	1990	56,577	1302,7	111013	227754	42037	554,80
	1995	57,753	1384,7	127609	241418	44292	554,02
	2000	58,850	1589,7	131920	259828	51586	553,90
	2005	60,825	1726,1	136736	277080	49941	541,30
	2010	62,583	1759,1	135007	270384	49329	511,00
	2015	64,703	1945,7	140027	273850	49412	501,90
	2020	65,607	2144,4	148122	275266	49252	476,90
	2025	66,846	2342	152420	272455	47820	453,40
Almanya	2030	67,982	2550,1	156164	272259	44954	431,20
	1990	79,113	1830,3	186681	256271	58631	1210,30
	1995	81,539	1971,3	141981	339454	63080	1120,40
	2000	82,163	2177,2	137331	341166	66188	1025,50
	2005	82,501	2243,2	136015	347147	62149	997,30

YAPAY SINIR AĞLARI İLE CO2 EMİSYONU TAHMİNİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

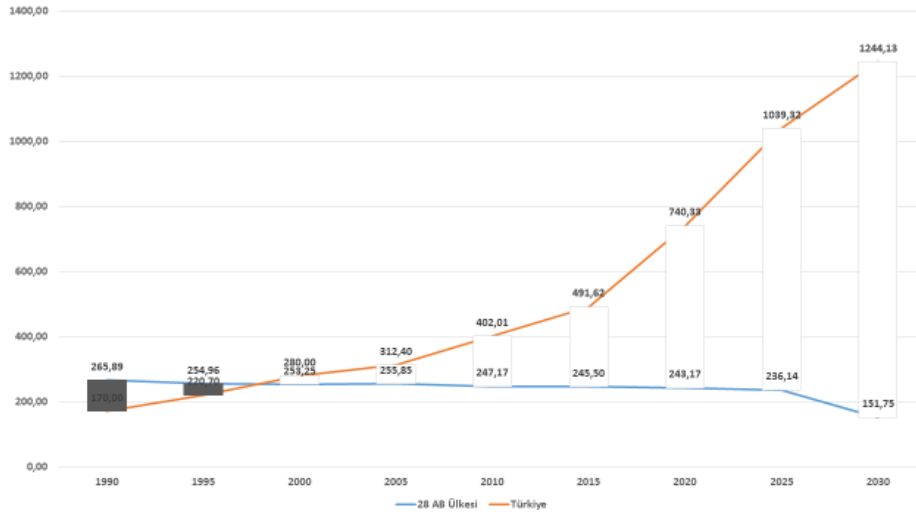
	2010	82,145	2281,5	119159	327428	62745	923,00
	2015	81,858	2510,7	108500	317875	63908	889,10
	2020	81,472	2723,6	86547	305805	63500	885,20
	2025	80,907	2867,1	82414	291070	59903	801,90
	2030	80,152	3008,8	85808	277747	55551	681,50
İspanya	1990	38,826	574,9	33731	89717	22401	185,10
	1995	39,343	632,9	31366	102950	26162	250,60
	2000	40,050	773,9	31335	123652	32977	386,10
	2005	43,038	908,8	30127	144589	39609	440,60
	2010	46,673	949,4	32789	142062	41242	466,80
	2015	49,381	1099,4	36507	153517	45315	429,80
	2020	51,109	1285,2	38761	163038	48008	446,00
	2025	52,101	1474,1	39853	168450	49145	452,80
	2030	52,661	163,1	48777	172871	48431	410,90
Romanya	1990	23,211	71,6	41415	60714	4416	262,90
	1995	22,712	64,5	32618	47738	3069	180,20
	2000	22,455	60,4	28816	37131	3396	138,20
	2005	21,659	79,8	28880	39242	4221	150,50
	2010	21,334	93,8	27520	39111	5047	140,70
	2015	21,103	115,4	28866	41409	6148	145,60
	2020	20,834	135	30203	42802	6867	143,90
	2025	20,484	151,7	31052	43482	7326	138,20
	2030	20,049	166,1	31237	43069	7666	129,00
Türkiye	1990	55,120	155,5	2581	5013	9220	170,00
	1995	59,760	175,2	2648	7178	10490	220,70
	2000	64,250	205,1	2586	10452	11760	280,00
	2005	68,570	371,3	2393	13675	12430	312,40
	2010	73,000	562,7	3223	18021	13700	402,01
	2015	78,151	555,5	4053	22367	14790	491,62
	2020	82,076	696,8	4883	26713	29370	740,33*
	2025	85,569	801,3	5713	31059	43950	992,00*
	2030	88,427	921,5	6543	35405	58530	1244,13*

Tablo :1 deki değerler seçilmiş bazı AB üyesi ülkelerin ve AB'ne aday ülke olan Türkiye'nin nüfus, GSYH, enerji üretimi, enerji tüketimi, ulaşım için enerji talebi ve CO₂ emisyon değerlerini vermektedir. CO₂ emisyon miktarının belirleyicileri olan bu faktörlerden GSYH, enerji üretim ve tüketimi ile seyahat için enerji talebinin arttığı, ancak nüfusun ülkeler bazında farklı bir seyir izlediği

* Türkiye için 2020 ve 2030 CO₂ değerleri yazarlar tarafından hesaplanmıştır. Ayrıca bütün göstergeler için geçmiş değerler gerçekleşmiş değerler olup 2020 ve 2030 değerleri AB Komisyonu tarafından tahmin olarak verilmiş değerlerdir.

görülmektedir. Fransa, İspanya ve Türkiye'nin nüfusu farklı oranlarda olmak üzere artmakta, Almanya ve Romanya'nın nüfusu ise azalmaktadır. Buradan anlaşıldığı üzere Almanya ve Fransa gibi gelişmiş ülkelerin ekonomik ve sosyal göstergeleri iyileştikçe sera gazı emisyon oranlarında bir düşüş görülmektedir. Ancak Türkiye ve Romanya gibi nispeten daha az gelişmiş ülkelerin ise hasıla oranları arttıkça sera gazı emisyonlarının artış gösterdiği görülebilmektedir. Eğer ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre emisyon oranları incelenirse ÇKE yaklaşımına uygun olduğu görülecektir. YSA modeline dayalı bir şekilde yapılan tahmin sonuçlarına göre Türkiye'nin Paris İklim Zirvesi'nde artıştan azalış yöntemi ile azaltmayı düşündüğü 2030 yılı için CO₂ eşdeğeri olarak 929 Mt salım miktarını gerçekleştirmediği anlaşılmaktadır. Çalışma ile yapılan tahminin (1244,13 Mt) azaltım senaryosuna göre taahhüt edilen miktardan (929 Mt) yüksek olduğu görülmektedir.

AB ülkeleri ve Türkiye'nin 1990-2030 yılları arasındaki CO₂ emisyon değerleri Şekil 3'te görülmektedir. Buna göre 1997-98 yıllarına kadar Türkiye'nin sera gazı emisyon değerleri AB ortalamasının altında iken daha sonra gittikçe aradaki fark Türkiye'nin aleyhine bir şekilde açılmış, AB ortalaması 2030 yılında 151,75 Mt olurken Türkiye'nin emisyon miktarı 1244,13 Mt değerine ulaşmıştır.



Şekil :3
AB ülkeleri ve Türkiye'nin 1990-2030 Arası CO₂ Artış Değerleri

II) LİTERATÜR ÖZETİ

Ülkeler büyüme ve kalkınma çabalarını sürdürürken çevresel değerleri tahrip etmektedirler. Sera gazı emisyonunun sebeplerinden enerji üretimi ve tüketimi,

gelir artışı, ulaşım için enerji kullanımı ve nüfus değişkenlerinin birlikte kullanıldığı YSA modeline dayalı tahmin çalışmalarına iktisat yazınında pek rastlanmamıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar genellikle bu değişkenleri tek tek ele alan çalışmalar olmaktadır. Gelir ve CO₂ emisyonu arasındaki ilişki Çevreye Uyarlanmış Kuznets Eğrisinin testi şeklinde olmuştur. Yine enerji ile ilişkili ve ulaşım kaynaklı emisyon tahmini çalışmaları bulunmakta ancak nüfus artışı ve emisyon oranları arasındaki ilişkiyi tahmin eden çalışma pek yapılmamıştır.

Gelir düzeyi ile çevresel bozulma arasındaki ilişki çevreye uyarlanmış ÇKE'ni test eden çalışmalar şeklinde yoğunlaşmıştır. 1955 yılında Simon Kuznets, iktisadi büyüme ile beraber gelir dağılımının önce bozulacağını, gelir artışı devam ettiği müddetçe gelir dağılımı adaletsizliğinin azalacağını belirtmektedir. Bu çalışmaya dayalı olarak 1990'lı yıllarda çevre ile gelir düzeyi arasında bir değiş tokuş ilişkisinin olduğu, ülkelerin zenginleştikçe çevresel bozulmaların artacağı ancak belirli bir gelir seviyesinden sonra çevresel kalitede bir artış olacağı belirtilmektedir (Başar ve Temurlenk, 2007: 2; Kaynak, 2011: 61). Bu tarihlerden sonra çevre ve gelir düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda artış görülmektedir.

Bu çalışmalardan birisi Carson, Jean ve McCurbin (1997)'e aittir. Yazarlar, gelir düzeyi ve hava kirliliğine sebep olan emisyon oranları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada, 1988-1994 yılları gözlemlerine dayalı olarak ABD'nin 50 eyaleti ile ilgili yedi tip çevresel kirletici üzerinde yaptıkları çalışmada, kişi başına gelir düzeyi arttıkça çevresel kirlenmenin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma sonucunda ÇKE ile uyumlu sonuçlar bulunmuştur. Yani, düşük gelirli ülkelerin çevresel kirletme oranlarının yüksek gelirli ülkelere göre çok daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Bir diğer çalışmada Dinda, Coondoo ve Pal (2000) tarafından iki hava kirleticisi ile ilgili olarak zaman serisi verileri kullanılarak ÇKE hipotezi test edilmiştir. Yapılan çalışma ile sonuçların ÇKE hipotezini desteklemediği ve kirlilik üzerinde sermaye yoğunluğunun etkisinin kısmi olduğu anlaşılmıştır.

Halicioglu (2009), Türkiye ile ilgili olmak üzere gelir ve çevre kirliliği üzerine yaptığı çalışmada; 1960-2005 yılları arasında, sera gazı emisyon oranlarını etkileyen değişkenlerin sırasıyla gelir, enerji tüketimi ve dış ticaret olduğu sonucuna varmıştır.

Çevresel bozulmaya ve zehirli gazların artmasına sebep olan bir başka unsur ise enerjidir. Çin'e ait 1991-2006 dönemi enerji verilerinin kullanıldığı çalışmalardan birisi Zhang, Mu ve Ning (2009) aittir. Çalışmada en yüksek sera gazı emisyonu yayan ikinci ülke olan Çin'in emisyon oranlarında 1990 yılından 2000 yılına kadar büyük oranda bir azalma olduğu ancak bu tarihten sonra

azalma eğiliminin yavaşladığı, 2003 yılında ise tekrar artışa geçtiği belirtilmektedir. Ayrıştırma Yöntemi kullanılarak yapılan çalışmada emisyon oranlarını etkilemede ekonomik faaliyetlerin etkisinin fazla olduğu, ekonomik yapının ise çok etkili olmadığı, enerji yoğunluğunun ise emisyon oranlarını azaltıcı etkisi olduğu saptanmıştır.

Enerji kaynaklı emisyon tahminlerinin yapıldığı bir diğer çalışma Hatzigeorgiou, Polatidis ve Haralambopoulos (2010)'a aittir. Yazarlar AB-25 ile Yunanistan'ın 1990-2020 yılları arası verilerini kullanarak Logaritmik Ortalama Divisia Endeksi Tekniği ile enerji arz ve talep için PRIMES simülasyon modelleme sistemine dayalı bir temel senaryo yaklaşımı uygulamışlardır. Ülkelerin ekonomik yapı benzerliğinden dolayı İrlanda, Portekiz ve Belçika'da çalışmaya dahil edilmiştir. Emisyonu en fazla artırdığı düşünülen gelir, enerji yoğunluğu, nüfus ve yakıt payları çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmada sonuç olarak hem Yunanistan için hem de AB-25 için CO₂ emisyon oranlarında en etkili unsurun gelir olduğu, enerji yoğunluğunun ise emisyon miktarında negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Enerji yoğunluğu etkisi AB-25'te % 40 iken Yunanistan da bu oran % 20'ye kadar düşmektedir. Diğer değişkenlerden nüfusun emisyon artış miktarına etkisi pozitif iken, yakıt payının etkisinin nispeten önemsiz ve negatif olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca taşıma sektörünün payı ihmal edilebilecek düzeydedir.

Gündüz (2014), 1960-2008 yılları arasında 18 OECD ülkesi üzerine panel birim kök testleri yardımı ile ÇKE hipotezini test etmek amacıyla yaptığı çalışmada, çevre kirliliği ile ekonomik büyüme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

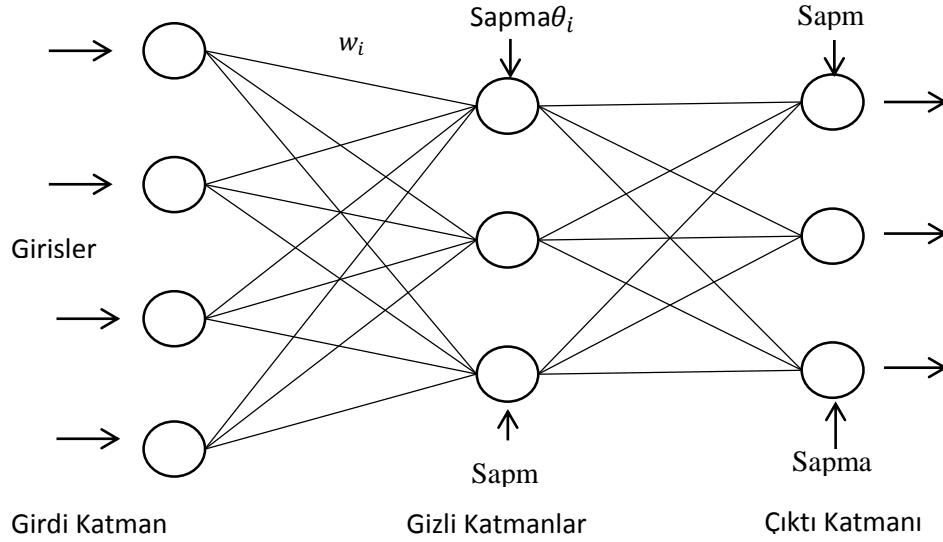
Hamzaçebi ve Karakurt (2015), yaptıkları çalışmada enerji ile ilişkili olarak Gri Tahmin Yöntemini kullanmışlar ve Türkiye için 1965-2012 dönemi verileri ile 2013-2025 yılları için emisyon tahmin çalışması yapmışlardır. Sonuç olarak Gri Tahmin Yönteminin emisyon tahmin aracı olarak uygun olduğu, 2015, 2020 ve 2025 yılları için CO₂ tahmin değerlerinin sırasıyla 354,879 Mt, 424,245 Mt ve 530,370 Mt olduğunu tahmin etmişlerdir.

Bu çalışmalara ilave olarak Say, N.P. ve Yucel, M., (2006), Sözen, A., Gulseven, Z. ve Arcaklioglu, E., (2007), Yan, ve Crookes (2010), Öztürk, I. ve Acaravci, A., (2010), Çınar (2011), Ari, I. ve Aydinalp Koksall, M., (2011), Aslanoglu ve Aydinalp Koksall (2012), Yilmaz ve Yilmaz (2013), Bozkurt ve Akan (2014), Ergün ve Atay Polat (2015), Çoban ve Şahbaz Kılınç (2015), Bozkurt ve Okumuş (2015) sera gazı emisyonu ile ilgili çalışmalar yapmışlardır.

III) YAPAY SİNİR AĞLARI (YSA)

Yapay sinir ağı birçok araştırmacı tarafından farklı ifadelerle tanımlanmış olsa da temel anlamı insan beyninin öğrenme sürecinin simülasyonudur. Yapay sinir ağları, insan beyninin özelliklerinden olan öğrenme yolu ile yeni bilgiler türetebilme, yeni bilgiler oluşturabilme ve keşfedebilme gibi yetenekleri herhangi bir yardım almadan otomatik olarak gerçekleştirmek amacıyla geliştirilen bilgisayar sistemleridir (Öztemel, 2006: 29). Burada sinir ağları ile ilgili çok fazla ayrıntılı bilgi verilmeyecektir. Ayrıntılı olarak incelemek için Haykin ve Network (2004) ve Graupe (2007)'e bakılabilir.

Yapay sinir ağının en temel birimi yapay nörondur. Nöronlar sayısal bilgiyi alarak girdi düğümleri aracılığı ile kendi içerisinde işleyen ve bir cevap üreten yapılardır. Bu süreç genellikle iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, girdi değerleri doğrusal olarak birleştirilir, sonra sonuç doğrusal olmayan bir aktivasyon fonksiyonunun argümanı olarak kullanılır. Her bağlantı için bir ağırlık w_i ve sabit bir sapma terimi θ , kullanılır. Aktivasyon fonksiyonu azalmayan ve türevlenebilir bir fonksiyon olmalıdır. En çok kullanılan aktivasyon fonksiyonu sigmoid fonksiyon ($y = 1/(1 + e^{-x})$) dur (Hippert, Pedreira ve Souza, 2001: 45). İki katmanlı ileri beslemeli bir sinir ağı Şekil'4 de gösterilmektedir.



Şekil :4
İki Katmanlı İleri Beslemeli Bir Sinir Ağı

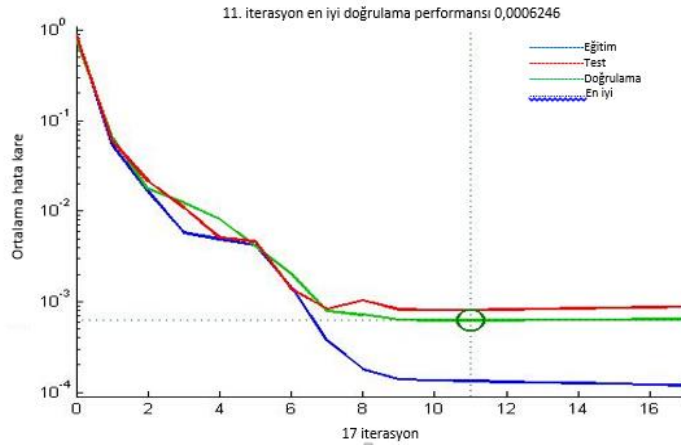
IV) UYGULAMA

A) Yöntem ve Veri Seti

Bu çalışmada yapay sinir ağı modeli kullanılarak 2020-25-30 yılları Türkiye için CO₂ tahmini gerçekleştirilmiştir. Öncelikle yapılan güçlü literatür taraması sonucu CO₂ emisyonunun belirleyicileri tespit edilmiş ve AB ülkeleri için ilgili değişkenlere ait veriler 1990 yılı itibariyle beşer yıllık olarak derlenmiştir. Çalışma temel olarak bir panel veri analizi araştırmasıdır. Sinir ağı analiz ve tahminler için varsayımlara dayanmadığından durağanlık ve birim kök testi gibi analizler yapılmamıştır. Çalışma için kullanılan veri seti % 75 eğitim, % 15 doğrulama ve % 10 test olmak üzere üç parçaya bölünerek analiz edilmiştir. En uygun tahmin modelinin belirlenmesi için eğitilen sinir ağının eğitim, doğrulama ve test hata kareleri ortalaması (MSE) istatistiği kullanılmıştır.

B) YSA Model Sonuçları

En uygun YSA modelinin belirlenebilmesi için model parametreleri birçok kez değiştirilmiş ve en düşük hata değeri ile tahmini gerçekleştiren model belirlenmiştir. Öğrenme algoritması olarak Levenberg-Marquardt kullanılmıştır. Bu algoritma eğri uydurma ve doğrusal olmayan regresyon modellerinde genellikle hızlı ve iyi sonuçlar üretmektedir. Eğitilen sinir ağı için eğitim hata grafiği şekil :5'te sunulmaktadır.



Şekil :5
Ağ Eğitim Hata Grafiği

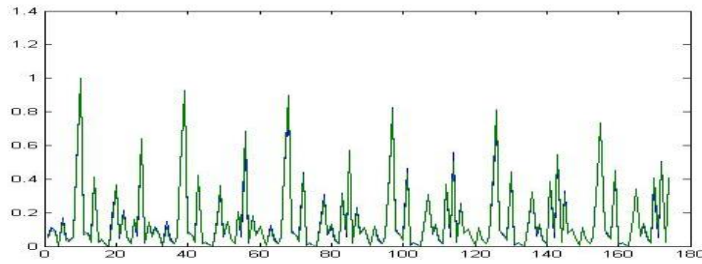
Sinir ağı hata grafiği incelenecek olunursa 17 devir sonucunda algoritma sonlandırılmış ve en düşük hata düzeyi 11. Devir sonunda gerçekleşmiştir. Ayrıca eğitim esnasında sürekli azalan bir hata grafiği görülmektedir. Bunun anlamı her devir sonunda daha iyi sonuçlar veren ağırlıkların belirlendiği ve

modelin iyiye doğru gittiğidir. 11. devir sonucunda eğitim, doğrulama ve test hataları kabul edilebilir seviyeye kadar düşmüş ve algoritma sonlandırılmıştır. Sinir ağına eğitim algoritması olarak Levenberg-Marquardt kullanılmış ve bu sebeple eğitim kısa süre ve devirde tamamlanmıştır. Eğitilen sinir ağı yapı ve parametreleri Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo:2
Sinir Ağı Yapı ve Parametreler

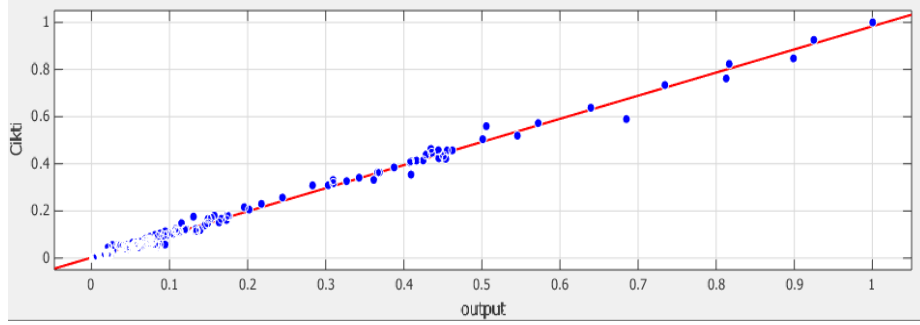
Ağın türü	ÇKA
Ağdaki Katman sayısı	3
Girdi katmanı nöron sayısı	5
Gizli katman sayısı	1
Gizli katman nöron sayısı	10
Çıktı katman nöron sayısı	1
Girdi aktivasyon fonksiyonu	Tanjant
Çıktı aktivasyon fonksiyonu	sigmoid
İterasyon sayısı	Doğrusal
MSE (Eğitim)	11
MSE (Doğrulama)	0,00013
MSE (Test)	0,00062
R ²	0,00080
	0,996

Sinir ağı elde edilen hata sonuçlarına göre başarılı bir şekilde ve çok uygun hata oranlarıyla eğitilmiştir. Ayrıca eğitim sırasında modelin hiç görmediği başka bir veri seti üzerinde sinir ağının tahmin gücü test edilmiş ve MSE=0,0054 hatayla çok başarılı bir tahmin gerçekleştirmiştir. Elde edilen hatalar modelin Türkiye’nin geleceğe dönük CO₂ miktarını tahmin için iyi bir model olduğunu göstermektedir. Ayrıca modelin ürettiği çıktılar ile gerçek değerlerin ne derece örtüştüğü şekil 6’da görülmektedir.



Şekil:6
Gerçek Değerler Ve Ağ Çıktılarının Karşılaştırılması

Ağ çıktıları ile gerçek değerlerin ne derece örtüştüğünü tespit etmek ve karşılaştırabilmek için iki değişken arasında kurulan regresyon modeli ve modele ait istatistikler aşağıda verilmiştir. Ayrıca bu uyumu Şekil 7'deki grafik açık bir şekilde göstermektedir.



Şekil:7

Gerçek Değerler ve Ağ Çıktılarının Karşılaştırılması (Regresyon)

Regresyon modeline ait istatistikler ve Şekil 7 incelenirse model uyumunun çok iyi olduğu, belirlilik katsayısının yeterince yüksek olduğu, hata kareleri toplamının ve hata kare ortalaması karekökü istatistiklerinin yeterince düşük olduğu kısaca ağ tahminleriyle gerçek değerlerin neredeyse sıfır hataya yakın bir oranla birbirine örtüştüğü görülebilir. Bu durumda sinir ağının çok başarılı bir model olduğunu söylemek mümkündür.

Doğrusal (Polinomial) Model:

$$f(x) = p_1x + p_2$$

Katsayılar (% 95 güven aralığı)

$$p_1 = 0.9815 (0.9696, 0.9934)$$

$$p_2 = 0.001944 (-0.00108, 0.00498)$$

Uyum iyiliği:

Hata kareleri toplamı (MSE): 0.04478

R^2 : 0.9935

Düzeltilmiş R^2 : 0.9935

RMSE: 0.1614

Model seçimi için gerekli testler ve istatistikler incelendikten sonra Türkiye için gerekli tahminler yapılmıştır. Tablo 3'te ilgili tahminler sunulmuştur.

Tablo:3
Türkiye CO₂ tahmini (Mt, CO₂ Eşdeğeri)

Yıllar	2020	2025	2030
Türkiye	740,33	1039,32	1244,13

SONUÇLAR

Ülkelerin kalkınma hedeflerinden birisi de çevre kalitesinin artırılmasıdır. Bu var olan çevrenin iyi korunması ile ya da bir şekilde kirlenmiş çevrenin temizlenmesi ile olacaktır. Çevrenin kirlenmesinde en önemli etkenlerden birisi CO₂ benzeri zehirli gazların atmosfere bırakılarak sera etkisi oluşturmalarıdır. Bu tip gazlar nihayetinde dünyanın taşıma kapasitesini zorlayarak ozon tabakasının delinmesine, hava sıcaklığının ortalamada yükselmesine, insanlar için yaşanabilir çevrenin tahrip edilmesine sebep olmaktadır. Çevre duyarlılığının başladığı 1970'li yıllardan bu güne özellikle gelişmiş ülkeler tarafından önemle üzerinde durulan bu konu giderek bütün dünya ülkelerinin gündemine girmiştir. Bu konuda uluslararası bir hassasiyet oluşmuş durumdadır. 2015 yılında gerçekleştirilen ve Türkiye'nin de taraf olduğu Paris İklim Zirvesi ile Türkiye ilk defa sera gazı emisyon miktarlarını azaltmayı taahhüt etmiştir. Ancak Türkiye gelişmekte olan bir ülke olarak nüfusu artan, üretim miktarlarını artırmak durumunda olan ve bunun için ise enerji kullanımını artırmak zorunda olan bir ülkedir.

Yapılan bu çalışma ile AB-28 ülkelerinin ve Türkiye'nin 1990-2030 yılları arası beşer yıllık olmak üzere nüfus, GSYH, enerji üretimi ve tüketimi, ulaşım için enerji kullanımı ve sera gazı emisyon miktarları kullanılmış, 2020-25-30 yılları için CO₂ eş değeri sera gazı emisyon miktarları bu konuda başarılı sonuçlar veren YSA modeli ile tahmin edilmiştir. Çalışmada veri seti uzun bir aralığı ve çok ülkeyi kapsamaktadır. Bu durum elde edilen sonuçların güvenilirliğini artırmıştır. Yapılan tahmin ile Türkiye'nin varsayılan gelişme seyrini devam ettirmesi durumunda salım miktarının 2030 yılında 1244,13 Mt CO₂ eş değeri olacağı tespit edilmiştir. Bu değer Türkiye'nin 2030 yılı için Paris İklim Zirvesi'nde taahhüt ettiği emisyon değerinden (929 Mt CO₂ eş değeri) çok fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonucun elde edilmesinde veri setinin uzun bir aralığı kapsaması, beşer yıllık veri kullanımı ve seçilen değişkenlerin etkisinin olduğu tahmin edilmektedir. Hamzaçebi ve Karakurt'un 2015 yılında Gri Tahmin Modeli ile yapmış oldukları çalışmada sadece enerji kaynaklı emisyon tahmini yapmışlardır. Bu sebeple sonuçlar bu çalışmadan oldukça farklılık göstermiştir.

Türkiye bir şekilde kalkınmasını tamamlamak durumundadır. Ancak çevrenin tahrip edilmemesi ve hatta daha da iyileştirilmesi gerekir. Sera gazı emisyon değerlerinin nerede ise % 70'lik kısmı enerji kaynaklı olduğu için Türkiye enerji verimliliği çalışmalarını artırıp yenilenebilir enerjilere geçerek bu amacını gerçekleştirebilir. Aksi takdirde Türkiye büyüyen ancak çevre kalitesi her geçen gün düşen üçüncü sınıf bir ülke konumuna düşecektir.

KAYNAKÇA

- ARİ, İzzet ve AYDİNALP KOKSAL, Merih, (2011). “Carbon Dioxide Emissions From the Turkish Electricity Sector and its Mitigation Options”. *Energy Policy* 39, 6120 - 6135.
- ASLANOĞLU, S.Y. ve AYDİNALP KÖKSAL, Merih, (2012), “Elektrik Üretimine Bağlı Karbondioksit Emisyonunun Bölgesel Olarak Belirlenmesi ve Uzun Dönem Tahmini”, *Hava Kirliliği Araştırmaları Dergisi* 1 (2012) 19–29.
- BAŞAR, Selim ve TEMURLENK, Sinan, (2007), “Çevreye Uyarlanmış Kuznets Eğrisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21 Ocak 2007 Sayı: 1
- BOZKURT, Cuma ve OKUMUŞ, İlyas, (2015), “Türkiye’de Ekonomik Büyüme, Enerji Tüketimi, Ticari Serbestleşme ve Nüfus Yoğunluğunun Co2 Emisyonu Üzerindeki Etkileri: Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Analizi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt/Volume: 12, Sayı/Issue:32 , s. 23-35.
- CARSON, Richard, T, JEON, Yongil and MCCUBBIN, Donald R., (1997), “The relationship between air pollution emissions and income: US Data”, *Environment and Development Economics*, 2 (1997): 433–450
- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Uluslararası Yerel Yönetimler Sera Gazı Salımlarının Analizi Protokolü (IEAP), Versiyon 1.0, Ekim 2009, s.25.
- ÇINAR, Serkan, (2011) “Gelir Ve CO₂ Emisyonu İlişkisi: Panel Birim Kök ve Eşbütünleşme Testi”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt/Vol. XXX, Sayı/No. 2, pp. 71-83.
- ÇOBAN, Orhan ve ŞAHBAZ KILINÇ, Nazan, (2015), “Yenilenebilir Enerji Tüketimi Ve Karbon Emisyonu İlişkisi: Tr Örneği“, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı:38 Yıl: 2015/1, S. 195-208*.
- DINDA, Soumyananda., COONDOO, Dipankor and PAL, Manoranjan, (2000), “Air quality and economic growth: an empirical study”, *Ecological Economics* 34 (2000) 409–423
- ERGÜN, Suzan ve ATAY POLAT, Melike, (2015), “OECD Ülkelerinde CO₂ Emisyonu, Elektrik Tüketimi ve Büyüme İlişkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 45, Ocak-Haziran 2015 ss. 115-141.
- European Comission, Directorate-General for Energy, EU energy trends to 2030, UPDATE 2009, s., 66-179.

- GUNDUZ, Halil İbrahim, (2014), “Çevre Kirliliği İle Gelir Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Panel Eşbütünleşme Analizi ve Hata Düzeltme Modeli”, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B. Dergisi, Yıl, 2014, Cilt XXXVI, SAYI I, S. 409-423,
- GRAUPE, D. (2007). *Principles of Artificial Neural Networks* (6th ed., Vol. 6). USA: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- HALICIOĞLU, Ferda, (2009), “An econometric study of CO2 emissions, energy consumption, income and foreign trade in Turkey”, *Energy Policy*, 37, 1156–1164.
- HAMZACEBI, C. and KARAKURT, I. (2015), “Forecasting the Energy-related CO₂ Emissions of Turkey Using a Grey Prediction Model”, *Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization, and Environmental Effects*, ISSN: 1556-7036 (Print) 1556-7230.
- HATZIGEORGIOU, E., POLATIDIS, H. and HARALAMBOPOULOS, D., (2010) Energy CO₂ Emissions for 1990–2020: A Decomposition Analysis for EU-25 and Greece, *Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization, and Environmental Effects*, 32:20, 1908-1917.
- HAYKIN, S., and NETWORK, N. (2004). A comprehensive foundation. *Neural Networks*. <http://doi.org/0-13-273350-1>
- HIPPERT, H. S., PEDREIRA, C. E., and SOUZA, R. C. (2001). Neural networks for short-term load forecasting: a review and evaluation. *IEEE Transactions on Power Systems*, 16(1), 44–55. <http://doi.org/10.1109/59.910780>
- <https://unfccc.int/resource/docs/.../109r01.pdf>, E.T.: 11.05.2016
- KAYNAK, Muhteşem, (2011), *Kalkınma İktisadı*, Gazi Kitabevi, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Ankara, s.61-62.
- KUMBAROĞLU, Gürkan ve ARIKAN, Yıldız, (2009), “Farkındalık ve Fark Yaratmak: Türkiye’nin Co2 Salımları”, *Açık Toplum Vakfı*, 1. Baskı, Ağustos 2009, İstanbul, s.6.
- KUZNETS, S., (1955). “Economic Growth and Income Inequality”. *The American Economic Review*. Sayı:45. No:1. ss.1-28.
- ÖZTEMEL, E. (2006). *Yapay Sinir Ağları* (2nd ed.). İstanbul: Papatya Yayıncılık.

- ÖZTURK, I., ACARAVCI, A., (2010). “CO₂ Emissions, Energy Consumption and Economic Growth in Turkey”. *Renewable and Sustainable Energy Reviews* 14, 3220 -3225.
- SAY, Nuriye Peker ve YÜCEL, Muzaffer, (2006). “Energy Consumption and CO₂ Emission in Turkey: Empirical Analysis and Future Projection Based on Economic Growth”. *Energy Policy* 34, 3870 - 3786.
- SOZEN, Adnan, GULSEVEN, Zafer ve ARCAKLIOGLU, Erol, (2007). “Forecasting Based on Sectoral Energy Consumption of GHGs in Turkey and Mitigation Policies”. *Energy Policy* 35, 6491 -6505.
- Türkiye Cumhuriyeti Niyet Edilen Ulusal Olarak Belirlenmiş Katkı, 2015, s. 2.
- United Nations, Adoption of the Paris Agreement, FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1.
- YAN, Xiaoy ve CROOKES, Roy J. (2010), “Energy demand and emissions from road transportation vehicles in China”, *Progress in Energy and Combustion Science* 36, s.651-676.
- YILMAZ, Hamid ve YILMAZ, Mustafa, (2013), “Gri Tahmin Yöntemi Kullanılarak Türkiye'nin CO₂ Emisyon Tahmini”, *Journal of Engineering and Natural Sciences Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, Sigma 31, 141-148.
- ZHANG, Ming, MU, Hailin, NİNG, Yadong, (2009), “Accounting for energy-related CO₂ emission in China, 1991–2006”, *Energy Policy* 37 (2009) 767–773.
- 767–773.

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Senem KURT TOPUZ*

Geliş Tarihi (Received): 04.12.2015 – Kabul Tarihi (Accepted): 16.12.2016

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, ülkelerin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi'ndeki (Gender Development Index) yerleri ile küreselleşme, demokrasi ve ekonomik büyüklük göstergeleri arasındaki ilişkinin tespitidir. Bu ilişkinin tespiti için Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından hazırlanan Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi (Gender Development Index), Ekonomist Dergisi "Intelligence Unit" tarafından hazırlanan Demokrasi Endeksi (Democracy Index), KOF İsviçre Ekonomi Araştırmaları Enstitüsü tarafından hazırlanan Küreselleşme Endeksi (KOF Index of Globalization) ve ülkelerin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (The Gross Domestic Product) göstergeleri dikkate alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan temel sonuç, ülkelerin demokrasi ve küreselleşme seviyeleri ile Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi'ndeki yerleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve ülkelerin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla düzeyinin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi'ndeki yeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığıdır. Buradan çıkan temel sonuç, bir ülkenin demokrasi seviyesi ve küreselleşme seviyesi arttığında o ülkenin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralamasının da küçülmekte olduğu, bir başka deyişle sıralamada ileri doğru gittiğidir. Dolayısıyla bir ülkenin küreselleşme ve demokratikleşme seviyesi arttıkça erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizlikler de azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsani Gelişme Endeksi, Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi, Küreselleşme Endeksi, Demokrasi Endeksi

* Yrd.Doç.Dr. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, kurt_s@ibu.edu.tr

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK
GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

**AN ANALYSIS ON THE RELATION BETWEEN THE COUNTRIES'
GLOBALIZATION, DEMOCRACY, AND ECONOMIC SIZE INDICATORS
AND GENDER DEVELOPMENT INDEX**

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand the relation between the countries' place on the Gender Development Index and their globalization, democracy, and economic size indicators. To understand this relation, Gender Development Index prepared by the United Nations Development Program, Democracy Index prepared by the Economist Journal "Intelligence Unit", Index of Globalization prepared by KOF Swiss Economic Research Institute, and countries' Gross Domestic Product indicators are examined. The basic result obtained after the analyses done is that there is a reverse relation between the countries' democracy and globalization levels and their place on Gender Development Index and that the countries' Gross Domestic Product levels have no statistically significant effect on their place on the Gender Development Index. The basic conclusion we have here is that the country's rank in the Gender-Based Development Index decreases; in other words, improves when the levels of democracy and globalization of that country increases. Therefore, inequality between men and women decreases when the country's globalization and democratization level increases.

Keywords: Human Development Index, Gender Development Index, Index of Globalization, Democracy Index.

GİRİŞ

Kalkınma/gelişme kavramı¹ ile bir yandan kişi başına düşen gelir ve üretim artışı, diğer yandan da ekonomik ve sosyal yapının geliştirilmesi anlatılmaktadır. Bu noktada, sosyal refah göstergelerinin bir ülkenin gelişme/kalkınma analizinin yapılması noktasında ekonomik ölçütler kadar önem taşıdığı ileri sürülebilir. Bundan dolayı bir ülke için başarılı bir kalkınma/gelişme seyrinden bahsedilmek isteniyorsa, bahsi geçen ülkede ekonomik büyüme² ile insani gelişim arasındaki ilişkinin dengeli ve anlamlı bir şekilde kurulması gerekmektedir (Erol, 2011: 100).

İnsani gelişme en basit anlatımıyla, insanların yapabileceklerine/olabileceklerine ilişkin seçeneklerinin fazlalığı ile ilgilidir (Hicks, 1997:1285) ve bu kavramla insanın teknolojinin, kültürel donanımın, toplumsal yaşama katılımın geliştirilmesi ve güçlendirilmesi noktasında aktif bir rol üstlenmesi gerekliliği anlatılmaktadır (Preston, 2001).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 1990 yılındaki İnsani Gelişme Raporu'nda insani gelişme kavramı; insanların seçeneklerinin artırılma süreci olarak tanımlanmıştır. Bu noktada bu seçenekler arasında öncelikli olanlar, uzun ve sağlıklı bir yaşam sürmek, eğitilmiş olmak ve iyi bir yaşam standardına sahip olabilmektir. Bununla birlikte siyasal özgürlük, insan hakları ve özsaygı da ifade edilen seçenekler arasında yer almaktadır (UNDP, 1990: 10).

İnsani gelişme kavramı ile gelirin insanların sahip olmak istedikleri önemli bir şey olduğu ve fakat gelirin insanın sahip olmak istediklerinin tamamı olmadığı anlatılmaktadır. Bu yüzden gelişme, sadece ekonomik büyüme sağlamakla kalmamalı ekonomik büyümeden sağlanan nimetleri eşitçe dağıtmalıdır; çevreyi tahrip etmemeli ve insanları güçlendirmelidir. Dolayısıyla insani gelişme yukarıda da bahsedildiği gibi insanların seçeneklerini artıran ve kendi yaşamlarını etkileyen kararlara katılma olanağı veren gelişmedir ve bundan dolayı da insandan, doğadan, istihdamdan ve kadınlardan yanadır (Kaynak, 2011: 97). Aslında insani gelişme özellikle kadınlardan yana olmak durumundadır çünkü ülkelerin insani gelişmişlik düzeyleri uzun ve sağlıklı bir yaşam sürmek, eğitilmiş olmak ve iyi bir yaşam standardına sahip olabilmek gibi farklı göstergelerin bileşimlerinden oluşsa da bu yalnızca kendi başına bütüncül bir gelişme göstergesi değildir. Nitekim 1993 yılından beri Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından yayınlanan yıllık Gelişme Raporlarında sunulan İnsani Gelişme Endeksi sıralaması yüksek olan bazı ülkelerin, toplumun her kesimi için eşit bir gelişme seviyesi sunmadığı; kişi başına düşen ulusal gelir, eğitim ve sağlık imkânları yüksek bir gelişme oranını yansıtsa da aynı ülkede kadınların aynı gelişmişlik düzeyini yakalayamadığı görülmektedir (Hacıoğlu Deniz ve Haykır Hobikoğlu, 2012: 123).

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu noktada, Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi'nin İnsani Gelişme Endeksi ile aynı boyutları ve göstergeleri kullandığı ve fakat erkek ile kadın arasındaki eşitsizlikleri değerlendirdiği, bir başka anlatımla, İnsani Gelişme Endeksinin kadın eşitsizliğini ölçen biçimi olduğu ileri sürülebilir. Yukarıda ifade edilen temel insani göstergeler açısından kadın- erkek arasındaki farklılıklar ne kadar büyükse o ülkenin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi'nin İnsani Gelişme Endeksi'ne göre o derece düşük olduğu iddia edilebilir (Tireli, 2009: 39).

Aslında, İnsani Gelişme Endeksi çerçevesinde hazırlanan Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın tüm dünyada yaşanan bir olgu olduğunu göstermektedir. İnsani Gelişme Endeksi ve Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi verileri ülkeler bazında karşılaştırıldığında, hemen bütün ülkelerde Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi verilerinin ya da ülke sıralamasının daha düşük olduğu görülmektedir³. Bu durum özellikle insani gelişme seviyesinin düşük olduğu ülkelerde kadınlar için daha ciddi sorunlar yaratmaktadır. Şu durum özellikle belirtilmelidir ki, İnsani Gelişme Endeksi'ne giren göstergeleri kullanan ancak bunları kadınlar bakımından ayrıca değerlendiren Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksinin bütün ülkelerde İnsani Gelişme Endeksinden düşük olması, ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunsa bile, toplumsal cinsiyet temelindeki eşitsizliklere bütün ülkelerde rastlandığını göstermektedir (Öztürk ve Çetin, 2009: 2679).

Aslında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kendi başına temel bir kalkınma hedefi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Çünkü geniş çaplı toplumsal cinsiyet eşitliği verimliliği artırabilir, kalkınma sonuçlarını gelecek nesiller için geliştirebilir ve kurumlara daha fazla temsiliyet kazandırabilir (Dünya Kalkınma Raporu, 2012).

2012 Dünya Kalkınma Raporu'na göre, *“günümüzde kadınlar küresel iş gücünün yüzde 40'ını, dünyanın tarımsal iş gücünün yüzde 43'ünü ve dünyadaki üniversite öğrencilerinin yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Üretim, kadınların becerileri ve yetenekleri daha bütünüyle kullanıldığı zaman artacaktır”*. Ayrıca *“kadınların hane halkı kaynakları üzerinde daha geniş çaplı kontrolü, harcama örüntülerini çocukların yararına değiştirerek ülkelerin gelişme, büyüme beklentilerini artırabilir”* ve nihayet *“kadınların ekonomik, politik ve sosyal aktörler olarak güçlendirilmesi, politika seçimlerini değiştirebilir ve kurumlarda birbirinden farklı seslerin temsilcisi olmasını sağlar”* (Dünya Kalkınma Raporu, 2012: 1).

Yine 2012 yılı Dünya Kalkınma Raporu'na göre kadınlar ve kız çocuklarının karşılaştığı dezavantajlar özellikle okullaşma, yaşam beklentisi, iş gücüne katılım konularında geçtiğimiz çeyrek yüzyılda oldukça hızla azalmıştır. Ancak bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin pek çok ülkede- zengin ülkelerde

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK
GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

bile- devam ettiği gerçeğini değiştirmemektedir. Raporu göre cinsiyetler arası en önemli farklar; “kız çocuklarının ve kadınların yüksek ölüm oranları”, “kız çocuklarının eğitime dair eşitsizlikler”, “ekonomik fırsatlara eşitsiz erişim” ve “hane halkında ve toplumda söz hakkında farklılıklar” konularında devam etmektedir (Dünya Kalkınma Raporu, 2012):

Raporu göre; “Birçok düşük ve orta gelirli ülkelerde kadınlar, zengin ülkelerdeki hemcinslerine göre, erkeklere oranla daha çok ölüyor”. “Genel gelişmelere rağmen, birçok Sahra altı ülkelerinde ve Güney Asya'nın bazı bölümlerinde yaşayan dezavantajlı nüfuslarda, ilk ve orta öğretimde kız çocuklarının okullaşma oranı erkek çocuklarından çok düşük kalıyor”. “Kadınların ücretsiz ev işçisi olarak veya enformel sektörde çalışma ihtimalleri erkeklere göre daha yüksek. Kadın çiftçiler, erkeklerden daha küçük aralarda ve daha az kar getiren hasatlarda çalışma eğilimindedir. Kadın girişimciler daha küçük şirketlerde ve daha az kâr getiren sektörlerde faaliyet gösteriyorlar. Sonuç olarak, her yerde kadınlar erkeklerden daha az kazanma eğiliminde oluyor”. “Birçok ülkede kadınların, özellikle yoksul kadınların, kararlar üzerinde daha az söz hakkı ve hane halkının kaynakları üzerinde daha az kontrolü var. Birçok ülkede, kadınlar formel siyasete erkeklerden daha az katılıyor ve siyasetin yüksek kademelerinde yetersiz temsil ediliyor” Dünya Kalkınma Raporu, 2012: 2).

Dolayısıyla ülkeler arasında ekonomik göstergeler, demokrasi ya da diğer gelişmişlik göstergeleri bakımından farklılıklar olsa da, toplumsal cinsiyet temelindeki eşitsizliklere bütün ülkelerde rastlandığına dair kabule dayanan bu çalışmada amaçlanan nokta, eşitsizliklerin nasıl giderileceğine ilişkin bir değerlendirme yapmaktan çok, bu eşitsizlikleri yaratan ya da yaratılmasına etki eden unsurların/göstergelerin neler olduğunu tespit etmektir. Bu eşitsizliklerin tespit edilmesi noktasında bu çalışmada demokrasi göstergesi olarak Ekonomist Dergisi Intelligence Unit tarafından hazırlanan Demokrasi Endeksi, küreselleşme göstergesi olarak da KOF İsviçre Ekonomi Araştırmaları Enstitüsü tarafından hazırlanan Küreselleşme Endeksi kullanılmıştır. Kuşkusuz ülkelerin demokrasi ve küreselleşme seviyelerini ölçek için oluşturulmuş ve yukarıda adı geçen endeksler dışında da endeksler (Dış Politika Küreselleşme Endeksi, CSGR Küreselleşme Endeksi, Maastricht Küreselleşme Endeksi, Polity Demokrasi Endeksi, Freedom House Demokrasi Endeksi gibi) kullanılmaktadır ve kullanılan endekse bağlı olarak elde edeceğimiz veri ve veriden çıkarılacak bulgu da değişebilecektir. Çünkü her endeksin hesaplamaya dâhil ettiği boyutlar farklılaşabilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada bir ülkenin demokrasi ve küreselleşme göstergesinin verilen endeksler üzerinden analize dâhil edilmiş olması bu çalışmanın kısıtı olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada öncelikle Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi, Demokrasi Endeksi, Küreselleşme Endeksi ve Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla konularında bilgi verilecek,

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

devam eden kısımda çalışmanın yöntemi, veri toplam süreci ve çalışmadan elde edilen bulgular anlatılacak ve nihayet bulguların değerlendirilmesi kısmıyla birlikte çalışma sonlandırılacaktır.

I-CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ

İnsani Gelişme Endeksi (Human Development Index)⁴, bir ülkenin gelişimi değerlendirilirken sadece ekonomik büyümenin değil, insanların ve onların yapabilirliklerinin nihai ölçüt olması gerektiğini vurgulamak için oluşturulmuştur. İnsani Gelişme Endeksi, kişi başına düşen gayrisafi milli gelir düzeyi aynı olan iki ülkenin nasıl olup da farklı insani gelişim çıktıklarına ulaştığını sorgulamak için olduğu gibi, ulusal politika tercihlerini sorgulamak için de kullanılabilir. Bu zıtlıklar hükümet politikalarının öncelikleri hakkında tartışmaya da yol açabilmektedir.

İnsani Gelişme Endeksi, temel insani gelişim boyutlarındaki ortalama başarının bir ölçüm özetidir: Uzun ve sağlıklı bir yaşam, Bilgili olma ve Makul yaşam standardına sahip olma. İnsani Gelişim Endeksi, bu üç boyutun her biri için normalleştirilmiş endekslerin geometrik ortalamasıdır.

Sağlık boyutu en az 20 en çok 85 yıl değerleri kullanılarak ölçülen İnsani Gelişme Endeksi, tahmini yaşam süresi ile değerlendirilmektedir. İnsani Gelişme Endeksinin eğitim bileşeni 25 yaşındaki yetişkinlerin kaç yıl okula gittikleri ile okula başlayan çocukların kaç yıl gitmeleri beklendiğinin ortalaması alınarak ölçülmektedir. Eğitim süresinin ortalaması veri tabanında mevcut olan sayım ve anketlerden elde edilen eğitimsel kazanıma dayalı olarak UNESCO İstatistik Enstitüsü tarafından tahmin edilmektedir. Beklenen eğitim süresi tahminleri tüm eğitim düzeylerindeki yaşa bağlı kayıtlara dayanmaktadır. Bu gösterge UNESCO İstatistik Enstitüsü tarafından oluşturulmuştur. Beklenen eğitim süresi en çok 18 yıldır. Göstergeler en az 0 ve en çok istenen değerler olan, sırasıyla, 15 ve 18 kullanılarak normalleştirilmiştir. İki gösterge birleştirilip aritmetik ortalama kullanılarak tek bir eğitim endeksine dönüştürülmüştür.

Yaşam standardı boyutu kişi başına düşen gayri safi milli hâsıla ile ölçülmektedir. Temel asgari gelir 100\$ (satın alma gücü paritesi) ve azami gelir ise 75000\$'dır (satın alma gücü paritesi). 100\$ olarak belirlenen kişi başına düşen asgari gayri safi milli hâsıla değeri, ekonomilerdeki resmi verilere yansımayan ve asgariye yakın ölçülmemiş önemli miktardaki nafaka ve pazar dışı üretim ile meşrulaştırılmaktadır. İnsani Gelişme Endeksi, artan gayri safi milli hâsıla ile gelirin öneminin azalmasını göstermek için gelir logaritması kullanır. Üç İnsani Gelişme Göstergesi, boyut endekslerinin skorları daha sonra geometrik ortalama kullanılarak tek bir bileşik endekse kümelenir.

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi ise insani gelişme ölçütleri açısından kadın erkek arasındaki eşitsizliği ölçmek için geliştirilmiş olan bir endekstir (Uğuz ve Topbaş, 2014:492).

Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi (Gender Development Index)⁵ üç temel insani gelişim boyutunun insani gelişim başarılarındaki cinsiyet boşluğunu ölçmektedir: kadın ve erkek için tahmini yaşam süresi ile ölçülen sağlık; çocuklarda kızlar ve erkekler için tahmin edilen eğitim süresi ve 25 yaş ve üzeri yetişkin kadın ve erkekler için ortalama eğitim süresi ile ölçülen eğitim; kadın ve erkek için kazanılan gelir ile ölçülen ekonomik kaynakları yönetmek.

Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi, İnsani Gelişme Endeksi'ndeki metodolojinin aynısını kullanır. Beklenen yaşam süresi için asgari ve azami değerlerin farklılık göstermesi dışında temel direkler de aynıdır (kadınlar için asgari 22.5 yıl ve azami 87.5 yıl; erkekler için ise asgari 17.5 yıl ve azami 82.5 yıl). Gereğe kadınların biyolojik olarak erkeklerden ortalama 5 yıl yaşam süresi avantajına sahip olmalarının dikkate alınmasıdır.

Ülkeler, İnsani Gelişme Endeksi'ndeki cinsiyet eşitliklerinden kesin sapmalara dayanarak sıralanmıştır. Bu demektir ki, sıralama kadınlara zarar veren cinsiyet boşluklarını olduğu kadar erkeklere zarar veren cinsiyet boşluklarını da eşit olarak göz önünde bulundurmıştır.

Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi insani gelişimdeki cinsiyet boşluklarının yaygın olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ortalama olarak, küresel düzeyde, kadın İnsani Gelişme Endeksi değeri erkek İnsani Gelişme Endeksi değerinden %8 düşüktür ancak eşitsizlikler ülkeler, insani gelişim grupları ve bölgeler bazında mevcuttur. Ülkeler genelinde İnsani Gelişme Endeksi cinsiyet boşlukları değerleri %0 ile %40 arasında seyretmektedir. İnsani Gelişme Endeksi cinsiyet boşlukları değerleri “Çok Yüksek İnsani Gelişim Endeksi Grubu”nda daha küçük olma eğilimi göstermektedir ve “Düşük İnsani Gelişim Endeksi Grubu”na doğru gittikçe genişlemektedir. Bölgeler bazında – OECD ülkelerinde 3.6 ile en düşüktür, bunu Latin Amerika ve Karayipler bölgesi (%3.7) ve Güney Asya takip eder (%17). Ancak unutmamak gerekir ki, Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi değeri hiç bir ülke için İnsani Gelişme Endeksi değerinden büyük olamaz. Çünkü her ülke ele alınan en az bir unsurda mutlak bir cinsiyet boşluğuna sahiptir (Bardhan ve Klasen, 1999: 988)

II) KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ

A- Demokrasi Endeksi (Democracy Index)⁶

Literatürde ülkelerin demokrasi seviyelerini ölçmek için farklı endeksler kullanılmaktadır. Bu endekslerden öne çıkanlar Polity Demokrasi Endeksi, Freedom House Demokrasi Endeksi ve The Economist Intelligence Unit Demokrasi Endeksi'dir (Kalaycı ve Adtan, 2012:201). Ancak bu endeksler içinde günümüzde en çok referans alınan, diğerlerine göre daha kapsamlı ve uluslararası yetkinliğe sahip akademisyenlere yaptırılmış olan The Economist Intelligence Unit Demokrasi Endeksi'dir (Gün, 2013: 4).

Economist Intelligence Unit'in tarafından yapılan Demokrasi Göstergesinde, gösterge değerleri esasında ülkeler Tam Demokrasiler, Kusurlu Demokrasiler, Karma Rejimler ve Otoriter Rejimler olarak dört grupta incelenmektedir.

Tam Demokrasiler kategorisine giren ülkelerde kuvvetler ayrılığı ilkesi geçerli ve etkin, basın ve yargı bağımsız, temel hak ve özgürlükler garanti altındadır. Bu ülkelerde demokrasinin gelişmesine olanak veren bir siyasal kültür vardır. Kusurlu Demokrasiler kategorisinde bulunan ülkelerde tam demokrasi kategorisinde bulunan ülkelerin aksine demokrasinin gelişmesine imkân veren bir siyasal kültürün varlığından bahsedilemez. Bundan kaynaklı olarak bazı yönetsel sorunlar ve düşük düzeyli bir siyasal katılımın varlığından söz edilebilir. Ancak kusurlu demokrasiler kategorisinde bulunan ülkelerde demokrasinin temel unsurlarından olan belli zamanlarda tekrarlanan, muhalefetin iktidar olma şansını olduğu özgür ve adil seçimler yapılmaktadır. Temel hak ve hürriyetler garanti altında olsa da kimi zaman basın özgürlüğü ihlalleri de görülebilmektedir. Karma Rejimler kategorisinde yer alan ülkelerde ise çoğu zaman seçimlerin özgür ve adil bir ortamda gerçekleşmesini engelleyen önemli düzensizlikler görülebilmektedir. Muhalefet partileri hükümetin baskısı altında kalabilmektedirler. Bu ülkelerde siyasal katılım, hükümetin işleyişi ve siyasi kültürde ciddi zayıflıkların mevcut olduğu ileri sürülebilir. Basın ve yargı kimi zaman baskı ya da yönlendirme altında kalabilir. Tüm bunlarla birlikte bu ülkelerde sivil toplum da zayıftır. Nihayet Otoriter Rejimler içerisinde yer alan ülkelerde ise siyasal çoğulculuğun ciddi şekilde sınırlandırıldığı hatta kimi zaman da olmadığı ileri sürülebilir. Eğer bu ülkelerde seçimler yapılıyorsa da bu seçimlerin adil ve özgür olduğunu iddia etmek oldukça güçtür. Demokrasinin gelişimini destekleyen bir siyasal kültürden bahsedilemeyeceği gibi temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması ya da ortadan kaldırılması durumlarında da toplumda bir umursamazlığın var olduğu söylenebilir. Muhalefet edebilme olanağı ya yoktur ya da oldukça sınırlıdır. Basın genelde devlete aittir ve iktidardaki gruplar tarafından kontrol edilmektedir. Yargı bağımsız değildir.

B- KOF Küreselleşme Endeksi (KOF Index of Globalization)⁷

Küreselleşmeyi farklı boyutlar ve eksenler üzerinden ölçmek üzerine kurgulanan ve 2000'li yıllardan itibaren yıllar içinde farklı isimlerle karşımıza çıkan çok sayıda küreselleşme endeksi bulunmaktadır. Bu bağlamda yıllar ve değişik isimler adı altında ortaya çıkan endekslerden bazıları şunlardır: 2001 KFP (A.T. Kearney/Foreign Policy Globalization Index) Küreselleşme Endeksi; 2002 KOF Küreselleşme Endeksi, 2004 CSGR (The Centre for the Study of Globalisation and Regionalisation) Küreselleşme Endeksi, 2008 MGI (The Maastricht Globalisation Index), 2010 NGI (New Globalization Index), 2012 PBGI (Person-Based Globalization Index) (Martens vd., 2015: 218). Ancak, küreselleşmeyi ölçmeyi amaçlayan tüm bu endeksleri içerisinde küreselleşmenin sosyal ve siyasal boyutlarını da ölçüme dahil etmesi bakımından KOF Küreselleşme Endeksi, diğer küreselleşme endekslerine göre daha kapsamlı ve küreselleşmeyi en iyi ölçen endeks olarak kabul edilmektedir (Samimi, 2012: 30).

KOF İsviçre Ekonomi Enstitüsü⁸ tarafından hazırlanan Küreselleşme Göstergesi ilk kez 2002 yılında Axel Dreher tarafından oluşturularak yine Axel Dreher tarafından 2006 yılında yayımlanmış ve 2008 yılında da Dereher, Gaston ve Martens tarafından güncelleştirilerek detayları ile tanımlanmıştır. Clark (2000), Norris (2000) ve Keohane ve Nye (2000) nin de çalışmalarını takiben Küreselleşme Endeksinde küreselleşme, kıtalar arası mesafelerde yer alan sermaye, mal, bilgi, fikir ve insan gibi aktörler arasındaki uluslararası akışlara aracılık etmek ve bu akışları yönetmek amacıyla bir bağlantı kurma süreci olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda küreselleşme, ulusal sınırları aşan ve aşındıran, ulusal yönetimleri, teknolojileri, ekonomileri ve kültürleri birleştiren ve karmaşık bağımlılık ilişkileri yaratan bir süreçtir. KOF Küreselleşme Endeksi küreselleşmenin ekonomik, sosyal ve siyasal boyutlarını kapsamaktadır.

Ekonomik küreselleşme Cari Akımlarla İlgili Veriler ve Kısıtlamalar üzerinden analiz edilmektedir. Cari Akımlarla İlgili Veriler, Ticaret Verileri; Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Stoklar; Portföy Yatırımları ve Yabancılara Gelir Ödemeleri üzerinden elde edilmektedir. Ticaret Verileri; brüt yurtiçi ürünün payı olarak ölçülen ithal ve ihraç mallar ve hizmetlerin bir özetidir. Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Stoklar; Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla yüzdesi halinde giren ve çıkan Doğrudan Yabancı Yatırım stoku özetidir. Portföy Yatırımları; portföy yatırım aktifleri ve portföy yatırım borçları stoklarının bir özetidir. Yabancılara Gelir Ödemeleri ise ülke sakini olmayan işçilere ödenen personel tazminatı ve yatırım geliri (doğrudan yatırım ödemeleri, portföy yatırımı, diğer yatırımlar)

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

anlamına gelir. Maddi olmayan varlıkların kullanımından gelen gelir hariç tutulmuştur. Kısıtlamalarla ilgili veriler⁹; İhracat Üzerindeki Gizli Engeller, Ortalama Tarife Oranları, Uluslararası Ticaret Üzerindeki Vergiler/Mevcut Gelir Yüzdesi ve Sermaye Hesabı kısıtlamaları üzerinden analiz edilmektedir.

Sosyal küreselleşme, Kişisel İletişim Bilgileri, Bilgi Akışı Verileri ve Kültürel Yakınlaşma Verileri üzerinden analiz edilmektedir. Kişisel İletişim Bilgileri; Telefon Trafığı, Transferler, Uluslararası Turizm, Yabancı Nüfus ve Uluslararası Mektuplaşma başlıklarını içermektedir. Uluslararası ses trafiği, uluslararası gelen ve giden telefon trafiğinin (kişi başına dakika olarak) bir özetidir. Sabit ve mobil trafik mevcut olmadığında sabit trafik kullanılır. Transferler; ülkeye giren ve çıkan malların, hizmetlerin, gelirin veya karşılıksız olan mali maddelerin özetidir. Uluslararası Turizm, nüfusa payda olarak uluslararası turistlerin giriş ve çıkışlarının özetidir. Yabancı nüfus, bir ülkedeki yabancıların veya ikamet edip de yabancı doğumlu olanların sayıdır. Uluslararası Mektuplaşma kişi başına gönderilen ve alınan uluslararası mektup sayısıdır. Bilgi Akışı Verileri; İnternet kullanan nüfus, televizyon sayısı ve günlük gazete ticareti verilerini analiz etmektedir. İnternet kullanıcıları dünya çapında internet ağına erişimi olan kişilerdir. Televizyon Sayısı bir televizyon seti olan hane halkı payıdır. Günlük Gazete Ticareti, GSYİH yüzdesi olarak gazetelerde ve süreli yayınlardaki ithalat ve ihracatın özetidir. Veri Birleşmiş Milletler İstatistik Birimi tarafından sağlanmıştır ve Birleşmiş Milletler Dünya Ticaret Yıllığı'ndakilerle uyumludur. Kültürel Yakınlaşma Verileri; McDonald's Restoran Sayısı, Ikea Mağazaları Sayısı ve Kitap Ticareti verilerini analiz etmektedir. Kitap Ticareti, GSYİH yüzdesi olarak kitaplar ve kitapçıklardaki ithalat ve ihracatın özetidir. Veri, Birleşmiş Milletler İstatistik Birimi tarafından sağlanmıştır ve Birleşmiş Milletler Dünya Ticaret Yıllığı'ndakilerle uyumludur.

Siyasi küreselleşme ise ülkelerdeki Konsolosluk Sayısı, Uluslararası Organizasyonlara Üyelik ve Uluslararası Anlaşmalar verileri üzerinden analiz edilmektedir. Ülkedeki Konsolosluk Sayısı bir ülkedeki elçiliklerin kesin sayıdır. Uluslararası Organizasyonlara Üyelik, uluslararası hükümetler arası örgütlerin kesin sayısıdır. Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi Kararlarına Katılım kişi başına Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi görevlerine katılan personel sayısıdır. Uluslararası Anlaşmalar, 1945'ten itibaren iki veya daha fazla ülke tarafından imzalanan ve her ülkenin en yüksek yargı organı tarafından tasdik edilen herhangi bir belgedir. Tasdik edilmemiş anlaşmalar veya takip edilen faaliyetler ve ekler dâhil edilmemiştir. İmzalanan ve tasdik edilen anlaşmaların dahil edilmesi için Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği'ne bırakılmış olması gerekir.

C-Ekonomik Büyüklük Göstergesi (The Gross Domestic Product)

Ekonomik gelişmeyi ve artan insan refahını ölçmek için kullanılan geleneksel ölçü birimi kişi başına düşen Gayri Safi Yurtiçi Hâsıladır (Despotis, 2005: 385).

Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla bir ülkenin sınırları içinde bir dönemde üretilen katma değerdir. (TCMB-Terimler Sözlüğü). Bir başka ifadeyle, bir ekonomide yerleşik olan üretici birimlerin belli bir dönemde, yurtiçi faaliyetleri sonucu yaratmış oldukları tüm mal ve hizmetlerin değerleri toplamından bu mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan girdiler toplamının düşülmesi sonucu elde edilen değerdir (TUİK, 2012) ve gayri safi yurt içi hâsıla; bir ekonominin bir yıllık dönemde kendi yurt içi imkanları ile ulaşabileceği üretim gücünü gösterir. (Savcı ve Badem, 2012: 56).

III- YÖNTEM VE VERİ

Bu çalışmanın temel amacı, ülkelerin küreselleşme, demokrasi ve ekonomik büyüklük göstergelerinin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi üzerindeki etkisini belirlemektir. Bunun yanında bir ülkenin küreselleşme düzeyini ifade eden ve küreselleşme endeksinin üç alt başlığı olan ekonomik, sosyal ve politik küreselleşme endekslerinin Cinsiyet Temelli Endeksi üzerindeki etkisi de analiz edilmiştir.

İkincil verilere dayalı olarak yapılan bu nicel çalışmada regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde, çalışma amacına uygun olarak, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından hazırlanan Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi bağımlı değişken, Ekonomist Dergisi tarafından hazırlanan Demokrasi Endeksi, KOF İsviçre Ekonomi Araştırmaları Enstitüsü tarafından hazırlanan Küreselleşme Endeksi ve alt boyutları ile ülkelerin Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla göstergesi bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

Ekte listesi verilen ve toplam 143 ülkeye ait 2013 yılı verisinin kullanıldığı çalışmada göz önünde bulundurulmuş değişkenlerin kodları ve veri kaynakları aşağıdaki Tablo 1'de verilmiştir. Çalışmada kullanılan tüm veriler internet üzerinden elde edilmiştir. Analizlere dâhil edilen ülkelerin seçiminde güncel, ulaşılabilir ve güvenilir veriye sahip olmaları kriterleri dikkate alınmıştır.

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Tablo: 1
Çalışmada Kullanılan Değişkenler ve Veri Kaynakları

Değişken	Kod	Veri Kaynağı
Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi	GDI	United Nations Development Programme Human Development Reports
Gayri Safi Yurt içi Hasıla	GDP	The World Bank World Development Indicators
Demokrasi Endeksi	DMK	The Economist Intelligence Unit
Küreselleşme Endeksi	GLB	KOF Index of Globalization, KOF Swiss Economic Institute
Ekonomik Küreselleşme Endeksi	Ekonomik	KOF Index of Globalization, KOF Swiss Economic Institute
Sosyal Küreselleşme Endeksi	Sosyal	KOF Index of Globalization, KOF Swiss Economic Institute
Politik Küreselleşme Endeksi	Politik	KOF Index of Globalization, KOF Swiss Economic Institute

Tablo: 1’de görüleceği üzere ülkelerin; Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi Birleşmiş Milletler Kalkınma Programından, Gayri Safi Yurtiçi Hasılası Dünya Bankası Dünya Gelişme Göstergelerinden, Demokrasi Endeksi Economist Dergisi Intelligence Biriminden ve Küreselleşme Endekslerinin tümü KOF İsviçre Ekonomi Araştırmaları Enstitüsünden kesinleşmiş en güncel veriler (2013 yılı) dikkate alınarak toplanmıştır.

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

IV- BULGULAR

Çalışmada kullanılan değişkenlere ait minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo: 2
Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
<i>GDI</i>	1,00	148,00	74,05	43,27
<i>GDP</i>	226,46	110664	15906	21808,93
<i>DMK</i>	1,49	9,93	5,82	2,12
<i>GLB</i>	30,62	91,30	60,41	15,86
<i>Ekonomik</i>	21,79	95,69	62,51	16,41
<i>Sosyal</i>	15,98	91,54	51,48	22,62
<i>Politik</i>	26,37	97,52	72,81	16,84

Tablo 2’de çalışmada kullanılan değişkenlere ait ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri verilmiştir. Örneklem içindeki ülkelerden en düşük olan GDI 1.00 puan ile Slovakya’ya aitken en yüksek GDI 148,00 puan ile Afganistan’a aittir¹⁰. Örneklem içindeki ülkelerden en düşük GDP 226,46 \$ ile Malawi’ye, en yüksek GDP 110664\$ ile Lüksemburg’a aittir. DMK puanları açısından 1,49 ile en düşük puana Orta Afrika Cumhuriyeti sahipken en yüksek puana Norveç sahiptir. Söz konusu ülkeler içinde 30,62 ile en düşük GLB puanına sahip ülke Afganistan iken en yüksek puan 91,30 ile İrlanda’ya aittir. Bunlarla birlikte, örneklem içindeki ülkelerden, küreselleşme endeksinin alt boyutlarından olan Ekonomik Küreselleşme düzeyleri açısından ilk sırada Singapur (95,69) ve son sırada Burundi (21,79); Sosyal Küreselleşme düzeyleri açısından ilk sırada Avusturya (91,54) ve son sırada Kongo Demokratik Cumhuriyeti (15,98); Politik Küreselleşme düzeyleri açısından ise ilk sırada İtalya (97,52) ve son sırada Bhutan (26,37) bulunmaktadır.

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Tablo: 3
Regresyon Testi Sonuçları

<i>Model I: $GDI = \beta_0 + \beta_1 GLB + \beta_2 DMK + e$</i> <i>Model II: $GDI = \beta_0 + \beta_1 GDP + \beta_2 GLB + \beta_3 DMK + e$</i>		
Bağımsız Değişkenler	I	II
β_0	183,002 (15,647)***	184,560 (12,488)***
GDP	-	2,313E-5 (0,122)
GLB	-1,321 (-5,275)***	-1,310 (-4,200)***
DMK	-4,856 (-2,614)***	-5,283 (-2,776)***
$F Testi$	48,849***	32,564***
R^2	0,425	0,431
$Adj-R^2$	0,417	0,418
N	143	143

Not: Parantez içi değerler t değerlerini ve *** ise istatistiksel olarak % 1 düzeyindeki anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo: 3' te yer alan model I sonuçlarına göre Küreselleşme Endeksi (GLB) ve Demokrasi Endeksi (DMK)'in ülkelerin GDI sıralaması üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Buna göre ülkelerin demokrasi ve küreselleşme seviyeleri ile ülkelerin GDI sıralaması ters yönlü ilişkilidir. Diğer bir ifade ile demokrasi seviyesi ve küreselleşme seviyesi arttığında ile ülkenin GDI sıralaması büyümektedir. Model II'de ise GLB ve DMK ek olarak açıklayıcı değişken GDP eklenmiştir. Bu model sonuçlarında göre ülkelerin GDP düzeyinin GDI üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı buna karşın Model I'de olduğu gibi Küreselleşme Endeksi (GLB) ve Demokrasi Endeksi (DMK)'in ülkelerin GDI sıralaması üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Buna göre ülkelerin demokrasi ve küreselleşme seviyeleri arttığında ülkelerin GDI sıralaması ters yönlü ilişkilidir. Dolayısıyla demokrasi seviyesi ve küreselleşme seviyesi yüksek olan ülkelerin GDI' da ilk sıralarda yer almaktadır.

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Tablo :4
Regresyon Testi Sonuçları

<i>Model III: $GDI = \beta_0 + \beta_1 \text{Ekonomik} + \beta_2 \text{Sosyal} + \beta_3 \text{Politik} + e$</i>	
Bağımsız Değişkenler	III
β_0	139,345 (6,705)***
Ekonomik	-0,350 (-1,189)
Sosyal	-1,061 (-4,615)***
Politik	0,147 (0,659)
F Testi	30,141***
R²	0,416
Adj-R²	0,402
N	141

Not: Parantez içi değerler t değerlerini ve *** ise istatistiksel olarak %1 düzeyindeki anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo:4'de yer alan model de GDI değişkenini açıklamak için küreselleşme endeksinin 3 alt başlığı olan ekonomik, sosyal ve politik küreselleşme endeksleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ekonomik ve politik küreselleşme endeksleri GDI üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmaz iken sosyal küreselleşme değişkeni GDI üzerinde etkilidir. Söz konusu katsayı negatif olduğu için ülkelerin sosyal küreselleşme düzeyi ile ülkelerin GDI sıralamasının ters yönlü ilişkili olduğu ifade edilebilir. Buna ülkelerin sosyal küreselleşme endeksleri arttığında ülkelerin GDI sıralaması küçülmekte diğer bir ifade ile iyileşmekte ve ilk sıralara yükselmektedir.

SONUÇLAR

Çalışmadan elde edilen bulgular göstermektedir ki, Küreselleşme Endeksi ve Demokrasi Endeksi ülkelerin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralaması üzerinde etkilidir. Buna göre ülkelerin demokrasi ve küreselleşme seviyeleri ile ülkelerin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralaması ters yönlü bir ilişki içindedir. Diğer bir ifade ile bir ülkenin demokrasi seviyesi ve küreselleşme seviyesi arttığında o ülkenin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralaması da küçülmekte yani sıralamada ileri doğru gitmektedir. Buradan çıkan temel sonuç, bir ülkenin küreselleşme ve demokratikleşme seviyesi arttıkça erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliklerin azaldığı ve kadın eşitsizliği durumuna diğer ülkelere göre daha az rastlandığıdır. Çünkü bir ülke Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksinde ilk sıralarda ise o ülkede temel insani göstergeler açısından kadın-erkek arasındaki farklılıklar o derece azdır.

Dolayısıyla bir ülkenin demokrasi seviyesini belirleyen Demokrasi Endeksi çerçevesinde tam ve kusurlu demokrasiler kapsamına giren ülkeler için, kadın ve erkek eşitliği noktasında karma rejimler ve otoriter rejimlere göre daha olumlu değerlendirmeler yapılabileceği ve kadın erkek eşitliğinin görece de olsa sağlanabildiği ileri sürülebilir.

Bu noktada kadın erkek eşitliği meselesine ilişkin olarak, özellikle tam ve kusurlu demokrasilerin, Fransız İhtilali'nin getirmiş olduğu eşitlik ve özgürlük kavramlarını merkeze almış olmasının öneminden bahsetmek gerekmektedir. Bu eksenden meseleye bakıldığında, demokrasinin sadece bir yönetim şekli olmadığını ifade etmek gerekir. Çünkü demokrasilerde devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olan her kişi, cinsiyeti, yaşı, etnisitesi, dini gibi ayırt edici özellikleri dışarıda tutularak, demokratik olmayan sistemlerin sağlamadığı ve/veya sağlayamayacağı pek çok temel hakka sahip olmaktadır. Ancak bu noktada bu hakların sadece de jure olarak var olması önemli değildir ve özellikle tam demokrasilerde bu haklar etkin olarak yürürlüğe konarak uygulamada vatandaşlar için ulaşılabilir bir özellik göstermektedir. Bununla birlikte, demokrasilerde yine özellikle kişinin cinsiyeti kendisine sağlanan kişisel özgürlük alanını sınırlamaz. Çünkü demokrasi vatandaşlarına diğer yönetim biçimlerinden daha geniş bir kişisel özgürlük alanı sağlar ve bu özgürlüğe sahip olanın temel belirleyeni vatandaşlıktır. Vatandaşın özgürlüğü devletin ve diğer bireylerin keyfi müdahalelerinden arındırılarak anayasal güvence altına alınmıştır ve bu güvencenin gereği de yerine getirilmektedir. Ayrıca bir kadının diğer alternatif yönetim biçimlerinden farklı olarak sadece demokrasilerde kendi temel çıkarlarını koruma imkân ve ihtimali bulunmaktadır. Çünkü demokrasiler vatandaşın seçme özgürlüğünü, hedefleri doğrultusunda hayatını şekillendirebilme şansını, tercihlerini, zevklerini, değerlerini, vaatlerini, inançlarını nasıl ve ne dereceye kadar tatmin edebileceğini belirleyen faktörleri

kontrol etmek noktasında geniş bir özgürlük ve fırsat sağlamaktadır (Dahl, 2001: 51-59). Dolayısıyla diğer biçimlerden ve sistemlerden farklı olarak demokrasilerde kadınlar vatandaş olarak -cinsiyetleri özelinde yapılan tüm ayrıştırmalardan ya da ayrımcılıklardan bağımsız olarak-erkeklerle aynı haklara, fırsatlara ve özgürlük alanına sahip olabilecekler ve dolayısıyla bu durumda da erkek karşısında eşit bir statüye kavuşabileceklerdir.

Bununla birlikte bu çalışmada bir ülkenin küreselleşme düzeyi de o ülkedeki kadın erkek eşitliği noktasında bir referans değer olarak kabul edilmektedir. Dünya Kalkınma Raporunda da ifade edildiği gibi “*Bugünün küresel dünyasında ticaret serbestisi, ucuz bilginin ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması gibi güçler; kadınları pazarlara ve ekonomik fırsatlara bağlayarak, kadınlar ve erkeklerin toplumsal cinsiyet ilişkileri hakkında tavır ve normlarını yeniden şekillendirerek ve ülkeleri toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeye teşvik ederek toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltacak potansiyele sahiptir. Fakat etkili yerel kamu eylemi olmaksızın bunların etkileri susturulacaktır*” (Dünya Kalkınma Raporu, 2012: 3). Burada özellikle küreselleşmenin sosyal boyutunun toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeye yönelik bir katkısı olduğu iddia edilebilir. Küreselleşmenin sosyal boyutu ya da sosyal küreselleşme internet kullanıcıları yani dünya çapında internet ağına erişimi olan kişiler, kişi başına gönderilen ve alınan mektuplar (-e-mail), televizyon sayısı, günlük gazete, süreli yayınlar ve kitaplar, kişiler arası telefonlaşma trafiği gibi değişkenler üzerinden analiz edilmektedir. Dolayısıyla sosyal küreselleşme kadınların, bilgiye erişme noktasında televizyon, kitap, günlük gazete ya da süreli yayınlardan faydalanarak kendilerini geliştirebilmeleri, farkındalıklarını artırabilmeleri, toplumsal yaşamın içinde birey olarak var olabilmelerini destekleyen bir değişken olarak ele alınabilir. Kadınların bilgiye erişim, eriştikleri bilgiyi kullanma ve dünya gerçekleri üzerinden haberdar olmaları kadın erkek eşitliği noktasında kadınların statüsünü destekleyici bir gelişme olarak kabul edilebilir. Bu noktada ifade etmek gerekir ki, alternatif bilgilenme kaynaklarına erişim, modern temsili demokrasinin siyasi kurumlarından birisidir. Modern temsili demokrasilerde vatandaşların diğer bireylerden ve bilgi kaynaklarından (gazete, dergi, kitap, telekomünikasyon araçları gibi) alternatif ve bağımsız bilgi arama ve bilgiye erişme hakkı vardır. Bununla birlikte, alternatif ve tarafsız bilgiye erişmek noktasında gerekli olan bilgi kaynakları, bilginin tarafsızlığına müdahale edilebilmesi ihtimaline karşı yasalar tarafından etkin olarak korunmaktadır (Dahl, 2001: 90). Dolayısıyla küreselleşmenin sosyal boyutunun bir ülkedeki demokrasi derecesi ve yoğunluğuyla doğrudan bir ilişkisinin olduğu ileri sürülebilir. Sosyal anlamda küreselleşme ancak demokratik kurumların iyi işletildiği toplumlarda görülebilir ve bu tür toplumlar genel olarak kadın erkek eşitliği konusunda da diğerlerine kıyasla görece olarak daha iyi konumdadırlar. Zaten, Küreselleşme Endeksinin üç alt boyutuyla ele alındığı bu çalışmadan elde

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

edilen bulgular göstermektedir ki, Ekonomik ve Politik Küreselleşme Endeksleri ülkelerin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralaması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değilken; Sosyal Küreselleşme Endeksi o ülkenin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralaması üzerinde etkilidir. Söz konusu katsayı negatif olduğu için ülkelerin sosyal küreselleşme düzeyi ile ülkelerin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralamasının ters yönlü ilişkili olduğu ifade edilebilir. Buna göre, ülkelerin sosyal küreselleşme endeksleri arttığında ülkelerin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralaması küçülmekte diğer bir ifade ile iyileşmekte ve ilk sıralara yükselmektedir. Bu da o ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumunun daha az rastlanır olduğunu göstermektedir.

Buna karşın çalışmadan elde edilen bulgulara göre, bir ülkenin Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla miktarı ile o ülkenin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksindeki sırası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Buradan hareketle bu çalışmanın ele aldığı örneklem ve zaman boyutunda bir ülkenin gelir düzeyi ile kadın-erkek eşitliği arasında ilişkinin olmadığı ileri sürülebilir. Söz konusu ilişkinin anlamlı olmaması, benzer gelir düzeyine sahip ülkelerin Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralamasında büyük farklılık göstermesine bağlanabilir. Örneğin, 2013 yılı verilerine göre Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla düzeyi birbirine yakın olan Norveç'in Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksindeki sırası 5 iken Katar'ın sırası 32'dir. Bu gerçek aslında kadın ve erkek arasındaki eşitlik meselesinin bir algı ya da yaklaşım meselesi olduğunu da göstergesidir. Kadını ve erkeği birey olarak gören ve vatandaş kimliği ile belirleyen ve bu bağlamda da insanı bütün ayırt edici özelliklerinin ötesinde tanımlayan toplumlar, kültürler, hukuk sistemleri ve siyasal sistemler kadın olmak ya da erkek olmak üzerinden bir ayrışma konusu yaratmazlar. Kuşkusuz bu durum o ülkenin yönetim şekli ve yönetim şekli ile harmanlanmış olan kültürel değerler sisteminin uzağında tanımlanamaz. Buradan da çıkan ana vurgu, ülkede var olan demokratik bir yönetim ve devamında toplumun hemen her zerresine işlemiş olan demokratik bir kültür algısının, kadın erkek eşitliği meselesi üzerinde inkâr edilemez bir etkisinin olduğudur. Dolayısıyla Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla düzeyi birbirine yakın olan Katar ile Norveç arasında, kadın erkek eşitliği noktasında ortaya çıkan farklılığının yorumlanmasında, Katarlı kadınların istihdam oranları ve elde ettikleri gelir ile yönettikleri ekonomik kaynaklar bakımından Norveçli kadınların gerisinde oldukları durumu göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksinin hesaplanmasındaki kriterlerden biri, kadın ve erkek için kazanılan gelir ile ölçülen ekonomik kaynakları yönetmek olduğuna göre, bu sonuç Katar'da kadınların erkeklere oranla çalışma yaşamına ve ekonomik kaynakların yönetilme sürecinde daha az dahil olduğunu göstermektedir. Bunun nedenleri kuşkusuz çeşitlendirilebilir ve farklı tartışmalara konu olabilir. Ancak bu noktada kadın olmaya atfedilen anlamlar ve kadından gerçekleştirilmesi beklenen roller ekseninde kültürler arasında bir

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

farklılaşma olduğu, mutlaka değinilmesi gereken bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla önemli olanın bir ülkenin hasıla düzeyi değil, bu hasıladan elde edilen gelirin kadınlar ve erkekler arasında nasıl dağıtıldı ya da dağıtılması gerektiğine yönelik algı olduğu ileri sürülebilir.

SONNOTLAR

¹ Bu çalışmada Türkçede en çok karşımıza çıktığı haliyle ve birbirinin yerine geçecek şekilde kimi zaman kalkınma kimi zaman da gelişme kavramı kullanılmıştır.

² Kalkınma ve büyüme kavramları farklı anlamlar içermektedir. Ancak gelişme kavramı ve kalkınma kavramı birbirlerinin yerine kullanılan kavramlardır. İngilizce karşılığı “development” olan kavram, Türkçeye kalkınma ya da gelişme olarak çevrilmektedir. Gelişme/kalkınma kavramı ekonomik büyüklük kavramından farklı olarak daha çok kalitatif özellikleri niteleyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Karataş ve Çankaya, 2010: 32). Kalkınma/gelişme kavramı ile en basit şekilde bir ekonomide üretim ve kişi başına gelirin artırılması yani ekonomik koşullarda gerçekleşen değişimler ve bu değişimlerin ne şekilde gerçekleştiği anlatılmaktadır (Akyüz ve Ertel, 1987: 151; Doğaner Gönel, 2013:5). Bir başka ifadeyle kalkınma kavramı niteliksel değişme esasında var olan gelişmeye işaret etmektedir. Bu durumda ekonomik kalkınma hem daha fazla çıktı hem de teknik ve kurumsal yapıdaki değişimleri, ekonomik ve toplumsal yapının yeniden düzenlenmesini, halkın değer yargılarında, dünya görüşünde ve davranış kalıplarındaki değişimleri ve eğitim seviyesindeki ve buna bağlı olarak beşeri sermayedeki artışı ve insani kaynaklardaki yükselişi de içeren çok geniş kapsamlı bir süreçtir (Akyüz ve Ertel, 1987: 151; Flammang, 1979: 50; Franko, 1992: 12; Arndt, 1989:3). Özetle kalkınma, bir toplumda ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda arzu edilen her türlü değişme ve gelişme olarak tanımlanabilir (Gasper, 1995: 209).

³Örneğin ülkelerin 2013 yılı İnsani Gelişme Endeksi ve Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi sıralamaları için bkz: <http://hdr.undp.org/en/content/table-5-gender-related-development-index-gdi>

⁴ İngilizce orijinali için bkz: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

⁵ İngilizce orijinali için bkz: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>

⁶ İngilizce orijinali için bkz: http://www.ihsnews.net/wp-content/uploads/2014/06/Democracy_Index_2013_WEB-2.pdf

⁷ İngilizce orijinali için bkz:

http://globalization.kof.ethz.ch/media/filer_public/2013/03/25/method_2013.pdf

⁸ Enstitü sayfası için bkz: <http://globalization.kof.thz.ch/>

⁹ İhracat Üzerindeki Gizli Engeller, Küresel Rekabet Raporu'nun “Ülkenizde tarife ve tarife dışı engeller ithal malların yurtiçi pazarında rekabet etme yeterliliğini önemli ölçüde düşürür mü?” şeklindeki anket sorusuna verilen cevaplara dayalıdır. Ortalama Tarife Oranları verisinde ortalama tarife oranı artarken ülkeler daha düşük derecelere atanırlar. Ortalama tarife oranı % 50'ye yaklaştıkça derece sıfıra doğru düşer. Uluslararası Ticaret Üzerindeki Vergiler/Mevcut Gelir Yüzdesi; ithalat vergilerini, ihracat vergilerini, ithalat veya ihracat tekellerinin karlarını, kur karlarını ve kur vergilerini içerir. Mevcut gelir; arazi satışından, maddi olmayan varlıklardan, hükümet stoklarından veya sabit sermaye varlıklarından alınan tüm vergiler ve (hibeler dışında) geri ödemesi olmayan tahsilatlardan veya hükümet dışı kaynakların sermaye transferlerinden sağlanan geliri kapsar. Ceza, harç, miras vergileri ve sermayeden alınan tekrarlanmayan resim ve harçları da kapsar. Sermaye Hesabı Kısıtlamaları Endeksi ise iki bileşene dayanır. 2002 yılından başlayarak bu alt bileşenler şu soruya dayanmaktadır: “Ülkenizdeki şirketlerin yabancıya ait

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

olması (1) Nadir midir? Azınlık hissesi ile sınırlı ve sıklıkla kilit sektörlerde yasaklanmış mıdır veya (2) Yaygın ve teşvik edilmekte midir?”. Endeks, IMF'nin 13 farklı sermaye kontrolünü içeren Kur Düzenlemeleri ve Kur Sınırlamaları Yıllık Raporuna dayalıdır.

¹⁰ GDI (Gender Development Index) puanının düşük olması halinde Cinsiyet Temelli Gelişme yüksek, GDI puanının büyük olması durumunda ise Cinsiyet Temelli Gelişme düşük olmaktadır.

KAYNAKÇA

AKYÜZ, M., ERTEL, N. (1987), Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü, Dünya Yayıncılık, İstanbul.

ARNDT, H. W. (1989), Economic Development: The History of An Idea, University of Chicago Press. Chicago.

BARDHAN, K., KLASSEN, S. (1999), “UNDP's Gender Related Indices: A Critical Review”, World Development, Vol. 27, No. 6, pp. 985-1010.

DAHL, R.A. (2001), Demokrasi Üstüne, Çev. B. Kadioğlu, Phoenix Yayınevi, Ankara.

DESPOTIS, Dimitris. (2005), “Measuring Human Development Via Data Envelopment Analysis: The Case of Asia and the Pacific”, OMEGA The International Journal of Management Science, Volume 33, Issue 5, pp. ss.385-390.

DOĞANER GÖNEL, F. (2013), Kalkınma Ekonomisi, Efil Yayınevi, Ankara.

DÜNYA BANKASI, Dünya Kalkınma Raporu 2012, Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma,

http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1326810579697/WDR_MainMessage-tr.pdf (11.11.2015).

EROL DEMİRAY, Ece. (2011), “İnsani Gelişme Yaklaşımı Doğrultusunda Beşeri Kalkınmanın Boyutları: Gelişmekte Olan Ülkeler”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 3, No 2, ss. 99-108.

FLAMMANG, Robert A. (1979), “Economic Growth and Economic Development; Counterparts or Competitors?”, Economic Development and Cultural Change, Vol. 28, No: 1, The University of Chicago Press, Chicago, pp. 47-61.

FRANKO, P.(1992), The Puzzle of Latin American Economic Development, Rowman & Littlefield Publishers, Maryland.

GASPER, D. (1995), “Kalkınma Ahlakı: Yeni Bir Alan mı? Yardım Ahlakına Özel Bir Atıfla, Kalkınma Ahlakının Kapsam ve Yapısına Bakış”, Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma (Ed.) Renee Prendergast ve Frances Stewart, (Çev.) İdil ESER), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

GÜN, L. (2013), Demokrasi ve Büyümenin Arasındaki İlişki, Journal of Business Economics and Political Science, Vol 2, No3, pp: 1-10.

HACIOĞLU, D.M., HOBİKOĞLU HAYKIR, E. (2012) , “Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği” International Conference on Eurasian Economies, <http://avekon.org/papers/546.pdf> (15.11.2015)

HICKS, Douglas. (1997), “The Inequality-Adjusted Human Development Index: A Constructive Proposal”, World Development, Vol 25, No 8, pp.1283-1298

ÜLKELERİN KÜRESELLEŞME DEMOKRASİ VE EKONOMİK BÜYÜKLÜK
GÖSTERGELERİ İLE CİNSİYET TEMELLİ GELİŞME ENDEKSİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

KALAYCI, C., ADTAN, S. (2012), Demokrasi ve Dış Ticaret: OECD ve MENA Ülkeleri Örneği, TİSK AKADEMİ, No1, ss. 199-219.

KARATAŞ, M., ÇANKAYA, E. (2010), “İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 2, Sayı 3, ss. 29-55

KAYNAK, M. (2011), Kalkınma İktisadi, Gazi Kitapevi, Ankara.

MARTENS, P., CASELLI, M., LOMBAERDE, P.D., FIGGE, L., SCHOLTE, J.A. (2015), “New Directions in Globalization Indices”, Globalizations, Vol 12, No 2, pp. 217 – 228

ÖZTÜRK, M., ÇETİN BAŞAK., I (2009), “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, Jomal of Yasar University, Vol 3, No 11, pp. 2661-2698.

PRESTON, P. (2001), Reshaping Communications: Technology, Information and Social Change, Sage Publications, London.

SAMIMI, P., LIM, G.C., BUANG, A.A. (2012),”A Critical Review on Synthetic Globalization Indexes, International Journal of Fundamental Psychology and Social Sciences, Vol 2, No 1, pp. 28 -31.

SAVCI, M., BADEM, A.C, (2012), “Ulusal Muhasebede Aile (Hane Halkı) Muhasebesinin Rolü Ve Ulusal Muhasebe/Türkiye İstatistik Kurumu, (TÜİK) İlişkisi” muhasebe ve Finansman Dergisi Ekim, Sayı 56, s. 51-66

TÜRKİYE CUMHURİYETİ MERKEZ BANKASI “Terimler Sözlüğü”
<http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/0ce9fa91-e7f2-433c-b5bd-2ba67f35f2c4/TCMB-TerimlerSozlugu.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE0ce9fa91-e7f2-433c-b5bd-2ba67f35f2c4> (25.11.2015)

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU. (2012). Üretim ve Harcama Yöntemi ile Gayrisafi yurtiçi Hasıla Tahminleri, Yöntem ve Kaynaklar, Yayın No 3662, Ankara.

TİRELİ, M. (2009). Küreselleşme ve Yoksulluk: Birleşmiş Milletler (UNDP) ve Dünya Bankası Göstergeleri Işığında Bir Analiz, TC. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara.

UGUZ, S. Ç., TOPBAŞ, F. (2014), Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 7, s. 487-509

UNITED NATION DEVELOPMENT PROGRAMME. (1990), Human Development Report, Oxford University Press, Oxford.

**BİLGİ GÜVENLİK FARKINDALIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR
İNCELEME**

Ömer Faruk RENÇBER *

Sinan METE **

Geliş Tarihi (Received): 29.02.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 06.12.2016

ÖZ

Bu çalışmada yüksekokul öğrencilerinin bilgi güvenlik farkındalığı davranışlarını etkileyen faktörler ve bu faktörlerin etki düzeyleri incelenmiştir. Bilgi güvenlik farkındalığı davranışlarını ölçebilmek için Parsons vd. (2013) tarafından geliştirilen HAIS-Q (İnsan Yönelimli Bilgi Güvenlik Farkındalığı Anketi) ölçeği kullanılmıştır. Çukurova Üniversitesi Kozan MYO kapsamında, bölümler arası kotalı örnekleme yöntemiyle seçilen 420 öğrenciye anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler öncelikle keşfedici faktör analizi ve ardından yapısal eşitlik modeli teknikleri ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda bilgi güvenlik farkındalığını en çok etkileyen faktörlerin şifre yönetimi, mobil internet kullanımı, e posta ve internet kullanımı ve sosyal ağ sitelerinin kullanım davranışları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Bilgi Güvenlik Farkındalığı, Yapısal Eşitlik Modellemesi, Bilgi Güvenliği*

* Öğr. Gör. Çukurova Üniversitesi, Kozan Meslek Yüksek Okulu, ofrencber@cu.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr. Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sinanmete@hotmail.com

**DETERMINING THE FACTORS AFFECTING THE KNOWLEDGE
SECURITY AWARENESS: A RESEARCH ON VOCATIONAL STUDENT**

ABSTRACT

In this study, the factors affecting the information security awareness behaviors of college students and the effect levels of these factors were examined. In order to measure the knowledge security awareness behavior was used Parsons et al (2013) developed by HAIS-Q (Human Aspects of Information Security Questionnaire) scale. Within the scope of Çukurova University Kozan Vocational School, 420 student questionnaires were selected by means of cross-sectional sampling method and the obtained data were analyzed primarily by exploratory factor analysis followed by structural equality modeling techniques. As a result of this study, the most important factors affecting information security awareness are password management, mobile internet usage, e-mail and internet usage and usage behavior of social network sites.

Keywords: *Knowledge Security Awareness, Structural Equation Modelling, Knowledge Security*

GİRİŞ

Kısa sürede yaygınlaşan ve halen yaygınlaşmaya devam eden bilişim teknolojileri, gün geçtikçe hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline almaktadır. Telefon, bilgisayar, tablet gibi cihazlar toplumun sosyal, ekonomik ve diğer alanlarında önemli bir yer tutmaktadır. Günümüzde haberleşme, iletişim ve diğer amaçlarla kullanılan bu cihazların ortak noktasının, hepsinde bulunan internet sistemi olduğu söylenebilir.

1960'lı yıllarda keşfedilen internet teknolojisi; ülkeleri, bölgeleri ve insanları birbirine bağlayan büyük bir araç olarak görülmekte ve dünya çapında birçok alanda çeşitli amaçlarla kullanılmaktadır. Özellikle bilgilerin ve belgelerin aktarılmasında, sosyal arkadaşlık kurma ve mesajlaşmalarda, resim, video gibi paylaşımlarda ve banka hesaplarının yönetilmesi gibi özel işlerde kullanılması internetin önemini artırmaktadır. Bu durum insanın hayatındaki kaynağı veya imkânı doğru kullanması problemini de beraberinde getirmektedir.

Bilgisayar ve diğer teknolojik cihazlardaki bilgi güvenliğini tehdit eden unsurlar, bilişim tehditleri ve kişiye bağlı tehditler olmak üzere iki kısımda incelenebilir. Bilişim tehditleri; internet yoluyla yayılan virüs, kötü niyetli kodlar, erişime açık alanlardaki bağlantılar, hacker saldırıları; kişiye bağlı tehditler ise zayıf şifre yönetimi, açık unutulmuş e-posta ve diğer kişisel hesaplar olarak örneklendirilebilir.

Pfleeger'e göre (1997:12) bilgi güvenliği kavramı; bilgiye sürekli erişimin sağlanması, bilginin göndericiden alıcısına kadar gizlilik içerisinde, bozulmadan ve başkaları tarafından ele geçirilmeden bütün olarak güvenli bir şekilde iletilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Tekerek'e göre (2008:132-138) bilgi güvenliği ilkeleri; gizlilik, bütünlük, erişilebilirlik, log tutma, kimlik tespiti, güvenilirlik ve inkâr edememdir. Bunlardan gizlilik, bilginin üçüncü şahısların eline geçmesinin engellenmesini; bütünlük, bilginin göndericiden alıcıya tam olarak ulaşmasını; erişilebilirlik, bilgiye zamanında erişimin sağlanmasını; log (kayıt) tutma, bilgisayarda gerçekleştirilen bütün olayların kayıt altına alınmasını ifade etmektedir. Kimlik tespiti, doğru kişi ile olayı gerçekleştirdiğinden emin olmak; güvenilirlik, bilgisayar sisteminden beklenen davranış ile gerçekleşen davranış arasındaki fark ve inkâr edememe ise gerçekleşen olayın veya tutulan kaydın karşı tarafça inkâr edilememesi olarak tanımlanmaktadır.

Günümüzde işletmelerde bilgi güvenliği sağlamak için çeşitli bilişim tekniğine dayanan önlemler alınmaktadır. Ancak bilgi güvenliği için en önemli faktörün personellerin veya kişilerin bilgi güvenlik farkındalığını sağlamak olduğu ifade edilebilir. Bilgi güvenlik farkındalığını sağlamak için ise kurumların sahip oldukları insan kaynaklarını eğitmeleri veya bu konuda bilinçli kişileri istihdam

etmeleri gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, yüksekokullardaki öğrencilerin bilgi güvenlik farkındalıklarının durum tespiti ve eğitimi büyük önem arz etmektedir.

TÜİK 2014 yılı verilerine göre, Türkiye’de toplam 2 milyon kişi herhangi bir fakülte veya yüksekokula yeni kayıt yaptırmışlardır. Bunların yaklaşık olarak %32’si ön lisans programlarına yerleşmişlerdir. 2013-2014 akademik yılında bütün öğrencilerin %28’i ön lisans programlarına kayıtlı olup bunların da %50’si erkek, %50’si bayandır. 2015 yılı itibariyle Türkiye’nin toplam nüfusunun 77 milyon civarı olduğu düşünüldüğünde %10’luk kısmı üniversite öğrencileridir(TÜİK, 2015). Bu oran ülkenin vatandaşlarına ait kişisel bilgi güvenliği politikalarını geliştirmede oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Bununla beraber toplam nüfusun %30 civarının 18 yaş altında oldukları dikkate alınırsa mevcut ve gelecekteki yükseköğretim öğrencilerin bilgi güvenlik farkındalığına yaklaşımlarını belirlemek ve bu konuda gerekli önlemleri almak ülke için zorunlu bir hal almaktadır.

Çalışmada öğrencilerin bilgi güvenlik farkındalıklarının değerlendirilmesi, farkındalık oluşturmada etkili olan faktörlerin ve bunların etki düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla dört bölümden oluşan çalışmanın birinci ve ikinci bölümünde literatür özeti ve yapısal eşitlik modellemesi tanıtılmıştır. Çalışmanın üçüncü kısmında yüksekokul öğrencilerine yönelik uygulanan anketlerle elde edilen veri setine sırasıyla güvenilirlik analizi, keşfedici faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen bulgular tartışılmıştır.

I. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde bilgi güvenliği yönetimi, bilgi güvenlik farkındalığı konusunda çalışmaların genellikle işletmelerdeki çalışanlar ve yöneticiler üzerine yapıldığı göze çarpmaktadır. Çoğu çalışmada, bilgi güvenlik farkındalığı sağlamak için çalışanların bilişsel ve kültürel yapılarına olumlu katkı sağlayıcı eğitimler ve uygulamalar yapılmasının önerildiği görülmektedir. Aynı zamanda çoğunlukla konuyu bir talimatname kapsamında değil de aynı zamanda çalışanların içgüdü, motivasyonu ve kurum içi davranış şekilleri ile ele almak gerektiği savunulmaktadır.

Kruger ve Kearney (2006:289-296), bilgi güvenlik farkındalığını değerlendirme amacıyla bir prototip geliştirmişlerdir. Çalışmalarında altı bölgeyi kanunlara bağlılık, şifreleri gizli tutma, e posta ve internet kullanımı, mobil ekipman kullanımı, güvenlik sıkıntılarını raporlama ve en son gösterilen davranış kapsamında değerlendirmişlerdir. Buna göre, bilgi güvenlik farkındalığı yüksek, orta ve düşük olan bölgeler belirlenmiş ve bulguları tartışmışlardır.

Kegel ve Wieringa (2015:51-56) çalışmalarında kişisel bilişim teknolojilerini yönetmede davranış değişikliklerini incelemiş ve sonuç olarak çalışanların davranışları ve bilgi güvenliklerini esas alan özel bir yazılım geliştirmişlerdir.

Yang vd. (2013:482-490) bilgi güvenlik risk değerlendirmesi probleminde VIKOR, Analitik Ağ Süreci (ANP) ve DEMATEL yöntemleri ile çözüm aramışlardır. Saleh vd. (2011:107-118) bilgi güvenlik yönetimini strateji, teknoloji, organizasyon, insan ve çevre faktörlerine göre incelemişlerdir. Shamala vd. (2013:45-52) bilgi güvenlik risk değerlendirme (ISRA) probleminde alternatif bir kavramsal çerçeve üretmişlerdir.

Parsons vd. (2013:1-11), organizasyonlarda bilgi güvenlik farkındalığı konusunda çalışanların durum tespitini belirlemek amacıyla bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçek; şifre yönetimi, e posta kullanımı, internet kullanımı, sosyal ağ kullanımı, hata raporlama, mobil bilgisayar kullanımı ve bilgileri elden geçirme faktörlerinden oluşmaktadır.

Siponen (2014:217-224), örgütlerde bilgi güvenlik farkındalığının genellikle çok yüzeysel incelendiğini, insan davranışı ve içgüdüsel motivasyon faktörlerinin göz ardı edildiğini ifade etmiştir. Tsohou vd. (2015) bilgi güvenlik farkındalığının sadece davranışla ilgili olmadığını aynı zamanda bu durumun bilişsel ve kültürel olabileceğini savunmuşlardır. İnsanları davranış ve kültürlerine göre kaderci, çıkarıcı, eşitlikçi ve hiyerarşik düzenici olmak üzere 4 kısma ayırmışlar ve insanların bilgi güvenliğinde ne tür davranış gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmanın sonunda bu konu ile alakalı önerilerde bulunmuşlardır.

Tekerek vd. (2013), öğrencilerin bilgi güvenlik farkındalığındaki etik anlayışları ile teknolojik anlamda yeterlilikleri arasındaki etkileşim olup olmadığını incelemişlerdir. Bu amaçla geliştirdikleri ölçeğin analiz edilmesi sonucunda, öğrencilerin bilgi güvenlik sorunsalında etik açılarından bilinçli oldukları ancak teknoloji açısından yetersiz kaldıklarını tespit etmişlerdir.

Güler vd. (2015), tıp fakültesi öğrencilerinin ve hekimlerin internet ve sosyal ağ kullanımlarını incelemişler ve internet kullanımını tanımlayacak sorular içeren anket uygulaması yapmışlardır. Çalışmada hekimlerin ve öğrencilerin üst düzey bilgi güvenlik farkındalığına sahip olmadıkları hatta büyük bir çoğunluğunun kendilerine ait gerçek bilgileri internet yoluyla bir başkası ile paylaşabilecekleri sonucuna ulaşmışlardır.

Tekerek (2008), bilgi güvenlik problemini yaşayan bir sistem olarak ele almış ve sürecin yönetilebilmesi için bilgi güvenliği yönetim modeli geliştirmiştir. Çalışmada bilgi paylaşım ve aktarımdaki tehditleri; insan kaynaklı tehditler, fiziksel tehditler, yazılım tehditleri, korunmasızlık, eğitim, bilinç ve güvenlik politikaları şeklinde maddelemiştir.

Gökmen ve Akgün (2015), Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümü öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada kişilerin bilgi koruma, yönetme ve güvenilirliği sağlama konularındaki yaklaşımlarını incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda bilgi güvenlik farkındalığının cinsiyete, yaşa, bilgisayar sahibi olmasına veya günlük bilgisayar kullanımına bağlı olarak değiştiği ve genel olarak akademik bölümlerde bilgi güvenliği konusunda dersler konulmasının faydalı olabileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Hansche (2001), çalışmasında bilgi güvenlik sistemleri ve bilgi güvenlik farkındalığı konusundaki gelişmeleri incelemiştir. Bu konuda hedef kitlenin hem uygulama yaparak hem de davranışsal olarak eğitilmesi gerektiğini savunmuştur.

Katsikas (2000:129-135), sağlık kurumlarında personellerin bilgi güvenliği farkındalıklarının sağlanması için uygulanabilecek eğitim alternatifleri sunmuştur. Personellerin ve yöneticilerin teknik ve teorik olarak eğitilmesinin faydalı olacağını savunmuştur.

Rezgui ve Marks (2008:241-253), bilgi güvenlik farkındalığı konusunu yükseköğretimdeki öğrencilerin sorumluluk duygusu, kültürel varsayımlar, inançlar, üniversitelerdeki sosyal şartlar ve personelin öğrenciye davranış türleri ile incelemişlerdir. Beder (2015), ortaokul öğrencilerinin internet kullanımını ve bilgi güvenlik farkındalıklarını incelemiştir. Sonuç olarak, öğrencilerin konu hakkında bilinç düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca bilinç düzeyinin kızlarda ve yaşı büyük olanlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bulgurcu ve diğerlerine göre (2010:523-548) organizasyonlarda bilgi güvenliği, personeller ile işletme arasındaki en zayıf bağ olarak görülmektedir. Bu kapsamda, çalışmada bilgi güvenliği talimatları karşısında çalışanların itaatkâr davranışlarının nasıl sağlanacağı ile ilgili öneriler sunmuşlardır.

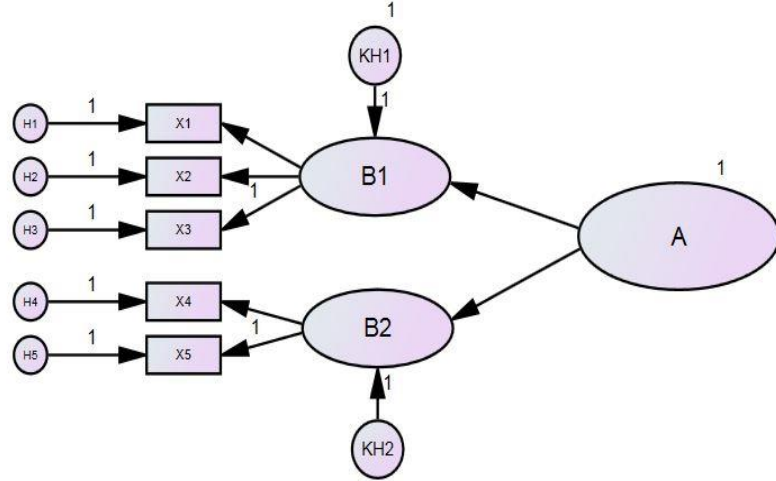
Chung vd. (2008:424-429) çalışmalarında yönetim açısından bilgi güvenlik farkındalığı ile davranış türlerini karşılaştırmışlar ve işletmedeki bilgi güvenlik farkındalığının yönetimin kararlarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

II. YÖNTEM

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM); gözlenen, gizil ve bağımlı değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan bir istatistiksel yöntem olup, esas çıkış noktası tutumların ölçümüdür (Şahin vd. 2008:153-162). Genellikle teorik gerçeğe veya varsayıma dayalı var olan modelin test edilmesi amacıyla psikoloji, sosyoloji, ekonomi, pazarlama ve eğitim bilimlerinde sıklıkla kullanılmaktadır.

Yöntem yol analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal regresyon analizi olmak üzere üç analiz türünü içermektedir. Yol analizi, Sewall Wright (1922:330-338) tarafından bulunmuş olup, değişkenler arasındaki lineer ilişkinin açıklanabileceği düşüncesine göre ortaya çıkmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ise teorik temele veya varsayımına dayanan bir modelin doğruluğunun test edilmesinde kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi kısmına ölçüm modeli, yapısal regresyon kısmına yapısal model denilmektedir.

Ölçüm modelinde gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasındaki ilişki tanımlanmaktadır. Bu kısımda bütün değişkenler serbest bırakılır ve modelin hangi gözlenen değişken ile ne kadar doğru ölçüldüğü belirlenir. Yapısal modelde ise gizil değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki nedensel ilişki tespit edilir.



Şekil: 1
YEM diyagramı

Yukarıdaki şekilde yapısal eşitlik modelinin genel yapısı verilmektedir. Bunlardan;

- H: Gözlenen değişkenlere ait gözlem hatasını,
- X: Gözlenen değişkeni,
- B: Gizil değişkeni
- KH: Gizil değişkene ait ölçüm hatasını,
- A: Bağımlı değişkeni,
- A ile B arasındaki yol yapısal regresyon analizi sonucunu,

B ile X arasındaki yol doğrulayıcı faktör analizi sonucunu ifade etmektedir.

AMOS yazılımında YEM uygulaması aşağıdaki adımlara göre yapılmaktadır;

- Şekil 1'e benzer olarak teorik modeli temsil eden diyagramın çizilir,
- Program üzerinde analiz yapıp uyum iyiliğine bakılır,
- İstenilen uyum iyiliğine ulaşılmışsa analize son verilir ve sonuç yorumlanır, aksi halde birbiri ile ilişkili olabileceği düşünülen gözlenen değişkenler modele tanımlanır.

Bu aşamalardan sonra kabul edilebilir uyum iyiliğine sahip olduğu düşünülen YEM modeli sonuçları yorumlanır ve bulgular tartışılır. Model uyum iyiliğini ölçmek amacıyla çoğunlukla kullanılan indeksler aşağıdaki gibidir.

Genel uyum indeksi

(Chi-square goodness of fit) Ki-Kare uyum testi: model ile veriler arasındaki farkı test eder. Bu testin anlamlı olmaması arada bir farkın olmadığını ifade eder, bu durumda modelin uygun olduğu kabul edilmektedir. Ki kare değeri ne kadar küçükse aradaki fark da o kadar küçüktür. Bazı durumlarda ki-kare testinin aksine serbestlik derecesi (SD) yüksek olmasına rağmen test anlamlı çıkabilmektedir. Bu durumda Ki-kare değeri/SD değeri 3'ten küçük olması ki-kare anlamlı dahi olsa modelin uyumlu olduğunu göstermektedir.

Karşılaştırmalı uyum indeksi

Normed Fit Index (NFI) Normlaştırılmış uyum indeksi: test edilen modelin ki kare değerinin, bağımsız modelin ki kare değerine bölünmesiyle elde edilir. İndeks 0 ile 1 arasında değer alır.

Non Normed Fix Index (NNFI) Normlaştırılmamış uyum indeksi: NFI'ya serbestlik derecesi eklenerek elde edilen bir indekstir. Bu indeksi örneklem sayısı küçük olanlarda kullanmak daha doğru sonuçlar verdiği gözlemlenmektedir.

Incremental Fit Index (IFI) Artırmalı uyum indeksi: çok fazla değişken olduğu durumlarda kullanılır. NNFI'ya benzer olup aralarındaki tek fark serbestlik derecesini göz ardı etmesidir.

Mutlak uyum indeksi

Goodness of Fit Index (GFI) uyum iyiliği indeksi: 0 ve 1 arasında değerler alır ve çoğunlukla tercih edilen bir indekstir.

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi: Örneklem genişliği dikkate alınarak hesaplanmış GFI değeridir. 0 ile 1 arasında değerler alır.

Koruyucu uyum indeksleri

Parsimony Normed Fit Index (PNFI): NFI'nın serbestlik derecesi oranı ile çarpılması ile elde edilir. 0 ile 1 arasındadır ve 1'e yaklaştıkça uyum iyiliği arttığı kabul edilir.

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI): GFI'nın serbestlik derecesi oranı ile çarpılması ile elde edilir. 0 ile 1 arasında değer almakta olup 1'e yaklaştıkça uyum iyiliği artmaktadır.

Artık temelli uyum indeksi

Root Mean Square Residual (RMR) Ortalama hataların karekökü: Korelasyonlar arasındaki farkların karelerinin aritmetik ortalamasının kareköküdür. 0 ile 1 arasında değer alır. 0'a yaklaştıkça uyum iyiliği artmaktadır.

Model karşılaştırma uyum indeksi

Akaike Information Criterion (AIC) Akaike bilgi kriteri: Temel amacı eldeki veriler ile gerçeğe en yakın modeli seçebilmektir. Bu durumda en düşük AIC indeks değerine sahip model gerçeğe en yakın olduğu kabul edilir.

Consistent Akaike Information Criterion (CAIC) Tutarlı Akaike Bilgi Kriteri: örneklem uzayındaki eleman sayısının sonsuza gittiği düşüncesine göre hesaplama esasına dayanmaktadır. En düşük CAIC değerine sahip olan model gerçeğe en yakın olan modeldir.

Excepted Cross Validation Index (ECVI) beklenen çapraz doğrulama indeksi: Birden çok modeli kendi içerisinde karşılaştırır. Amaç kovaryans matrisleri arasındaki uyumsuzluğu incelemektir. Buna göre en düşük ECVI değerine sahip model gerçeğe en yakın olan modeldir.

Tablo: 1
Model Uyum İyilikleri

<i>Ölçümler</i>	<i>İyi uyum (ARALIKLAR)</i>	<i>Kabul edilebilir uyum</i>
<i>Genel Model Uyumu</i>		
<i>X² uyum indeksi</i>	Anlamli olmaması durumu (p<0,05)	-
<i>Karşılaştırmalı model uyumu</i>		
<i>X²/SD</i>	0-3	3-5
<i>NFI</i>	1-0,95	0,90-0,94
<i>NNFI</i>	1-0,95	0,90-0,94
<i>IFI</i>	1-0,95	0,90-0,94
<i>CFI</i>	1-0,97	0,95-0,96
<i>RMSEA</i>	0-0,05	0,06-0,08
<i>Mutlak uyum indeksleri</i>		
<i>GFI</i>	0,90-1	0,85-0,89
<i>AGFI</i>	0,90-1	0,85-0,89
<i>Koruyucu uyum indeksleri</i>		
<i>PNFI</i>	0,95-1	
<i>PGFI</i>	0,95-1	
<i>Artık temelli uyum indeksleri</i>		
<i>RMR</i>	0-0,05	0,05-0,08
<i>Model karşılaştırmalı uyum indeksleri</i>		
<i>AIC</i>	En küçük değerli model	
<i>CAIC</i>	En küçük değerli model	
<i>ECVI</i>	En küçük değerli model	

III. AMAÇ, KAPSAM VE METOT

Çalışmada yüksekokul öğrencilerinin bilgi güvenlik farkındalıklarını etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin etki düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın evrenini Çukurova Üniversitesi Kozan Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır.

Yüksekokulda; Bankacılık ve Sigortacılık (1. ve 2. öğretim), Muhasebe (1. ve 2. öğretim), Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (1. ve 2. öğretim), Yerel Yönetimler (1. öğretim), Tohumculuk (1. öğretim), Mobilya ve Dekorasyon (1. öğretim), Bahçe Tarımı (1. öğretim), Bilgisayar (1. ve 2. öğretim) sınıfları bulunmaktadır. Bu sınıflardan kotalı örnekleme yöntemiyle ikili öğretim veren ve sınıf kontenjanı 50 olan bölümlerde 35'er kişi, sınıf kontenjanı 35 olan

bölgelerde ise 25'er kişi rastgele seçilmiş olup toplamda 420 öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Çalışmada kullanılan anket, Parsons vd. (2013) tarafından geliştirilen HAIS-Q ölçeğinden 5'li Likert ölçeğe (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) göre uyarlanmıştır. Bu yöntemle elde edilen veri seti ile öncelikle katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler oluşturulmuştur. Daha sonra keşfedici faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli uygulaması yapılmıştır.

Çalışmanın analiz kısmı, öğrenciler ile ilgili tanımlayıcı istatistiklerin ardından verilerin ve modelin, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile yapısal regresyon analizini içermektedir. Yapısal eşitlik modeli uygulaması IBM Amos programı ile tanımlayıcı istatistikler SPSS 22,0 ile yapılmıştır.

A) Tanımlayıcı İstatistikler

Ankete katılanların %63,8'i bay %36,2 si ise bayan olup bunların da %70'i 19 ile 25 yaşları arasındadır. Öğrencilerin %85,5'i kişisel bilgisayara sahip olup, %50'si kablosuz internet aracılığıyla veya cep telefonları ile internete girmektedirler. %63,6'sı kişisel şifrelerini çalındığını düşündüklerinde veya şifresini birisine verdiklerinde değiştirmektedirler. Ayrıca %95'i evde, okulda veya yurttan internete girmektedirler.

Öğrencilerin %57,6'sı 1 saat ile 3 saat arasında internete girmektedir ve sosyal ağ sitelerinde genellikle 1 saatten fazla zaman geçirmektedirler. E-devlet şifresi olanlar %57,4 olup internet bankacılığı kullananlar %59,3; internet üzerinden alışveriş yapanlar %55,2'dir.

Halka açık internetin olduğu yerlerde bağlantı kurmayı güvenlik açısından riskli görenlerin oranı %57,1'dir. Öğrencilerden internet ortamında iletişim bilgilerimi paylaşırım diyenler %43,8'dir. %88,3'ü internet üzerinden dosya aktarımını e-posta veya sosyal ağ siteleri aracılığı ile yapmaktadır, özel şifre programı kullananların oranı ise %68,6'dır.

B) Keşfedici Faktör Analizi Uygulaması

Ankette tanımlayıcı istatistikler ile ilgili sorular hariç 30 adet soru bulunmaktadır. Bu sorunların tamamının alfa güvenilirlik katsayıları 0,831 olarak bulunmuştur. Bu ise verilerin %83,1 oranında güvenilir olduğunu göstermektedir.

BİLGİ GÜVENLİK FARKINDALIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Tablo :2
Güvenirlilik Analizi Sonucu

Cronbach Alfa	Soru Sayısı
0,831	30

Keşfedici faktör analizinde faktör çıkarma yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme metodu olarak promax tercih edilmiştir. Buna göre 6 soru birden fazla faktörle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu sorular çıkartılmıştır. Bunların ardından elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo: 3
KMO-Bartlett Testi Sonucu

Kaiser-Mayer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü		,817
Bartlett Testi	Ki-kare değeri	2421,172
	Serbestlik Der.	276
	Anlamlılık	,000

Tablo 3'e göre KMO testi %81,7 olarak bulunmuş, bu ise verilerin örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett testinin anlamlı olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Buna göre veriler faktör analizine uygun bulunmuş ve keşfedici faktör analizi uygulaması yapılmıştır.

BİLGİ GÜVENLİK FARKINDALIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Tablo: 4
Faktör Analizi Sonucu

Açıklanan Toplam Varyans							
	Başlangıç Öz değerleri			Faktör Yüklerinin Karesi			Top.
	Top.	% Vary.	Birikimli	Top.	% Vary.	Birikimli	
1	4,997	20,822	20,822	4,997	20,822	20,8	3,98
2	2,601	10,837	31,660	2,601	10,837	31,6	3,50
3	1,623	6,762	38,422	1,623	6,762	38,4	2,35
4	1,252	5,218	43,640	1,252	5,218	43,6	2,11
5	1,156	4,816	48,455	1,156	4,816	48,4	2,42
6	1,124	4,683	53,139	1,124	4,683	53,1	1,72
7	,987	4,112	57,251				
8	,920	3,832	61,083				
9	,903	3,761	64,844				
10	,826	3,440	68,285				
11	,778	3,243	71,528				
12	,726	3,027	74,555				
13	,688	2,866	77,421				
14	,650	2,708	80,129				
15	,629	2,622	82,751				
16	,597	2,487	85,238				
17	,577	2,405	87,643				
18	,525	2,187	89,830				
19	,518	2,160	91,990				
20	,473	1,969	93,959				
21	,422	1,759	95,718				
22	,384	1,598	97,316				
23	,347	1,445	98,761				
24	,297	1,239	100,000				

Faktör Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi

Tablo 4'e göre anket soruları 6 faktör altında toplanabilmektedir ve bu faktörler bilgi güvenlik farkındalığı sorunsalını toplam %53,1 oranında açıklamaktadır. Faktör analizinde anlamlı bir ölçek geliştirebilmek amacıyla faktörlere döndürme işlemi yapılmaktadır. Bu durumda promax döndürme fonksiyonuna göre elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo :5
Döndürülmüş Faktör Yükleri

	Bileşen					
	F1	F2	F3	F4	F5	F6
S28	,841					
S27	,736					
S29	,678					
S22	,572					
S21	,445					
S30	,429					
S12		,691				
S13		,657				
S1		,640				
S16		,618				
S4			,708			
S2			,708			
S3			,638			
S6			,526			
S14				,761		
S15				,683		
S5				,620		
S9					,735	
S10					,600	
S8					,462	
S7					,435	
S26						,771
S24						,635
S18						,482

Tablo 5'e göre birinci faktör bilgi yönlendirme ve koruma özelliklerini ölçmeye yönelik 6 maddeden, ikinci faktör bilgisayar sistem güvenliği algısını ölçmeye yönelik olarak 4 maddeden, üçüncü faktör şifre yönetimine yönelik 4 maddeden, dördüncü faktör sosyal ağ siteleri ve kişisel tehditlere yönelik 3 maddeden, beşinci faktör e-posta ve internet kullanımına ait 4 maddeden ve altıncı faktör mobil internet kullanımına yönelik 3 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca temel bileşenler analizine göre 30 sorudan 6 tanesi birbiri ile benzer şeyi ölçtüklerinden ve faktör yükleri 0,4'ten düşük oldukları görüldüğünden analiz dışında tutulmuştur.

Bu faktörlerin isimlendirilmesinin aşağıdaki gibi olması uygun görülmüştür.

F1: Bilgi Yönlendirme ve Koruma Özellikleri (%20,82)

F2: Bilgisayar Sistem Güvenliği (%10,83)

F3: Şifre Yönetimi (%6,76)

F4: Sosyal Ağ Siteleri ve Kişisel Tehditler (%5,21)

F5: E posta ve İnternet Kullanımı (%4,81)

F6: Mobil İnternet Kullanımı (%4,68)

C) Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Yüksekokul öğrencilerinin bilgisayar kullanım alışkanlıkları ile bilgi güvenlik farkındalıkları arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmak amacıyla aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H₁: Bilgi yönlendirme ve koruma davranışları ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Bilgisayar sistem güvenliği ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Şifre Yönetimi ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

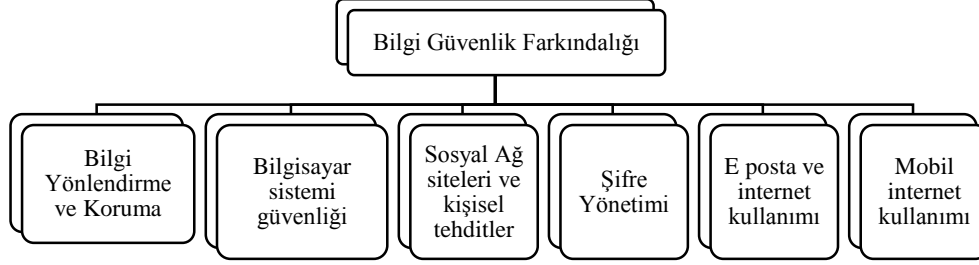
H₄: Sosyal ağ siteleri kullanımı ve kişisel tehditler ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: E posta ve internet kullanımı ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Mobil internet kullanımı ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bilgi güvenlik farkındalığına ilişkin önerilen teorik modelin grafiği aşağıdaki şekilde verilmiştir.

BİLGİ GÜVENLİK FARKINDALIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

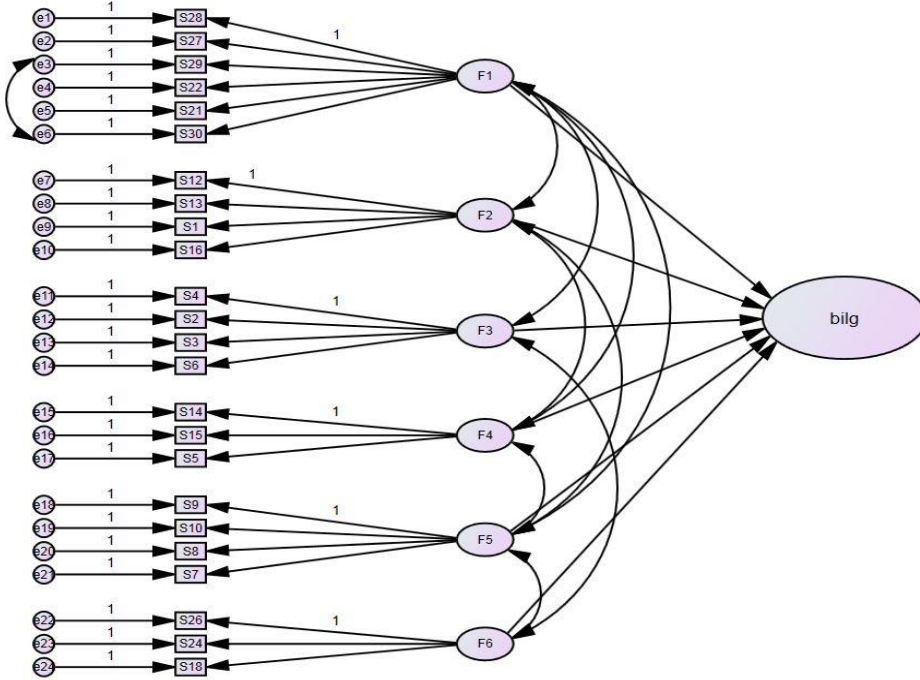


Şekil: 2
Araştırma Modeli

D) Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması

Yapısal eşitlik modeli doğrulayıcı faktör ve yapısal regresyon analizinin birlikte uygulanmasıdır. Buna göre öncelikle faktörlere ve anket sorularına bir önceki aşamada elde edilen faktör analizi sonuçlarına göre doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapısal regresyon analizi uygulamasında literatürde genel kabul görmüş ve yoğun kullanılan bir teknik olan Maksimum Likelihood (ML) yöntemi tercih edilmiştir.

BİLGİ GÜVENLİK FARKINDALIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME



Şekil: 3

Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama Grafik Görünümü

Amos programına girilerek elde edilen yol grafiği şekil 3’de gösterilmektedir. İyileştirme indislerine göre 29 ve 30 nolu soruların birbiri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle bu soruların hatalarını ifade eden diyagramlar birbiri ile ilişkilendirilmiştir.

Tablo: 6
Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Sorular	Faktör Yükleri	Anlamlı lık
Bilgi yönlendirme ve Koruma Özellikleri	S30 Bilgisayarlarda izinsiz başkalarının bilgilerini okumanın suç olduğunu	,537	
	S29 Bir sitenin benim bilgi güvenliğimi tehdit edip etmediğini anlarım.	,672	***
	S28 İhtiyaç halinde şifremi arkadaşlarımla paylaşıyorum.	,636	***
	S27 Şifre gerektiren bütün işlemlerde genellikle aynı şifreyi kullanırım.	,429	***
	S22 Bilgi güvenliğim için ücret ödeyip bir koruma programı satın alırım.	,710	***
	S21 Okulumda uygun olmayan web sitelerine erişimi engellemeye yönelik program kullanılıyor.	,656	***
Bilgisayar Sistem Güvenliği	S1 İhtiyaç halinde arkadaşlarımla kişisel bilgisayarımı kullanmasına izin veririm.	,371	
	S12 Ücretsiz sürümü biten programı bilgisayarımdan silerim.	,585	***
	S13 İzinsiz müzik, video indirme programları kişisel bilgilerimi tehdit eder.	,684	***
	S16 Bilgisayarımda devamlı bir anti virüs programı aktiftir.	,608	***
Şifre Yönetimi	S2 Bilgisayarımda her türlü bilgiler kayıtlıdır, bu da beni tedirgin eder.	,532	
	S3 Sanal sohbet ederken, gerçek bilgilerimi saklamaya özen gösteririm.	,586	***
	S4 Sanal sohbet ettiğim kişiye inanıp inanmamakta tereddüt ederim.	,612	***
	S6 İnternet üzerinden kredi kartıyla alışveriş yaparım.	,405	***
Sosyal Ağ siteleri Ve Kişisel Tehditler	S5 Sohbet metinlerinin başka kişiler tarafından okunabileceğini biliyorum.	,433	
	S14 Başka bilgisayarda internete girdikten sonra kayıtlı bir şey olup olmadığına dikkat ederim.	,541	***

BİLGİ GÜVENLİK FARKINDALIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

E posta ve internet Kullanımı	S15 Bilgisayarımda internet gezinti bilgilerini silen bir program devamlı aktiftir.	,838	***
	S7 Kredi kartı bilgilerimin çalınacağından tereddüt ederim.	,540	
	S8 Sanal alışveriş daima bir risktir, kolay kolay güvenmem.	,509	***
	S9 İnternette gezinirken bilmediğim kişiler tarafından rahatsız ediliyorum.	,419	***
	S10 Müzik, video, program veya dosya paylaşımı için özel site veya program kullanırım	,271	***
Mobil İnternet Kullanımı	S18 Benim için önemli bir dosyaları birden fazla yere kaydederim.	,497	
	S24 Her an bilgilerin kaybolma ihtimali için dosyalarımı yedeklerim.	,518	***
	S26 Bilgi güvenliği ile alakalı yeterli bilgiye sahibim.	,580	***

Tablo 6'ya göre S22, S29, S28, S21, S13, S16, S4 ve S15'inci maddeler faktör yükleri en yüksek olanlardır. Ayrıca yol analizine göre yorumlandığında; gözlenen değişkenler (anket soruları) ile faktörler arasındaki yolların tamamının anlamlı olduğu, dolayısıyla soruların doğru faktör altında açıklandığı görülmektedir. Faktörlerin belirlenmesinin ardından yapısal regresyon analizinde çoklu bağlantı probleminde karşı faktörler arasında korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo: 7

BİLGİ GÜVENLİK FARKINDALIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: YÜKSEKOKUL ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Korelasyon Analizi Sonucu

		Korelasyon Tablosu					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
F1	Korelasyon	1					
	Anlamlılık						
F2	Korelasyon	,360	1				
	Anlamlılık	,000					
F3	Korelasyon	,371	,094	1			
	Anlamlılık	,000	,055				
F4	Korelasyon	-,022	,056	,185	1		
	Anlamlılık	,650	,251	,000			
F5	Korelasyon	-,212	-,082	-,169	-,152	1	
	Anlamlılık	,000	,095	,001	,002		
F6	Korelasyon	-,112	-,070	-,104	-,018	,210	1
	Anlamlılık	,021	,149	,033	,706	,000	

Tablo 7'ye göre faktörler arasında birbiri ile yüksek korelasyon ilişkisi bulunmamakta olup çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Gizil değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki yapısal regresyon analizi sonuçlarına göre test edilen hipotezler ve anlamlılıkları aşağıdaki gibidir.

Tablo: 8
Yapısal Regresyon Analizi Sonuçları

	Test Edilen Hipotez	Beta	Anlamlılık	Kabul/Ret
H₁	Bilgi yönlendirme ve koruma davranışları ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,258	***	Kabul
H₂	Bilgisayar sistem güvenliği ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,216	***	Kabul
H₃	Şifre Yönetimi ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,324	***	Kabul
H₄	Sosyal ağ siteleri kullanımı ve kişisel tehditler ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,263	***	Kabul
H₅	E posta ve internet kullanımı ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,264	***	Kabul

H₆	Mobil internet kullanımı ile bilgi güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,296	***	Kabul
----------------------	--	------	-----	--------------

*** Testin %5 hata payına göre anlamlı olduğunu göstermektedir.

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre gizil değişkenlerin tamamının bilgi güvenlik farkındalığını etkilediği doğrulanmış olup test edilen bütün hipotezler kabul edilmiştir. Buna göre öğrencilerin bilgi yönlendirme ve koruma davranışlarındaki 1 birimlik pozitif yönlü değişim, bilgi güvenlik farkındalığında 0,258 birim artışa neden olmaktadır. Diğer faktörler de benzer şekilde değerlendirildiği durumda bilgi güvenlik farkındalığını en çok etkileyen faktör şifre yönetimi olduğu görülmektedir. Bu faktörü sırasıyla mobil internet kullanımı, e posta ve internet kullanımı, sosyal ağ kullanımı, bilgi yönlendirme ve bilgisayar sistem güvenliği takip etmektedir. Dolayısıyla bu sonuca göre öğrencilerin bilgi güvenlik farkındalıklarını geliştirebilmek için öncelikle şifre yönetimi konusunda bilgiler verilmesi gerektiği ifade edilebilir.

E) Model Uyum İyiliği

Yapısal eşitlik modeli uygulamasının en önemli yanlarından bir tanesi de önerilen modelin veri seti ile uyumlu olup olmadığının sınanmasıdır. Model uyum iyiliği, literatürde savunulan model ile verilerden elde edilen model arasındaki farkı ölçmeye dayanır. Bunun için daha önce belirtildiği üzere çok farklı yöntemler ve değerler olmasına rağmen genel kabul görmüş beş model uyum iyilik indisleri bulunmaktadır. Bu indislere ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo:9
Model Uyum İyilik Skorları

Uyum iyiliği	Mükemmel Uyum İyiliği	Kabul edilebilir	Elde edilen skor	Sonuç
P değeri	<0,01	-	0,000	Mükemmel
CMIN/DF	0-3	3,5	2,39	Mükemmel
RMR	0-0,05	0,05-0,1	0,1	Kabul Edilebilir
GFI	1-0,95	0,95-0,90	0,92	Kabul Edilebilir
IFI	1-0,95	0,95-0,90	0,90	Kabul Edilebilir
RMSEA	0-0,05	0,05-0,1	0,04	Mükemmel

Tablo 9'a göre elde edilen skorlar değerlendirildiğinde, uyum iyiliklerinin tamamının kabul edilebilir veya mükemmel uyum iyilikleri sınırında olduğu sonucuna ulaşılır. Bu da verilerin savunduğu model ile teorik olarak elde edilen modelin birbiri ile uyumlu olduğu sonucunu vermektedir.

SONUÇLAR

Bu çalışmada yüksekokul öğrencilerinin bilgi güvenlik farkındalıklarını etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin etki düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Çukurova Üniversitesi Kozan Meslek Yüksekokulu kapsamında yapılan uygulamada 420 kişiye ulaşılmış ve anket yöntemiyle veri seti elde edilmiştir.

Demografik özelliklerin ardından bilgi güvenlik farkındalığı davranışlarını yansıtan anket sorularına yer verilmiş olup bunlara keşfedici faktör analizi uygulaması neticesinde soruların 6 faktör altında toplanmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu faktörler bilgi yönlendirme ve koruma özellikleri, bilgisayar sistem güvenliği, şifre yönetimi, sosyal ağ siteleri ve kişisel tehditler, e posta ve internet kullanımı ve mobil internet kullanımınıdır.

Faktör analizi ile elde edilen faktör ve bileşenlere doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal regresyon analizini içeren yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Buradan modelin anlamlı olduğu yani faktörlerin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapısal regresyon (yol analizi) sonuçlarına göre faktörlerin hepsinin öğrencilerin bilgi güvenlik farkındalıklarını etkilediğini savunan hipotezler kabul edilmiştir. Bu faktörlerden bilgi güvenlik farkındalığını en çok etkileyenler sırasıyla şifre yönetimi, mobil internet kullanımı, e posta ve internet kullanımı ve sosyal ağ sitelerinin kullanım davranışlarıdır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda anket ölçeğini geliştirerek veya farklı örnekleme uygulayarak sonuçların karşılaştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

BULGURCU, B., ÇAVUŞOĞLU, H. ve BENBASAT, I. (2010) "Information Security Policy Compliance: An Empirical Study of Rationality-Based Beliefs And Information Security Awareness." MIS, 34(3), 523-548.

CHUNG, M., CHOI, J., YANG, S. ve RHYOO, S. K. (2008) "Context-Aware Security Services in DAA Security Model in Advanced Language Processing and Web Information Technology", 2008. ALPIT'08. International Conference on (ss. 424-429). IEEE.

GÖKMEN, Ö. F., AKGÜN, Ö. E. (2015). "Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bilişim Güvenliği Eğitimi Verebilmeye Yönelik Yeterlilik Algularının İncelenmesi" İlköğretim Online, 14(4).

GÜLER, H., MERAL, O., KOSE, C., TEYİN, A., SENOL, E. ve KOCAK, A. (2015). "A Survey Study on the Use of Internet and Social Networking of the Ege University Medical School Students and Doctors" Medicine Science, 4(1).

HANSCHÉ, S. (2001). "Making Security Awareness Happen, The Privacy Papers: Managing Technology", Consumer, Employee and Legislative Actions, 51.

KATSIKAS, S. K. (2000). "Health Care Management And Information Systems Security: Awareness, Training or Education?" International journal of medical informatics, 60(2), 129-135.

KEGEL, R. H., WIERINGA, R. J. (2015). "Behavior Change Support Systems for Privacy and Security" In Proceedings of the Third International Workshop on Behavior Change Support Systems (BCSS2015), Chicago, USA, June (Vol. 3).

KRUGER, H. A., KEARNEY, W. D. (2006). "A Prototype for Assessing Information Security Awareness" Computers & Security, 25(4), 289-296.

PARSONS, K., MCCORMAC, A., BUTAVİCİUS, M., Pattinson, M. ve Jerram, C. (2013). "The Development of the Human Aspects of Information Security Questionnaire (HAIS-Q)" In 24th Australasian Conference on Information Systems (ACIS) (pp. 1-11). RMIT University.

PFLEEGER C. P. (1997), "The Fundamentals of Information Security" IEEE Software, 14(1)

REZGUİ, Y., MARKS, A. (2008). "Information Security Awareness in Higher Education: An Exploratory Study". Computers & Security, 27(7), 241-253.

SALEH, M. S., ALFANTOOKH, A. (2011). "A New Comprehensive Framework for Enterprise Information Security Risk Management" Applied Computing and Informatics, 9(2), 107-118.

SHAMALA, P., AHMAD, R. ve YUSOFF, M. (2013). "A Conceptual Framework of info Structure for Information Security Risk Assessment (ISRA)" Uluslararası Güvenlik ve Uygulamaları Dergisi, 18(1), 45-52.

SIPONEN, M., MAHMOOD, M. A. ve PAHNILA, S. (2014). "Employees' Adherence to Information Security Policies: An Exploratory Field Study" Yönetim ve Bilgi Dergisi, 51(2), 217-224.

ŞAHİN, A., CANKURT, M., GÜNDEN, C. ve MİRAN, B. (2008). "Çiftçilerin risk davranışları: Bir yapısal eşitlik modeli uygulaması" Dokuz Eylül Üniversitesi, İİ BF Dergisi, 23(2), 153-172.

TEKEREK M. (2008) "Bilgi Güvenliği Yönetimi" KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi, 11(1) ss.132:138

TEKEREK, M., TEKEREK, A. (2013). "A Research on Students' Information Security Awareness" Türkçe Eğitim Dergisi, 2(3).

TSOHOU, A., KARYDA, M., KOKOLAKIS, S. ve KIOUNTOUZIS, E. (2015). "Managing the Introduction of Information Security Awareness Programmes in Organisations" European Journal of Information Systems, 24(1), 38-58.

WRIGHT, S. (1922). "Coefficients of Inbreeding and Relationship. The American Naturalist", 56(645), 330-338.

YANG, Y. P. O., SHIEH, H. M. ve TZENG, G. H. (2013) "A VIKOR Technique Based on DEMATEL and ANP for Information Security Risk Control Assessment" Information Sciences, 232, 482-500.

MULTIMOORA YÖNTEMİ İLE ÜLKE RİSKİ DEĞERLENDİRMESİ

Hasan TÜRE*

Deniz KOÇAK**

Seyyide DOĞAN***

Geliş Tarihi (Received): 18.10.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 11.11.2016

ÖZ

Dünya genelinde yaşanan ekonomik istikrarsızlıktan en az şekilde etkilenebilmek adına yatırımcıların en doğru pazarı seçmeleri gerekmektedir. Bu noktada yatırım yapacak olan birey, işletme ya da ülke, yatırım yapmayı düşündüğü ülkelerin risk durumlarını doğru bir şekilde değerlendirmelidir. Dünya genelinde bu işi üstlenen birçok kredi derecelendirme kuruluşu bulunmaktadır. Ancak bu kuruluşlar, derecelendirme kriterlerini gizli tutmaları ve siyasi baskı altında kaldıkları yönündeki düşünceler ile zaman zaman eleştirilerin odağında kalmaktadır. Bu çalışmada, ülkelerin sıralanmasında Oran Yaklaşımı, Referans Noktası Yaklaşımı ve Tam Çarpımsal Yaklaşım olmak üzere üç alt yaklaşımı temel alan Multimoora yöntemi kullanılmıştır. Çok amaçlı karar verme yöntemi olan Multimoora boyutsuz ölçüğe dayanmaktadır. Çalışmada 76 ülkenin 2012 yılına ait 22 makroekonomik ve politik risk göstergesi bütüncül olarak değerlendirilmiş ve ülkelere ilişkin risk sıralaması elde edilmiştir. Objektif olarak elde edilen bu sıralamaya göre Lüksemburg, Singapur ve Norveç ilk üçte yer alırken 56. sırada yer alan Türkiye'nin ekonomik göstergelerinin başarılı olmasına rağmen gerilerde yer almasının politik risk değişkenlerinden aldığı düşük notlardan kaynaklandığı söylenebilir. Bu notların siyasi olmadığı varsayımı altında "Politik İstikrar ve Şiddet / Terörizm Olmaması" ve "Konuşma Yetkisi ve Denetlenebilme" değişkenlerine ilişkin puanların iyileştirilmesi Türkiye'nin daha yüksek sıralarda yer almasını sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Multimoora, Moora, Ülke riski, Ordinal Baskınlık Teoremi

* Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü, hasanture@gazi.edu.tr

** Araştırma Görevlisi, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü, denizkocak@gazi.edu.tr

*** Araştırma Görevlisi, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü, seyyidedogan@gazi.edu.tr

COUNTRY RISK ASSESSMENT WITH MULTIMOORA METHOD

ABSTRACT

In order to least affected by economic instability worldwide, investors are required to choose the right market. At this point, individuals, businesses or countries, who will consider investing, are required to evaluate the risk situation of the country considered to invest in the right way. Worldwide, there are many credit rating agencies that undertake this work. However, these rating agencies from time to time, that keep confidential rating criteria and is under political pressure, are the focus of criticism. In this study, countries risk ranking is obtained by using Multimoora that is composed of three approaches: Ratio Approach, Reference Point Approach and Full Multiplicative Approach. Multimoora, is one of multi objective decision making methods being based on dimensionless measures. In the study, 76 countries with 22 macroeconomic indicators from 2012 are assessed holistically and countries risk ranking is obtained. According to obtained ranking objectively, Luxembourg, Singapore and Norway are located in top three and Turkey, ranks number 56 namely is fallen behind. The reason for this is low notes received from political risk variable although Turkey's economic indicator is successful. Under the assumption that notes is not political, improving scores on the variables such as "Political Stability and Absence of Violence/Terrorism" and the "Voice and Accountability" will take place Turkey in a higher order.

Keywords: Multimoora, Moora, Country risk, Ordinal Dominance Theory

GİRİŞ

Son yıllarda dünya genelinde yaşanan siyasi gerilimler, istikrarsızlıklar ve bölgesel savaşlar dünya ekonomisinin olumsuz yöndeki gidişatının önümüzdeki yıllarda da değişmeyeceğine işaret etmektedir. Bu olumsuz atmosfer içerisinde yatırımcılar öncelikli olarak büyüme hedeflerini gerçekleştirmeyi düşünmekte, daha karamsar bir tablonun oluşması durumunda ise kayıpsız bir pozisyonda kalabilmeyi amaçlamaktadır. Ancak yatırımcıların bu hedefleri gerçekleştirilebilmek için birincil olarak birikimlerinin yönlendirileceği güvenli limanları başarılı bir şekilde tespit edebilmesi gerekmektedir.

Kredi derecelendirme kuruluşları uzun yıllardır piyasalar ile yatırımcılar arasında bilgi akışını sağlamak ve onların yatırımlarına yol gösterebilmek adına objektif ve güvenilir çıkarımlarda bulunmaktadır. Bu doğrultuda ülkeleri ya da kuruluşları kendi belirledikleri prosedürler doğrultusunda ve uluslararası sermaye piyasasındaki ölçütlere uygun olarak derecelendirmektedir. Ancak derecelendirme kriterlerini bir sır gibi saklamaları ve şeffaflıktan uzak tavır sergilemeleri bu kuruluşlarla ilgili kuşku yaratan doğmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte siyasi görüşlerin etkisiyle objektif olmayan kararlar verdikleri yönünde aldıkları yoğun eleştiriler bu kuruluşlara olan güven konusunda akıllarda soru işaretleri oluşturmaktadır. Belki de bu eleştiriler içerisinde en önemlisini derecelendirme kuruluşlarının krizleri tetikledikleri yönündeki görüşler oluşturmaktadır (Ryan, 2012). Son ve bir diğer önemli eleştiri ise bu kuruluşların gelirlerinin büyük kısmını derecelendirme hizmetlerinden sağlamak yerine derecelendirdikleri ülkelere yaptıkları yatırımlardan elde ettikleri yönündedir.

Eleştirilerin odağında kalan derecelendirme kuruluşlarına alternatif derecelendirmeler yapmak son on yıldır araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Bu amaçla birçok yöntem önerilmiş ve başarılı sonuçlar elde edilmiştir. Önerilen bu yöntemlerin ortak özelliği derecelendirme prosedürlerinin şeffaf olmasıdır. Bu sayede hesaplamalara ilişkin detaylar ve sonuçlar kontrol edilebilmektedir. Böylece ülkelerin geleceklerini ilgilendiren ve ekonomik krizleri tetikleyebilecek böylesine hassas bir konuda şüphelerin oluşması önlenmiş olmakla birlikte bu şekilde yapılan bir derecelendirme ile siyasi müdahalenin etkisi de en aza indirgenecektir.

Literatürde derecelendirme için birçok yöntem kullanılmasına karşın bu yöntemlerin hangisinin daha iyi sonuç verdiği tartışma konusudur. Bu yöntemlerden bazıları karmaşık ve ileri analiz bilgilerine ihtiyaç duymaktadır. Bu karmaşıklık ve zor yapı araştırmacıları daha anlaşılır ve kolay çözümlenebilecek yöntemleri bulmaya ya da var olan daha basit yöntemleri kredi derecelendirme alanında kullanmaya itmektedir. Bu amaçla kullanılan çok

amaçlı karar verme yöntemleri, birden fazla amacı bir arada değerlendirerek karmaşık yapıları daha başarılı ve daha anlaşılır bir biçimde modelleyebilmektedir.

Bu çalışmada; ülke riski derecelendirmesine yönelik olarak çok amaçlı karar verme yöntemlerinden biri olan ve Oran Yaklaşımı, Referans Noktası Yaklaşımı ve Tam Çarpımsal Yaklaşım olmak üzere üç alt yaklaşımı temel alan Multimoora yöntemi kullanılarak ülkelere ilişkin sıralamalar elde edilmiştir. Bu amaçla; 76 ülkeye ait ekonomik, genel hükümet, ödemeler dengesi ve politik risk başlıkları altında toplamda 22 değişken kullanılmıştır.

I) LİTERATÜR

Ülke riski çalışmalarına ilişkin literatür incelendiğinde, bu çalışmaların genel olarak sıralama (ranking), sınıflama (classification) ya da değerlendirme (evaluating) başlıkları altında toplandıkları görülmektedir. Tablo 1’de verilen literatür derlemesi incelendiğinde ülke riski çalışmalarında regresyon analizi, logit, probit, diskriminant analizi, kümeleme analizi, yapay sinir ağları ve çok kriterli karar verme tekniklerinin araştırmacılar tarafından kullanıldıkları görülmektedir. Regresyon analizi, lojistik regresyon, diskriminant analizi vb. tekniklerin kullanıldığı çalışmalarda bağımlı değişken kullanılırken, Moora, AHP, Bulanık C-ortalamalar vb. tekniklerde bağımlı değişkene ihtiyaç duyulmamaktadır. Yapay sinir ağları yöntemi ise her iki durumda da kullanılabilir.

Bu çalışmalarda kullanılan değişkenler genel olarak ekonomik, finansal ve politik değişken grupları altında toplanmaktadır. Bağımlı değişkenin kullanıldığı çalışmalarda ise bağımlı değişken olarak kabul görmüş bir derecelendirme kuruluşunun (Moody’s, Standard&Poor’s, Fitch, vb.) yapmış olduğu derecelendirme skorları kullanılmaktadır.

Ülke riski çalışmaları birçok değişkenin bir arada değerlendirildiği oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Ancak son yıllarda ülke riski çalışmalarının daha az karmaşık tekniklerle de modellenebileceğinin anlaşılmasıyla birlikte bu alanda TOPSIS, VIKOR, AHP, PROMETHEE, Moora ve Multimoora gibi çok kriterli (amaçlı) karar verme teknikleri kullanılmaya başlanmıştır.

Tablo: 1
Ülke Riski Alanındaki Literatür Taraması

Yazar	Metot	Bağımlı Değişken	Açıklayıcı Değişkenler
Cosset ve Roy (1991)	Regresyon Analizi	Ülke Riski Drc.	Kişi Başına GSYİH, Yatırım Eğilimi, Dış Borçlar/İhracat
Lee (1993)	Regresyon Analizi	Ülke Riski Drc.	Kişi Başına Milli Gelir Büyüme Oranı, Faiz Oranı, Toplam Dış Açık/İhracat, Kişi Başına Milli Gelirdeki Değişkenlik
Lee (1993)	Regresyon Analizi	Ülke Riski Drc.	Kişi Başına Milli Gelir Büyüme Oranı, Toplam Dış Açık/GSYİH, Hükümet Yönetimindeki Değişim Sayısı, Askeri Anlaşmazlıklar
Cantor ve Packer (1996)	Çoklu Regresyon Analizi	Ülke Kredi Notu (Ms, S&Ps)	Kişi Başına Milli Gelir, GSYİH Büyümesi, Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi, Enflasyon Oranı, Dış Açık, Yükümlülüklerini Yerine Getirmeme Geçmişi
Haque vd. (1996)	Regresyon Analizi	Ülke Riski Drc.	CİD, Büyüme Oranı, Enflasyon Oranı, Bölgesel Konum, İhracat Yapısı, Uluslararası Faiz Oranı
Haque vd. (1998)	Adımsal Regresyon Analizi	Ülke Riski Drc.	Ekonomik Göstergeler
Cooper (1999)	YSA, Diskriminant Analizi, Logit ve Probit	Ülke Riski Drc.	Kişi Başı GSMH, Dış Borç, Uluslararası Rezervler/Toplam İhracat
Afonso (2003)	Regresyon Analizi	Ülke Kredi Notu (Ms, S&Ps)	KBGSYİH, Dış Borç, Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi, Yükümlülüklerini Yerine Getirmeme Geçmişi, Reel Büyüme Oranı, Enflasyon Oranı

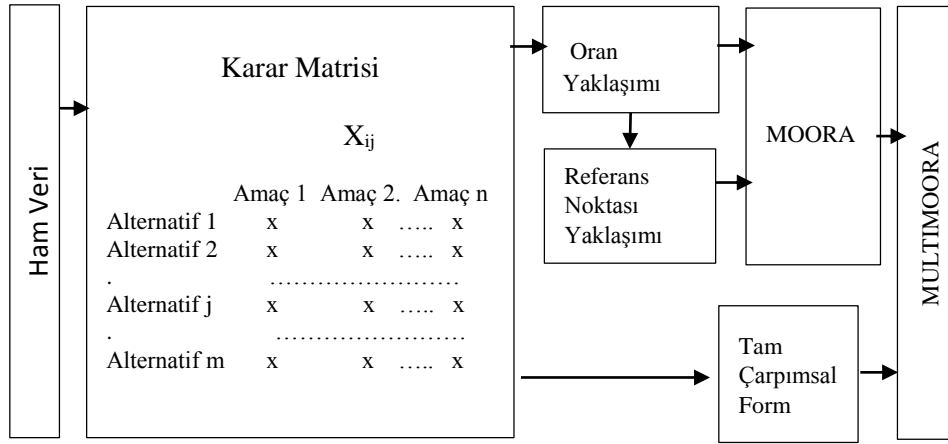
Tablo: 1
Ülke Riski Alanındaki Literatür Taraması (Devamı)

Yazar	Metot	Bağımlı Değişken	Açıklayıcı Değişkenler
Vij (2005)	Lojistik Çoklu Regresyon	Ülke Riski Drc.	KBGSMH, GSSO, PR Göstergeleri
Yim ve Mitchell (2005)	Kümeleme, Diskriminant, Logit Probit, Yapay Sinir Ağları	Ülke Riski Drc.	Ekonomik, Genel Hükümet, Ödemeler Dengesi, Dış ve PR Göstergeleri
Danciu vd. (2011)	Çoklu Regresyon Analizi	Ülke Riski Drc.	Ekonomik, Finansal ve PR Göstergeleri
Lou vd. (2010)	MCDM, AHP	-	CİD, İthalat Büyüme Oranı, İhracat Büyüme Oranı, KBGSYİH, GSYİH Büyüme Oranı, GSYİY
Lou vd. (2012)	Promethee	-	CİD, İthalat Büyüme Oranı, İhracat Büyüme Oranı, KBGSYİH, GSYİH Büyüme Oranı, GSYİY
Royo vd. (2013)	Dinamik Difüzyon Modeli	-	Ekonomik, Finansal ve PR Göstergeleri
Ulucan ve Atıcı (2013)	MCC UTADIS	-	Ekonomik ve Mali Göstergeler
Glova (2014)	Time Varying Beta	-	Global ve Yerel Risk Göstergeleri
Stankeviciene vd. (2014)	Moor, Multimoora	-	Risk ve Sürdürülebilirliğe İlişkin Göstergeler
Svilokos ve Rodić (2015)	AHP	-	PR ve Ekonomik Göstergeler
Türe ve Başer (2015)	Bulanık C-Ortalamlar	-	Ekonomik, Genel Hükümet, Ödemeler Dengesi ve PR göstergeleri

CİD: Cari İşlemler Dengesi, **GSSO:** Gayri Safi Sermaye Oluşumu, **PR:** Politik Risk

II) METODOLOJİ

Multimoora yöntemi Brauers ve Zavadskas (2010)'da ortaya atılmış bir çok amaçlı karar verme yöntemidir. Bu yöntem; Brauers ve Zavadskas (2006) tarafından ortaya atılmış Moora (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis) yöntemi ve Brauers (2001)'de ortaya atılan Tam Çarpımsal Form (Full Multiplicative Form) yöntemlerine ilişkin sonuçların birleştirilmesi ile gerçekleştirilmektedir. Moora Yöntemi ise iki farklı yöntem olan Moora-Oran ve Moora-Referans Noktası yaklaşımlarının birleştirilmiş sonuçlarından oluşmaktadır. Şekil 1.'de Multimoora yöntemine ilişkin akış şeması verilmektedir.



Şekil :1

Multimoora Yöntemine İlişkin Akış Şeması (Brauers ve Zavadskas, 2011)

Akış şeması takip edildiğinde öncelikli olarak ham veriler karar matrisine dönüştürülmekte ve daha sonra Moora-Oran ve Moora-Referans Noktası yaklaşımları gerçekleştirilerek Moora sonuçlarına ulaşılmaktadır. Bu iki yaklaşım amaçların eşit ağırlıklara sahip olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Ancak ele alınan modelin amaçlarına ilişkin katsayıların eşit olmadığı durumlarda Moora-Oran Yaklaşımını yerine Moora -Önem Katsayısı Yaklaşımını tercih edilmektedir. Bu işleme paralel olarak süreçte Tam Çarpımsal Form yaklaşımı sonuçları da elde edilebilmektedir. Bu yaklaşım ile Moora yöntemi sonuçlarının birleştirilmesinde ise Sıra Baskınlık Teorisinden faydalanılmakta ve nihai olarak Multimoora sonuçlarına ulaşılabilir.

A) Moora Yöntemi

Belirli kısıtlamalara tabi tutulmuş olan iki veya daha fazla çakışan amacı optimize etmeyi amaçlayan Moora Yöntemi, karmaşık karar verme problemlerinin çözümü için de uygulanabilmektedir (Brauers ve Zavadskas, 2006; Gadakh, 2011). Moora Yöntemi; Moora-Oran ve Moora-Referans Noktası yaklaşımlarından oluşmaktadır. Ayrıca modele ilişkin amaçların eşit varsayılmadığı durumlarda Moora-Önem Katsayısı yaklaşımı kullanılmaktadır. Bu yaklaşımlara ilişkin teorik bilgiler aşağıda verilmektedir.

i- Moora -Oran Yaklaşımı

Adım 1. Yönteme, farklı alternatiflerin farklı amaçlara göre aldıkları değerlerin karar matrisinde gösterilmesiyle başlanmaktadır.

Karar matrisine ilişkin gözlemler (x_{ij}) olmak üzere;

$i = 1, 2, \dots, n$ amaçları; n amaçların sayısını,

$j = 1, 2, \dots, m$ alternatifleri; m alternatiflerin sayısını,

x_{ij} : j . alternatifin i . amaca göre aldığı değeri

ifade etmektedir.

Adım 2. Her bir alternatifin, her bir amaca göre aldığı değer, $x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}}$

eşitliği ile normalleştirilmektedir. x_{ij} , değerleri $[0, 1]$ ya da $[-1, 1]$ aralığında yer almaktadır.

Adım 3. Maksimizasyon değerleri toplamından minimizasyon değerleri toplamı çıkarılarak y_j^* değerleri elde edilmektedir.

$$y_j^* = \sum_{i=1}^{i=g} x_{ij}^* - \sum_{i=g+1}^{i=n} x_{ij}^*$$

$i = 1, 2, \dots, g$ maksimize edilecek amaçları,

$i = g+1, g+2, \dots, n$ minimize edilecek amaçları,

y_j^* : j . alternatifin tüm amaçlara göre normalleştirilmiş değerleri

temsil etmektedir.

Adım 4. En iyi alternatifin belirlenmesi ise, y_j^* , değerlerinin büyükten küçüğe doğru sıralanmasıyla yapılmaktadır (Brauers ve Zavadskas, 2013).

ii- Moora -Referans Noktası Yaklaşımı

MOORA Oran Yaklaşımı ile elde edilen normalleştirilmiş verilerden; alternatiflerin amaçlara göre maksimizasyon durumunda en büyük değeri, minimizasyon durumunda en küçük değeri r_i referans noktası olarak seçilmektedir.

$$\min_{(j)} \left\{ \max_{(i)} |r_i - x_{ij}^*| \right\}$$

bulunarak en iyi alternatif belirlenmektedir (Brauers ve Zavadskas, 2013).

iii- Moora -Önem Katsayısı Yaklaşımı

MOORA Oran Yaklaşımı ile elde edilen normalleştirilmiş verilerde amaçlara çeşitli öncelikler verilerek alternatiflerin değerleri aşağıdaki formül ile hesaplanmaktadır.

$$y_j^{**} = \sum_{i=1}^{i=g} s_i x_{ij}^* - \sum_{i=g+1}^{i=n} s_i x_{ij}^*$$

$i = 1, 2, \dots, g$ maksimize edilecek amaçları,

$i = g+1, g+2, \dots, n$ minimize edilecek amaçları,

s_i : i.amacın önem katsayısını,

y_j^{**} : j. alternatifin tüm amaçlara göre göre normalleştirilmiş değerleri

göstermektedir.

En iyi alternatifin belirlenmesi ise, y_j^{**} , değerlerinin büyükten küçüğe doğru sıralanmasıyla yapılmaktadır (Brauers ve Zavadskas, 2013).

B) Multimoora Yöntemi

Multimoora Yöntemi Moora yönteminden elde edilen sonuçlar ile Tam Çarpımsal Form'dan elde edilen sonuçların Sıra Baskınlık Teorisine göre birleştirilmesi ile elde edilmektedir.

Çok amaçlı n. dereceden çarpımsal form,

$$U_j = \prod_{j=1}^n x_{ij}$$

şeklinde ifade edilmektedir. Burada,

$j = 1, 2, \dots, m$; m alternatiflerin sayısını,

$i = 1, 2, \dots, n$; n amaçların sayısını,

U_j : j. alternatifin ayrıntılı faydasını,

g: maksimize edilecek amaçların sayısını,

$n - g$: minimize edilecek amaçların sayısını

ifade etmektedir. Burada,

$$U'_j = \frac{A_j}{B_j}$$

$$A_j = \prod_{i=1}^g x_{ij}$$

$$B_j = \prod_{i=g+1}^n x_{ij}$$

dir. En iyi alternatifin belirlenmesi ise, U'_j , değerlerinin büyükten küçüğe doğru sıralanmasıyla elde edilmektedir. Tam Çarpımsal yaklaşımda karar matrisinde sıfır veya negatif değerlerin bulunması soruna neden olabilmektedir. Böyle bir durumda sıfır değerinin 100 indeksi ile yer değiştirilmesi önerilmektedir (Brauers ve Zavadskas, 2013).

C) Sıra Baskınlık Teorisi

Sıra baskınlık teorisi, belirli bir sıralama türünden olan ordinal ölçeğin başka türden bir ordinal ölçekle değiştirilebileceği şeklindeki aksiyoma dayanmaktadır. Bu aksiyomun uygulanması ile Multimoora yönteminin farklı yaklaşımlarından elde edilen sıralama sonuçları: Baskınlık, Baskın Olan, Geçişkenlik ve Dengelilik'e özelliklerinden faydalanılarak nihai Multimoora sıralaması elde edilmektedir. Bu çalışmada Moora-Oran, Moora Referans Noktası ve Tam Çarpımsal Form Yaklaşımı sonuçları Sıra Baskınlık Teorisi yardımıyla tek bir sıralama haline dönüştürülmüştür.

a- Baskınlık

Baskınlık alternatiflerden birinin diğeri üzerindeki etkisidir. Bu etki mutlak baskınlık (absolute dominance) ve genel (general dominance) baskınlık olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. **Mutlak Baskınlık**; bir alternatifin veya çözümün diğeri tüm alternatiflere veya çözümlere göre baskın olmasıdır ve (1-1-1) şeklinde ifade edilmektedir.

Genel Baskınlık da ise tercih edilme sıraları sırasıyla verilen a, b, c ve d için aşağıdaki şekilde ifade edilir:

(d-a-a) baskındır (c-b-b)'ye

(a-d-a) baskındır (b-c-b)'ye

(a-a-d) baskındır (b-b-c)'ye

b- Geçişkenlik

Eğer a, b'ye baskın ve b, c'ye baskın ise o halde a, c'ye baskındır.

c- Dengelilik

Mutlak Dengelilik, 2 alternatif de (e-e-e) gibi aynı sonuca sahip ise.

Kısmi Dengelilik, 3 olaydan 2'sinde dengelilik varsa; (5-e-7) ve (6-e-3)

d- Döngüsel Akıl Yürütme

A(11-20-14), B(14-16-15) ve C(15-19-12) olmak üzere

A(11-20-14) genellikle baskındır B(14-16-15)'ye

B(14-16-15) genellikle baskındır C(15-19-12)'ye

Fakat C(15-19-12) genellikle baskındır A(11-20-14)'ya

Böyle bir durumla karşılaşıldığında genellikle A, B ve C aynı sırada değerlendirilir (Brauers ve Zavadskas, 2011).

III) MULTIMOORA YÖNTEMİ İLE ÜLKELERİN RİSK DURUMLARINA GÖRE SIRALANMASI

A) Veri

Uygulamanın 2011-2012 yılına ait veri setini, Avrupa Kıtasından 33, Amerika (Kuzey ve Güney) Kıtasından 17, Asya Kıtasından 18, Afrika Kıtasından 7 ve Okyanusya Kıtasından 1 ülke olmak üzere toplamda 76 ülkenin 22 makroekonomik göstergesi oluşturmaktadır. Ülkelerin seçimi için herhangi bir örnekleme tekniği kullanılmayıp, Almanya İsviçre, İngiltere gibi gelişmiş, Arjantin, Şili, Türkiye, Brezilya gibi gelişmekte olan ve büyük ölçekli

ekonomiye sahip ülkelerin yanı sıra küçük ekonomilere sahip olan ülkeler de dâhil edilmeye çalışılarak ilgili tarihte verilerine ulaşılabilen tüm ülkeler modele dahil edilmiştir.

Çalışmada kullanılan göstergeler, yapılmış önceki çalışmalar ve Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının yayınlamış oldukları kredi notu belirleme rehberleri dikkate alınarak belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan tüm makroekonomik göstergeler Tablo 2’de verilmiştir. Tabloda; ekonomik göstergeler başlığı altında altı, genel hükümet göstergeleri başlığı altında dört, ödemeler dengesi göstergeleri başlığı altında altı ve politik risk göstergeleri başlığı altında altı değişken bulunmaktadır. Değişkenlere ilişkin maksimizasyon ya da minimizasyon şeklinde tanımlanabilen hedeflerin yönleri Tablo 2’nin son sütununda yer almaktadır. Maksimizasyon yönlü değişkenlerde, yüksek değere sahip alternatif seçilmekteyken; minimizasyon yönlü değişkenlerde, düşük değerli alternatif seçilmektedir.

Veri setinin güvenilirliğini ve çalışmanın tutarlılığını sağlayabilmek için veri seti EUROSTAT, IMF ve Dünya Bankası veri tabanlarından derlenmiştir. Politik ve siyasi olayların ekonomi üzerindeki etkilerinin ilerleyen yıllarda görüleceği genel kanısından dolayı politik risk verileri 2011 yılı için derlenmiştir.

Tablo: 2
Makroekonomik göstergeler

Gösterge	Hedef	
Ekonomik	Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (2000 yılı sabit) ABD \$	Maks
	Gayri Safi Yurtiçi Tasarruf (% GSYİH)	Maks
	Toplam Yatırım (% GSYİH)	Maks
	GSYİH Büyümesi (yıllık %)	Maks
	İşsizlik, toplam (% toplam işgücü)	Min
	Kişi Başına Gayri Safi Milli Gelir, Satınalma Gücü Paritesi (ABD \$)	Maks
	Genel Hükümet	Gayri Safi Genel Hükümet Borçları (% GSYİH)
Genel Hükümet Geliri (% GSYİH)		Maks
Enflasyon, GSYİH Deflatörü (Yıllık, %)		Min
Genel Hükümet Net Borç Verme / Borçlanma (%) GSYİH)		Maks
Ödemeler Dengesi	Mal ve Hizmet İhracatı (% GSYİH)	Maks
	Mal ve Hizmet İthalatı (% GSYİH)	Min
	Cari İşlemler Dengesi (% GSYİH)	Maks
	Yabancı Doğrudan Yatırımlar / GSYİH (%)	Maks
	Mal ve Hizmetler Üzerindeki Dış Denge (% GSYİH)	Maks
	Ticaret (% GSYİH)	Maks
Politik Risk (t-1)	Konuşma Yetkisi ve Denetlenebilme	Maks
	Politik İstikrar ve Şiddet / Terörizm Olmaması	Maks
	Hükümet Etkinliği	Maks
	Düzenleyicilik Kabiliyeti	Maks
	Hukukun Üstünlüğü İlkesi	Maks
	Yolsuzluğu Kontrol Edebilme	Maks

B) Çözüm ve Bulgular

Çalışmada Moora-Oran, Moora-Referans Noktası ve Tam Çarpımsal Form olmak üzere üç farklı alt yöntemeye dayanan Multimoora Yöntemi kullanılmıştır. Önem Katsayısı yaklaşımında makroekonomik göstergelere atanan kriter değerlerinin subjektif yorumlamalara neden olmasından dolayı uygulamada bu alt yaklaşım ele alınmamış ve amaçlara ilişkin ağırlıklar eşit varsayılmıştır. Multimoora yöntemine ilişkin sonuçların elde edilmesi için “Sıra Baskınlık

Teorisi (Ordinal Dominance Theory)’’ kullanılmıştır. Tablo 3’de her üç yöneme ilişkin sonuçlarla birlikte son sütunda Multimoora sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo :3
Sıralama Sonuçları

Sıra	MOORA-Oran		MOORA-Referans Noktası		Tam Çarpımsal Form		Multimoora
1	Lüksemburg	3,790	Lüksemburg	0,231	Lüksemburg	1,66215E+26	Lüksemburg
2	Singapur	2,855	Morityus	0,522	Singapur	7,31367E+24	Singapur
3	Norveç	2,512	İsviçre	0,738	Norveç	3,39248E+23	Norveç
4	Morityus	2,124	Singapur	0,738	İsviçre	4,60266E+22	Morityus
5	İsviçre	2,095	Şili	0,739	Danimarka	3,28696E+22	İsviçre
6	Danimarka	2,013	Azerbaycan	0,740	Hollanda	2,78477E+22	Danimarka
7	Hollanda	1,988	Malta	0,741	Avusturya	2,63616E+22	Hollanda
8	İsveç	1,978	Norveç	0,741	İsveç	2,40153E+22	Avusturya
9	Belçika	1,921	Malezya	0,741	Belçika	1,96253E+22	İsveç
10	Avusturya	1,918	Macaristan	0,742	Estonya	1,12138E+22	Belçika
11	Malta	1,858	Estonya	0,742	Finlandiya	7,13353E+21	Malta
12	Finlandiya	1,830	Avusturya	0,742	Almanya	6,21058E+21	Estonya
13	Almanya	1,797	Tayland	0,744	Malta	4,55194E+21	Finlandiya
14	Estonya	1,775	Tunus	0,744	Morityus	3,45523E+21	Almanya
15	Kanada	1,772	Finlandiya	0,744	Kanada	2,77683E+21	Kanada
16	Yeni Zelanda	1,635	Kanada	0,744	Çek	1,04575E+21	Slovenya
17	Fransa	1,584	B. Krallık	0,744	Slovenya	9,70556E+20	Macaristan
18	S. Arabistan	1,557	USA	0,745	Yeni Zelanda	9,48033E+20	Letonya
19	Slovenya	1,542	Arnavutluk	0,745	Letonya	9,24399E+20	Fransa
20	Macaristan	1,541	Almanya	0,745	Macaristan	9,14593E+20	Malezya
21	Çek Cum.	1,529	Danimarka	0,745	Fransa	7,40493E+20	Çek Cum.
22	Slovakya	1,512	Rusya	0,745	İspanya	6,98876E+20	Yeni Zelanda
23	USA	1,509	Portekiz	0,745	Slovakya	6,13172E+20	Slovakya
24	Letonya	1,490	Kore	0,745	Litvanya	5,11151E+20	Litvanya
25	Litvanya	1,452	İsveç	0,745	Malezya	3,02218E+20	İspanya
26	Bahamalar	1,438	Kosta Rika	0,746	Bahamalar	1,76184E+20	B. Krallık
27	İspanya	1,434	Fransa	0,746	Portekiz	1,55548E+20	USA
28	Malezya	1,431	Çin	0,746	İsrail	1,3878E+20	Bahamalar
29	Vietnam	1,425	Gürcistan	0,746	B. Krallık	1,20832E+20	Portekiz
30	B. Krallık	1,424	Kazakistan	0,746	Kıbrıs	1,17393E+20	İsrail
31	Kıbrıs	1,423	Bulgaristan	0,746	Hırvatistan	1,11708E+20	Vietnam

Tablo: 3
Sıralama Sonuçları (Devamı)

Sıra	Moora-Oran		Moora-Referans Noktası		Tam Çarpımsal Form		Multimoora
32	Kore	1,412	Panama	0,746	Polonya	1,02486E+20	Kıbrıs
33	İsrail	1,377	İsrail	0,747	İtalya	1,02242E+20	Kore
34	İtalya	1,367	Vietnam	0,747	Panama	9,06458E+19	İtalya
35	Portekiz	1,363	G. Afrika	0,747	Kore	5,6185E+19	Polonya
36	Polonya	1,329	Filipinler	0,747	Bulgaristan	3,54838E+19	Panama
37	Panama	1,325	İtalya	0,747	USA	3,52469E+19	Bulgaristan
38	Hırvatistan	1,272	Ekvator	0,747	S. Arabistan	3,08413E+19	S. Arabistan
39	Cape Verde	1,258	Ukrayna	0,747	Uruguay	2,31707E+19	Hırvatistan
40	Uruguay	1,225	Çek	0,747	Yunanistan	2,31607E+19	Uruguay
41	Bulgaristan	1,206	Litvanya	0,747	Vietnam	1,05534E+19	Tayland
42	Yunanistan	1,185	Arabistan	0,747	Romanya	7,87402E+18	Yunanistan
43	Çin	1,160	Endonezya	0,747	Tayland	5,75674E+18	Cape Verde
44	Tayland	1,147	Letonya	0,747	Cape Verde	5,53481E+18	Azerbaycan
45	Azerbaycan	1,099	Türkiye	0,747	G. Afrika	3,94876E+18	Kosta Rika
46	Romanya	1,086	Hindistan	0,747	Kosta Rika	3,65187E+18	Tunus
47	Kosta Rika	1,082	Nikaragua	0,747	Gürcistan	1,47528E+18	Kazakistan
48	Gürcistan	1,060	Moldova	0,747	Tunus	1,04448E+18	Şili
49	G. Afrika	1,038	Uruguay	0,747	Sırbistan	7,51663E+17	Jamaika
50	Cezayir	0,985	Fas	0,747	Türkiye	4,88864E+17	Arnavutluk
51	Kazakistan	0,979	Paraguay	0,747	Kazakistan	4,6982E+17	Rusya
52	Fas	0,954	İspanya	0,747	Azerbaycan	4,14947E+17	Çin
53	Tunus	0,953	Brezilya	0,747	Jamaika	3,89576E+17	Romanya
54	Arjantin	0,945	Honduras	0,747	Arjantin	3,80227E+17	Gürcistan
55	Türkiye	0,922	Polonya	0,747	Arnavutluk	3,47222E+17	G. Afrika
56	Sırbistan	0,919	Yunanistan	0,747	Fas	2,92297E+17	Türkiye
57	Brezilya	0,904	Arjantin	0,747	Şili	2,54021E+17	Fas
58	Peru	0,904	Cape Verde	0,747	Rusya	1,59825E+17	Arjantin
59	Şili	0,901	Ermenistan	0,747	Peru	8,96413E+16	Sırbistan
60	Jamaika	0,900	Sırbistan	0,747	Brezilya	8,08086E+16	Brezilya
61	Rusya	0,884	Mısır	0,747	Çin	5,92267E+16	Cezayir
62	Arnavutluk	0,876	Pakistan	0,748	Ermenistan	5,84684E+16	Peru
63	Endonezya	0,868	Cezayir	0,748	Moldova	2,3488E+16	Filipinler
64	Kolombiya	0,867	Peru	0,748	Cezayir	1,77885E+16	Ukrayna
65	Hindistan	0,863	Kolombiya	0,748	Endonezya	1,64595E+16	Endonezya
66	Moldova	0,803	Hırvatistan	0,748	Ukrayna	1,17837E+16	Hindistan
67	Ermenistan	0,802	Hollanda	0,748	Hindistan	1,02175E+16	Moldova
68	Ekvator	0,783	Romanya	0,748	Kolombiya	8,12206E+15	Ekvator
69	Nikaragua	0,763	Jamaika	0,748	Filipinler	6,93066E+15	Nikaragua
70	Filipinler	0,744	El Salvador	0,748	Honduras	5,57003E+15	Ermenistan
71	Ukrayna	0,702	Yeni Zelanda	0,748	Ekvator	5,10209E+15	Kolombiya
72	Honduras	0,689	Bahamalar	0,749	El Salvador	4,79959E+15	Honduras
73	El Salvador	0,661	Slovenya	0,749	Nikaragua	4,52672E+15	El Salvador
74	Paraguay	0,563	Kıbrıs	0,749	Paraguay	6,96234E+14	Paraguay
75	Mısır	0,477	Slovak	0,749	Mısır	1,83692E+14	Mısır
76	Pakistan	0,270	Belçika	0,756	Pakistan	8586989192	Pakistan

Tablo: 3 incelendiğinde her bir yönteme ilişkin sıralamaların o yönteme ilişkin sütunda yer aldıkları görülmektedir. Ülkeler farklı yöntemlere göre farklı sıralarda yer almaktadır. Nihai Multimoora sıralaması ise sıra baskınlık teorisi yardımı ile üç alt yöntemin sıralama sonuçlarının birleştirilmesi ile elde edilmiştir. Örneğin Tablo 3'ün ilk sırasında yer alan Lüksemburg 3 alt yönteme göre de ilk sırada yer almış ve sıra baskınlık teorisinin baskınlık özelliği neticesinde de nihai sıralamaya göre ilk sıradaki yerini korumuştur. Ancak Singapur, Moora-Oran ve Tam Çarpımsal Form yaklaşımlarında ilk sırada yer alırken, Moora-Referans Noktası Yaklaşımına göre 4. sırada yer almaktadır. Nihai sıralamaya gelindiğinde ise Singapur yine 2. sıradaki yerini korumuştur.

Sıralamalar detaylı olarak incelendiğinde üst sıralarda yer alan ülkelerin büyük bir çoğunluğunun Avrupa'nın görece küçük nüfus ve yüz ölçümüne sahip ülkeleri olduğu dikkat çekmektedir. Sıralama sonucunda ilk sırayı, IMF ve Dünya Bankası verilerine göre kişi başına düşen millî gelir ortalamasında birinci sırada yer alan ve son derece gelişmiş bir ekonomiye sahip olan Lüksemburg almıştır. Lüksemburg'un ağ hizmet ihracatının, düşük kamu borcu ve mali açığının bu başarısında büyük oranda pay sahibi olduğu görülmektedir. Ayrıca güvenilir ve katı bir bankacılık sistemine sahip olması, finansal düzenleme konusunda başarılı bir devlet geleneğinin olması Dünya'nın ikinci büyük yatırım endüstrisi konumunda bulunan Lüksemburg'un ilk sıradaki yerini sağlamlaştırmıştır. Her ne kadar sınır ötesi işçi bağımlılığının olması bir sorun gibi görünecek olsa da, modern altyapı ve uyum yetkilerinin hakim olduğu iş-dostu çalışma ortamı Lüksemburg'un işgücü piyasasını güçlendirmektedir. İktisadi teorisinin ortaya koyduğu bu önemli başlıklar altında Lüksemburg'un ilk sıradaki yeri beklentilerimizle birebir örtüşmektedir.

Sıralamanın ikinci sırasında ise Asya ekonomisinin başarılı ülkelerinden, gelirinin büyük bir kısmını ticaret, ulaştırma, bankacılık, sigortacılık ve haberleşme gibi hizmetlerden elde eden Singapur yer almaktadır. İlk sırada yer alan Lüksemburg ile ortak paydalarının, oldukça güçlü iş ortamı ve başarılı bankacılık sistemi olması dikkat çekmektedir. Singapur'un ihracata olan bağımlılığı ve genç nüfus oranının az olması gibi bir takım dezavantajlarına karşın, durgun bir politik sisteme ve etkili politika oluşturmada devlet geleneğine sahip olması ekonomik, politik ve finansal riskini yüksek oranda azaltmaktadır.

Dördüncü sırada yer alan Morityus'un ülke sıralamasında yer alan birçok gelişmiş ülkenin önünde yer alması, çalışmanın önsel beklentileriyle örtüşmemektedir. Bu nedenle Morityus'a ilişkin daha detaylı bilgiye yer verilmiştir. Bu ülke Afrika Kıtasında kişi başına en yüksek gelirene sahip ülke konumunda bulunmakta ve siyasi yapının istikrarlılığı ile birçok uluslararası yatırımcıyı kendisine çekmektedir. Morityus'da geniş kültürel çeşitliliğin çok

olmasına rağmen, etnik/bölgesel gerilimin oldukça az görüldüğü bilinmektedir. Bu da Morityus'daki politik risk seviyesini oldukça azaltmaktadır. Bu küçük ada ülkesinin dış ticarete bağımlı yapısı ve bunun bir sonucu olarak dış şoklara karşı kırılğan bir ülke olması ayrıca sık sık kasırgalar gibi kötü hava koşullarına maruz kalması gibi bir takım riskli yönleri bulursa da, politik uygulamalar konusunda geçmiş performansı çoğu Avrupa ülkesinden daha fazla ses getirmiştir. Fransa, G. Afrika ve İspanya ülkenin en fazla ihracat ve ithalat yaptığı ülkeler arasında yer almaktadır. Bu sebeple ekonomik gücü bir bakıma Avrupa bölgesinin gücüne bağımlı kalmaktadır. Ülke hemen hemen 1980'li yılların ortalarından itibaren IMF finansman programına ihtiyaç duymamaktadır. Ancak Morityus'un ihracat çeşitliliği ve üretkenlik seviyesini artırması için halen IMF'nin tavsiyelerine ihtiyacı bulunmaktadır. Sıralamada Morityus'u İskandinav ülkelerinden Norveç, Danimarka ve İsveç takip etmektedir. İskandinav ülkelerinin ilk sıralarda yer almaları beklentileri karşılamaktadır. Orta Avrupa ülkelerinden İsviçre, Hollanda, Avusturya, Belçika ve Almanya ise sıralamada İskandinav ülkelerinin ardından gelmektedir. Doğu Avrupa ve Baltık ülkeleri de yine üst sıralarda ilk 15 ülke içerisinde yer alarak beklentilerimizle uyum göstermiştir.

42. sırada yer alan Yunanistan'ı Cape Verde, Azerbaycan ve Kosta Rica gibi ülkeler izlemektedir. Rusya Federasyonu 51. Sırada yer alırken Çin ise bu ülkeyi takip etmektedir.

Çalışmadan Türkiye için önsel beklenti daha üst sıralarda yer alması yönündeyken, beklentinin aksine genel sıralamada 56. sırada yer almıştır. Aslında Türkiye'nin önemli jeostratejik pozisyonu dikkate alındığında ve bu doğrultuda Avrupa ve Asya ülkeleri ile her daim ekonomik, politik ve ticari bağlarının bulunması, Türkiye'nin daha üst sıralarda yer alması gerektiği yönünde önsel bir görüş oluşmasını sağlamaktadır. Ayrıca, iyi eğitilmiş işgücü ve rekabetçi ekonomisi, yeterli iş çevresi ve güçlü kamu finansmanı gibi özellikler Türkiye'yi güçlü kılmaktadır. Bunlara ilave olarak, 10 bin Dolar kişi başına düşen milli geliri ile Orta Doğu bölgesinin en büyük ekonomisine sahip olması, güçlü finans sistemi ve dış şoklara karşı sağlam mali yapısı, dış yatırımcıların her zaman ilgisi çekmektedir. 2008 küresel finansal kriz sebebi ile dünya genelinde ciddi bir durgunluk ve daralma yaşanmış, özellikle Avrupa bölgesinin yeniden toparlanma süreci uzun sürmüştür. Türkiye kriz süresince mali disiplinden ödün vermeden ekonomik büyümesini sürdürmüş ve en hızlı toparlanan ülkelerden biri olmuştur. Ancak, Türkiye'nin "Politik İstikrar ve Şiddet / Terörizm Olmaması" ve "Konuşma Yetkisi ve Denetlenebilme" değişkenlerinde oldukça düşük puanlar alması, kişi başına düşen milli gelirden Avrupa ülkelerinin gerisinde kalması, ihracat değerlerinin düşük olması sıralamadaki yerini olumsuz yönde etkilemektedir. Konumu itibari ile jeopolitik

riski yüksek olan Türkiye'nin kredi riskini artırmada en büyük paya sahip olan bu göstergeleri acil öncelikli olarak ele alması gerekmektedir.

Türkiye, Brezilya, Endonezya, G. Afrika ve Hindistan gibi ülkelerin içerisinde yer aldığı kırılmalı beşli ülkelerinin sıralamadaki yerini gerileten önemli faktörlerden birisi de cari açık probleminin oluşturduğu ekonomik dengesizlikler ve düşük tasarruf oranları olarak görülmektedir. Bu ülkelerin diğer bir ortak sorunu ise yüksek dış finansmana olan ihtiyaçları nedeniyle uluslararası piyasalara olan bağımlılıklarıdır.

Sıralamanın sonlarında ise Ekvator ve Nikaragua ve G. Amerika ülkelerinden Kolombiya, Paraguay gibi ekonomik ve politik sıkıntılar yaşayan ülkeler bulunmaktadır. 76 ülke arasında en riskli konumda ise Mısır ve Pakistan yer almaktadır.

SONUÇLAR

Dünya ekonomisinin içinde bulunduğu durgunluk, savaşlar ve krizler yatırımcıları büyük ölçüde sıkıntıya sokmaktadır. Böylesine çalkantılı bir ortamda yatırımcılar için düşük riskli pazarların bulunması karşı karşıya kalınan başlıca sorunlardan bir tanesidir. Yatırımcılar uzun yıllardır kredi derecelendirme kuruluşlarının açıkladıkları notlara göre yatırımlarını yönlendirmeyi tercih etmişlerdir. Kredi derecelendirme, ülkelerin dış borçlarını ödemelerinde bir gösterge olması ve gelişmekte olan ülkelerin sermaye yetersizliğine finansman sağlaması açısından oldukça önemlidir. Kredi derecelendirme alanında Moody's, Standart&Poor ve Fitch gibi bazı kuruluşlar tekel halini almakta ve Dünya ekonomisindeki para akışına büyük ölçüde yön vermektedirler. Bu sebepten bu kuruluşların açıklayacağı notlar günler hatta aylar öncesinden beklenmektedir. Ayrıca bu kuruluşların notlarını açıklamadan önce yapacakları yorumlar bile yatırımcılara yön vermektedir. Ancak bu noktada karşımıza çıkan en büyük problem kredi kuruluşlarına ne oranda güvenilebileceğidir. Çünkü bu kuruluşlar derecelendirme prosedürlerini bir sır gibi saklamakta ve kamuoyuna sadece kullandıkları değişkenleri ve yöntemleri kaba hatlarıyla aktarmaktadır. Böyle bir durumda bu notların doğrulanabilmesi pek de mümkün olmamaktadır. Bu gizlilik ise yatırımcıların aklındaki siyasi kararlara ilişkin şüphelerin silinmesini engellemektedir.

Çalışmada literatürde farklı tekniklerle yapılagelmiş olan ülke riski değerlendirilmesi için görece daha basit, kullanışlı, anlaşılabilir ve yeni bir metod olan çok amaçlı karar verme yöntemlerinden Multimoora yöntemi kullanılmıştır. Tekniğin teorik alt yapısındaki sadelik yüksek matematik bilgisi gerektirmeden çoğu alan dışı araştırmacının da anlayabileceği düzeydedir. Bu avantajlarından dolayı bu tekniğin kredi derecelendirme gibi karmaşık bir alanında kullanılması araştırmacılara önerilmektedir. Elde edilen sıralama sonucunda, önsel

beklentilerle örtüşecek şekilde, İskandinav ülkeleri ve Kuzey Avrupa ülkeleri başta olmak üzere gelişmiş birçok Avrupa ülkesi ilk sıralarda yer almıştır. Asya ve Amerika Kıtalarından Singapur ve Kanada'nın listenin üst sıralarında yer almaları da beklentilerle örtüşmekte ve bu ülkelerin ekonomik ve politik yöndeki başarılarına işaret etmektedir.

Türkiye'nin kredi derecelendirme kuruluşlarından aldığı notlar, ülkenin yatırım yapılabilir seviyede ya da bu seviyenin bir puan altında olduğunu göstermektedir. Bu durum karşısında Türkiye'nin tutumu, sıklıkla politik kararların verildiği yönünde eleştirel olmuştur. Ayrıca ele alınan değerlendirme kriterleri altında çalışmanın da işaret ettiği üzere, beklentilerin aksine, Türkiye'nin mevcut durumu politik risk değişkenlerinden alınan düşük notlar sebebiyle geri sırada yer almıştır. Türkiye'nin yabancı sermayeyi kendine çekebilmesi ve fon hareketlerine daha güvenilir şekilde yön verebilmesi ise politik risk kriterlerini iyileştirmesinde yarar bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Afonso, A. (2003). "Understanding The Determinants of Sovereign Debt Ratings: Evidence for The Two Leading Agencies", *Journal of Economics and Finance*, 27(1), 56-74.
- Brauers, W. K. M (2002). "The Multiplicative Representation for Multiple Objectives Optimization with an Application for Arms Procurement" *Naval Research Logistics*, Vol. 49.
- Brauers, W. K. M. (2004). "Optimization methods for a stakeholder society. A revolution in economic thinking by multiobjective optimization: Nonconvex Optimization and its Applications", Kluwer Academic Publishers, Boston, U.S.A.
- Brauers, W. K. M. and Zavadskas, E. K. (2006). "The MOORA method and its application to privatization in a transition economy". *Control and Cybernetic*, 35(2). 445-469.
- Brauers, W. K. M., & Zavadskas, E. K. (2011). "MULTIMOORA optimization used to decide on a bank loan to buy property". *Technological and Economic Development of Economy*, 17, 174-188.
- Brauers, W. K. M. and Zavadskas, E. K. (2013). "Multi-Objective Decision Making with a Large number of Objectives. An Application For Europe 2020." *International Journal of Operations Research* 10(2). 67-79

Cantor, R., Packer, F. (1996). "Determinants and Impact of Sovereign Credit Ratings", *Economic Policy Review*, Federal Reserve of Bank of New York, 2(2), 1996, 37-53.

Chunwei L., Yi P., Kou G., Xiaoqi G. (2010) DMCDM: A dynamic multi criteria decision making model for sovereign credit default risk evaluation, *Software Engineering and Data Mining (SEDM)*, 2nd International Conference

Cooper, J. C. B. (1999) "Artificial Neural Networks Versus Multivariate Statistics: An Application from Economics", *Journal of Applied Statistics*, 26(8), 909-921.

Cosset, J.C., Roy, J. (1991) "The Determinants of Country Risk Ratings", *Journal of International Business Studies*, 22(1), 135-142.

Danciu, Aniela-Raluca, Strat, Vasile Alecsandru, Goschin, Zizi (2011) A Country Risk Rating System Proposal Based On A Multiple Regression Model, *Creating Global Competitive Economies: A 360-Degree Approach*, 1-4, 1251-1261

Ertürk, E. (2007) *The role of Credit Ratings in the Capital Markets*, Tebliğ, Hacettepe Üniversitesi.

Gadakh, V. S. (2011). "Application of MOORA Method for Parametric Optimization of Milling Process" *International Journal Of Applied Engineering Research*, Dindigul. 1(4).

Glova, J. (2014) *Country Risk In The CESEE Countries: Fundamental Beta Approach*, *Procedia Economics and Finance*, 15, 100-107.

Haque, N.U., Mark, N., Mathieson, D. (1996). "The Economic Content of Indicators of Developing Country Creditworthiness", *International Monetary Fund Staff Papers*, 43(4), 688-724.

Haque, N.U., Mark, N., Mathieson, D. (1998). "The Relative Importance of Political and Economic Variables in Creditworthiness Ratings", *International Monetary Fund Papers No: 98/46*.

Lee, S.H. (1993). "Are The Credit Ratings Assigned by Bankers Based on The Willingness of LDC Borrowers to Repay", *Journal of Development Economics*, 40(2), 349-359

Lee, S.H. (1993). "Relative Importance of Political Instability and Economic Variables on Perceived Country Creditworthiness", *Journal of International Business Studies*, 24 (4), 801-812.

Lou, C., Kou G. (2012) A Time Series PROMETHEE Model for Sovereign Credit Default Risk Evaluation, *International Journal of Advancement in Computing Technolgy* Vol. 4, number 17. P. 53-60.

Royo, R. C., Cortes, J. C., Sanchez, A., Santonja, F. J., Villanueva, R. J. (2013) Forecasting Latin America's Country Risk Scores by Means of a Dynamic Diffusion Model, *Hindawi Publishing Corp.*, Vol 2013, ID 264657, p. 1-11

Ryan John (2012) "The Negative Impact of Credit Rating Agencies and proposal for beter regulation" Working PAper, FG 1, Nr. 01, January, SWP Berlin.

Seval, B. (2014) "Kredi Derecelendirmesi". Lisanslama Sınavları Çalışma Kitapları sermaye Piyasası Lisanslama Sicil ve Eğitim Kuruluşu yayınları

Stankeviciene, J., Sviderske T., Miecinskiene A. (2014) Dependence of Sustainability on Country Risk Indicators in EU Baltic Sea Region Countries, *Journal of Business Economics and Management* Vol. 15 (4): 646-663.

Svilokos Tonći ve Rodić Mato (2015). Country Risk Analysis Based On Analytic Hierarchy Process, *Poslovna Izvrsnost*, vol. 9, No 1, Lipanj.

Türe, H., Başer, F. (2015) Bulanık C-Ortalama Kümeleme Algoritması İle Ülke Risk Değerlendirmesi, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, Sayı: 23, Sayfa: 16-33.

Ulucan, A., Atıcı, K. B. (2013). A Multiple Criteria Sorting Methodology With Multiple Classification Criteria and an Application to Country Risk Evaluation, *Technological and Economic Development of Economy* vol 19 (1): 93-124.

VIJ, Madhu. (2005). "The Determinants of Country Risk Analysis An Empirical Approach", *Journal of Management Research*, Vol:5, Issue:1, 2005, 20-31.

Yım, Julia, Mitchell, Heather (2005). "Comparison of Country Risk Models: Hybrid Neural Networks, Logit Models, Discriminant Analysis and Cluster Techniques", *Expert Systems with Applications*, cilt 28, sayı1, 2005, s. 137-148.

NORMATİF GÜÇ OLARAK AVRUPA BİRLİĞİ VE AVRUPA KOMŞULUK POLİTİKASI: FAS VE MISIR VAKA ANALİZİ*

Murat TINAS**

Zana ÇİTAK***

Geliş Tarihi (Received): 02.12.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 18.12.2016

ÖZ

Bu makale, normatif güç olma iddiasında olan Avrupa Birliği (AB)'nin Avrupa Komşuluk Politikası çerçevesinde Fas ve Mısır'a yönelik politika ve uygulamalarını incelemeyi amaçlamaktadır. AB'nin kendine has yapısı ile uluslararası ilişkilerde öne çıkması AB'nin normatif güç olarak sunulmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda Komşuluk Politikası AB'nin önemli enstrümanlarından biridir. Bu araştırma iki vaka analizi çerçevesinde AB'nin bir normatif güç olup olmadığını ele almaktadır. Fas ve Mısır'ın vaka analizi olarak seçilmesinin nedeni iki ülke arasında var olan benzerliklerin bahse konu politika çerçevesinde karşılaştırmalı analizini sağlamaktır. Analiz hem birincil hem de ikincil kaynaklara dayanmaktadır. AB'nin yakın coğrafyasındaki normatif gücü ve dönüştürme kapasitesi, söz konusu ülkelerdeki demokratikleşme süreci (demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı) bağlamında AB'nin resmi dokümanları ile uygulamanın incelenmesi çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Sonuç olarak bu makale, AB'nin Avrupa Komşuluk Politikası çerçevesinde normatif güç olma iddiasının özellikle Arap Baharı ve sonrasında gelişmelerin de gösterdiği gibi birçok sorunla karşı karşıya olduğunu öne sürmektedir.

Anahtar Kelimeler: AB'nin Normatif Kimliği, Avrupa Komşuluk Politikası, Demokratikleşme, Fas, Mısır

* Bu makale, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan aynı başlıklı yüksek lisans tezinin güncellenmesiyle yazılmıştır.

** Arş. Gör. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, murattinas@gazi.edu.tr

*** Doç.Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, zana@metu.edu.tr

**THE EUROPEAN UNION AS A NORMATIVE POWER AND
THE EUROPEAN NEIGHBOURHOOD POLICY:
THE CASES OF MOROCCO AND EGYPT**

ABSTRACT

This article aims to examine the European Union (EU) as a normative power in the context of the European Neighbourhood Policy (ENP) through case studies of Morocco and Egypt. The uniqueness of the EU as a distinct actor in international politics has led many observers to claim that the EU is a normative power. The ENP has been one of the main instruments of the EU within this framework. This research studies the claim as to whether the EU is a normative power in the context of the ENP, based on two cases studies. The article analyzes this puzzle through an analysis of both primary documents published by the EU and the secondary literature. Through a close scrutiny of Morocco and Egypt, the normative power of the EU in its near abroad is going to be explored through the analysis of democratization process in these countries in terms of democracy, rule of law and respect for human rights and fundamental freedoms. Based on theoretical analysis and two case studies, this study argues that the EU faces several challenges in its claim to be a normative power within the context of the ENP, manifested explicitly in the Arab Spring.

Keywords: EU's Normative Identity, European Neighbourhood Policy, Democratization, Morocco, Egypt

INTRODUCTION

The debate on the European Union (EU) foreign policy mostly evolved around the issue of enlargement as the EU has been using membership incentive as a powerful instrument towards the regional countries. Until 2004, the EU was using only the carrot of membership for regional countries that it wanted to transform or influence; yet, while the debate about the EU's final borders is still carried out by different groups, the EU came up with another policy tool, which has been considered as an answer to the dilemma of exclusion or inclusion by providing a kind of middle way to create a "ring of friends" around the EU borders. Therefore, after the experience of the Euro-Mediterranean Partnership (EMP) in 1990s, the attention has shifted towards a new policy, namely the European Neighbourhood Policy (ENP). Unlike the traditional foreign policy of enlargement, the ENP has also had a perspective of 'Europeanization'¹, but this time, without accession. Similarly, the core of the ENP is also the promotion of European values in other countries without the promise of membership. At this point, the question arises as to whether Europeanization without accession can be an effective instrument for Europe as a normative power in international politics (Forsberg, 2011:1183). This paper, therefore, addresses a substantive critical question: Can the ENP – a policy based on the experience of the policy of enlargement- still be considered as an effective instrument for the EU to promote its political norms in its near abroad? This question is all the more pertinent given the challenges of the last few years as a result of the Arab Spring.

While searching an answer to the substantial question of this paper, the article firstly focuses on the idea of the normative power for a broader understanding of what the EU's normative role means in world politics. In fact, there is a rich literature on the issue of 'soft', 'civilian' and 'normative' power. Thus, it begins by offering an examination the evolution of the concept of "normative power". Second, the article continues with the historical evolution of the European Neighbourhood Policy. In the third part of the article, the implementation of the policy in Morocco and Egypt will be analyzed through a close scrutiny of EU's documents.

I) THE EUROPEAN UNION AS A NORMATIVE POWER

It is commonly argued that the EU is a unique international actor not only in economic issues but also in terms of disseminating its economic and political governance and influence to the partner countries. Especially, some developments in the 1990s, when the notions of 'military' and 'civilian power' came to be re-evaluated, have led many to rethink the uniqueness of the EU in international relations.

It can be claimed that the emergence of the EU as a unique and influential international actor in the post-Cold War era has generated a debate between the two mainstream international relations theories, that is, (neo)realism and (neo)liberalism. The neo-liberal institutionalism suggests that the way towards peace and prosperity can be achieved through independent states pooling their resources, and surrendering some of their sovereignty to create integrated communities in order to promote economic growth or respond to regional problems. In accordance with this, the EU is regarded as one such institution that began as a regional community for encouraging multilateral cooperation in the production of coal and steel. On the other hand, Robert Keohane and Joseph S. Nye, suggested that the world had become more pluralistic in terms of actors involved in international interactions, and thus, as these actors had become more dependent on one another, it was possible to talk about “complex interdependence.” Hence, they claimed, a new world order had been emerging with increasing linkages among states and non-state actors on a new agenda of international issues without a distinction between low and high politics through multiple channels for interaction across national borders (Keohane and Nye, 1989:24-26). While pluralists came to admit the centrality of state in 1980s, they continue to distinguish themselves from structural realists for their emphasis on cooperation. In fact, such arguments were rejected mostly by structural realism, one of the most influential generation of (neo)realism, which is mostly built on hard politics issues. Kenneth Waltz claims that (neo)liberals are too optimistic about the possibilities of cooperation among states and underlines that in an anarchical international system where the survival is the main goal of each state, international cooperation cannot occur unless states make it happen. He asserts that the international system is a self-help system where states are the most important, if not the only, actors (Waltz, 1979:65). In addition to this, while (neo) liberals believe that international cooperation is easy to achieve in areas where states have mutual interests that serve to maximization of their absolute gains, (neo) realists assert that the condition of anarchy makes cooperation difficult to achieve since anarchy requires states to be preoccupied with relative gain and power, security and survival in a competitive environment (Hyde-Price, 2006:220-223).

The distinction in the literature between hard power and soft power is crucial to understand EU’s claim to be a normative power. Power is described as “the ability to influence the behaviour of others to get the outcomes one wants” (Nye, 2004:2). Hard power, according to Karl Deutsch’s definition, is “wilful power”, that is the ability to impose one’s goals without regard to others” (Deutsch, 1963). Accordingly, it is mostly placed in the (neo) realist tradition, where military power is seen as the expression of a state’s strength in the anarchical international system based on self-help capacity. It can rest on

inducements (carrots) or threats (sticks). On the other hand, soft power is one's capacity to obtain what one wants through co-option and attraction rather than the hard power of coercion and payment. Since soft power rests on the ability to shape the preferences rather than their coercion, the distinction can be thought not only in terms of the nature of behaviour but also in terms of the tangibility of resources. In other words, hard power is associated with tangible resources like military and economic strength while soft power connotes intangible power resources such as culture and ideology.

Based on these theoretical discussions, the EU has been conceptualized as a distinctly different type of actor in international politics: 'civilian' power by Louis-François Duchêne, 'soft' power by Christopher J. Hill, and, most recently, 'normative' power by Ian Manners (Mayne, 1972:32-47). While the idea of normative power is rather recent, the conceptualization of the EU as such can be found in the literature since early 1970s. However, it was in 2002 that Ian Manners picked up the notion of 'civilian power' as a starting point for re-conceptualizing the impact and the role of the EU as an international actor.

According to Manners, the ethics of the EU's normative power were located in its ability to normalize a more just world with a strict observance and development of international law, including the respect for the principles of the United Nations Charter (Manners, 2008:47). He claimed that the EU promotes a series of normative principles that are generally acknowledged within the United Nations system to be universally applicable (Manners, 2008:46). In fact, Manners made a distinction between 'normative power' and 'civilian power.' From his perspective, the notion of civilian power connoted, just like military power, a *Westphalian* concept of state (Manners, 2002:239). Having a perspective of being normative power, the EU seeks to promote its values and norms in its near abroad, which is a strategy aiming at 'Europeanization' of neighbouring countries. Within this Europeanization process, democracy promotion plays a central role as a substantial part of European values. What is underlined in the ENP is that through this deeper engagement with its partners, the EU seeks to promote partners' commitment to common values such as the rule of law, good governance, respect for human rights, and the promotion of good neighbourly relations, but without the promise of membership. Although the ENP differs from the policy of enlargement, it works with a similar method: Relying on the promise of deepened relations in political, economic and cultural terms, conditionality and rewards based on the acceptance of reform process decided by the EU are the basic tools of the EU or leverages to transform these neighbours into more democratic, prosperous and stable countries.

The liberal perception of the EU as a normative power and its attribution to the EU a normative foreign policy have been criticized by others, most prominently, by (neo) realists. There are mainly eight criticisms directed against this liberal perspective of the EU within the context of the ENP: First, there is a claim that the idea of EU's normative impact is not different from that of previous European colonial powers. In this respect, as Tilley affirms, the question is whether the Eurocentric definitions of values that EU upholds such as democracy and human rights could be applied in a culturally diverse world (Tilley, 2012). The EU has underlined that the ENP is based on the idea of 'shared values'. However, this assumption relies on the perception that the EU and its neighbours share the same commitment to values of democracy, human rights, the rule of law and respect for fundamental freedoms. This unquestioned belief in 'sharing common values' creates problems in implementation (Tocci, 2005:26-32). In addition, there has been the criticism that the promotion of so-called 'shared' values gives the image of an EU as a 'soft imperial' through an asymmetric relationship that advocates a one-sided reading of norms and values without engaging the receiving end in a genuine dialogue about the content and meaning of those terms (Haukkala, 2007:14). The second challenge is directed to the efficiency of the ENP in terms of achieving its ambitious ends while lacking sufficient means. As frequently pointed out by Balfour, this is the problem of "capabilities - expectations gap." In other words, beyond the fact that the ENP suffers from certain structural and practical problems, challenges in the EU's neighbourhood are already too complex in nature (Balfour, 2016:22-23) to be dealt by a *sui generis* institution with 28 member states. Another criticism comes from neo-realists for the development of the European Security and Defence Policy (ESDP) which makes the EU similar to any traditional great power. The next criticism touches upon the content of the term 'normative' since there is no consensus on it. Another point of criticism is the assertion of the uniqueness of the EU in terms of promotion of norms and values because the same claim has also been made for the different powers such as US foreign policy. As for the sixth challenge, neo-realists also criticize EU's success in terms of achieving normative ends. Another criticism is directed to the difference between discourse and implications because according to the neo-realists, security concerns of the EU always prevail in its policies when they are not complementary with normative aims. The last challenge to the normative power of the EU is directed to the image of the EU as a relatively benign actor since the use of civilian instruments are not always be considered as non-coercive power (Niemann and Wekker, 2010:5-6).² A related question is what kind of instruments can be utilized in order to achieve the desired ends. Indeed, in terms of coercive measures, the EU lacks a military instrument whose use is disputable in promoting human rights and democracy.

Apart from military measures, the EU has a variety of coercive diplomatic and economic tools at its disposal such as suspension of cooperation, suspension of funds, targeted economic sanctions, and trade embargoes, which do not always lead to civilian ends. One could also see it as a dilemma between engagement, on the one hand, and the use of coercive measures to promote democracy, rule of law, respect for human rights and fundamental freedoms in neighbouring countries, on the other, which is discussed in the literature as the fragile balance between the use of negative conditionality and positive conditionality (Haddadi, 2002:149-169; Gillespie, 2005:1-20; Balfour, 2007:1-37).

II) THE EUROPEAN NEIGHBOURHOOD POLICY

“The European Union is enjoying an unprecedentedly high standard of living, and the longest peace in its history- but what about the states just outside its borders?” asked former Commissioner, Benita Ferrero-Waldner, who was responsible for ENP (Ferrero-Waldner, 2004). This was a very crucial question, which emerged after the historic enlargement launched in 2004, since the neighbouring geography is more insecure and instable compared to previous enlargements. Therefore, dealing with the near abroad turned out to be a challenging as well as an inevitable issue on the agenda of the EU. After 2004 enlargement, relations with neighbours have become EU’s main external priority. EU states aimed to avoid new dividing lines between the enlarged union and its neighbours to the east and on the southern and eastern shores of the Mediterranean. Also, it announces that it invites these neighbours, on the basis of mutual commitment to common values, to move beyond existing cooperation to deeper economic and political, cultural and security cooperation- strengthening stability, security and well-being for all concerned (eeas.europa.eu, 2016). In other words, the ENP is a response to the new challenges and opportunities that the EU has to address with its extended borders.

The EU is an example of a regional cooperation; therefore, it has always looked forward to establish cooperative relations with regional countries. Especially after the end of the Cold War, European policy makers were in a position to be more flexible and free to initiate cooperative relations with neighbouring countries with the abatement of the high tension between the two superpowers. The new political environment has fostered regional cooperation, which was also acknowledged by the European leaders in the 1992 Lisbon European Council Conclusion: “The European Council believes that the far-reaching changes in the international scene have contributed to the creation of a new climate and favourable opportunities for the revitalization of a constructive dialogue aimed at promoting development based on solidarity, mutual interest and shared responsibilities” (Lisbon European Council Presidency

Conclusions, 1992:24). In November 1995, Barcelona Conference brought together member states of the EU and its proposed Mediterranean partners to agree on a declaration. This declaration, the founding document of the Euro-Mediterranean Partnership, was named as the Barcelona Declaration, aiming at the creation of ‘a zone of peace and stability’ on southern borders of the EU. The Barcelona Process is a unique and ambitious initiative, which laid the foundations of a new regional relationship, and a turning point in Euro-Mediterranean relations, while combining political, economic and social instruments and goals. Yet in practice, it has fallen behind its aims except certain economic achievements. As stated by Sevilay Kahraman, “Barcelona partners, including EU countries have adhered to conditionality at a declaratory level and conceived it mainly in economic and governance terms rather than as a democratic principle” (Kahraman, 2005:10).

In May 2004, EU realized its giant enlargement. Like any previous enlargement, this last wave was quite challenging for Europe to transform the poor and ex-socialist states. However, what is additionally challenging in this enlargement was its new neighbours. In the past, the EU was using the membership carrot as the central instrument in its external relations towards neighbours; but this time it was quite difficult to present them an offer or possibility of membership. Apart from EU’s dilemma, the post-September 11 international context affected European security perception. In such a conjuncture, the ENP emerged as an instrument to respond to international crime, human trafficking, terrorism and immigration (Aliboni, 2009:17), thus “distant threats may be as much a concern as those that are near at hand”, therefore, ‘the first line of defence will often be abroad’ (European Security Strategy, 2003:6-7).

To conclude, policy makers found a way to create a ‘ring of friends’ by neither excluding nor including them into the EU. Thus, ENP emerged as an answer to “an immediate need to ensure that the wider neighbourhood was stable, to avoid the risk of instability spilling over into the larger EU” (Smith, 2005:758). It was also perceived as an instrument to promote European values in the near abroad. This fact is also remarked by previous President of the European Commission, Romano Prodi in December 2002: “We cannot go on enlarging forever. We cannot water down the European political project and turn the European Union into just a free trade area on a continental scale. Accession is not the only game in town” (Prodi, 2002). In conclusion, the obvious choice between over-extending the enlargement process and rejecting one of its founding values to be open to all democracies willing to cooperate becomes the EU’s existential dilemma at the very beginning of the twenty-first century (Emerson, 2004:17).

When neither exclusion nor the inclusion was a solution, Prodi asserted in 2002 that the EU had to be prepared to offer more than partnership and less than membership, without precluding the latter to new neighbours (Prodi, 2002). The call from the President was answered by the British Government which led to 'Wider Europe Initiative', that is the origin of the ENP. The British plan covered a narrow geography, namely Belarus, Moldova, Russia and Ukraine. Nevertheless, the initiative was welcomed by other European countries. When the European Council accepted it, it included also the southern Mediterranean states.

In the Communication, named as '*Wider Europe – Neighbourhood: A New Framework for Relations with our Eastern and Southern Neighbours*' (hereinafter 'Wider Europe Communication'), the Commission draws attention to the May 2004 enlargement and its potential to shape the EU's political and economic relations with other parts of the world. In addition, the will and the need of the EU to establish close relations with its neighbours are also emphasized. The remarkable distinction of the ENP from previous efforts related to neighbouring relations is its combination of three different regions with wide diversity of countries under a single policy. These regions are the Eastern Europe, the eastern Mediterranean and the southern Mediterranean. The neighbourhood policy was originally designed to include Russia, Ukraine, Belarus and Moldova, Algeria, Egypt, Israel, Jordan, Lebanon, Libya, Morocco, Syria, Tunisia and the Palestinian Authority. In 2004, it was extended to include Georgia, Armenia and Azerbaijan. Russia rejected to participate in the ENP and preferred to develop its relations with the EU on bilateral framework. The other existing neighbours of the EU were not included into the ENP since they have an accession perspective.

The Commission sets forth two overarching objectives for the development of closer and more coherent relations with the EU's neighbours over the medium and long term: to work with the partners for deeper economic, political and cultural relations and to anchor preferential relations within a differentiated framework (Wider Europe Communication, 2003). The Commission, also, gives responsibilities to both sides in order to establish a fruitful neighbourhood relation. The EU explicitly affirms that the political and economic reform progress made by the partner country would be essential for the advancement of relations, which constitutes the essential principal of the policy called conditionality.

The new offer to neighbours is very clear and the EU proposes the benefits of closer economic integration and deepened political cooperation in return for the partner country's performance of concrete progress demonstrating shared values and effective implementation of political and institutional reforms and

even aligning legislation with the EU *acquis*. It can be noted that the EU offers all but institutions, which makes the policy different than enlargement. At this point, indeed, one of the central dilemmas of the ENP has emerged. It is related with the debate on “Europeanization without accession.” The structures and instruments of the ENP are mostly borrowed from the experiences of the policy of enlargement and the EU demands a full range of reform process. However, it does not offer anything close to membership in practice. Thus, the EU, as a normative power, lacks a major tool in its relations with regional countries. In other words, when there is a membership perspective, the EU has been more coherent and insistent for reform process in the partner country. When there is no membership perspective, however, the identity of the EU in global politics as a promoter of human rights and democracy has been mixed and marred by inconsistencies, contradictions, uncertainties, and speculations about its real motives (Balfour, 2007:8). This is what Kahraman named as a ‘structural weakness’ in the ENP, the major challenge that lies ahead for the EU (Kahraman, 2005:23).

Despite its structural weaknesses, the Commission presents three important principles of the Wider Europe-Neighbourhood Policy: The new offer should be a ‘differentiated’, ‘progressive’, and ‘benchmarked’ approach. To start with, although the new neighbours are all treated under the Wider Europe Initiative umbrella, EU officials are well aware of the fact that they are all at different level in the process of approximation, which means that some partners already have Free Trade Agreements; others have begun the process of developing a strategic partnership with the EU. Therefore, although the aim is to offer same opportunities towards all neighbouring countries in return for the same standards, differentiation still matters, meaning that each country would be treated separately and individually under the same policy. Second, creation of a stable and peaceful neighbourhood requires a series of economic, political and cultural reforms in partner countries. Therefore, the EU acknowledges that the approach would be step-by-step and progressive. Only if the partner can make certain progress, it is offered with certain benefits. This process for each country would be planned by Action Plans.³ Finally, the approach is also benchmarked which allows the EU to expect from its partners a degree of consistency and credibility.⁴ In addition, it would be suitable to note here that both conditions and benchmarks were going to be determined by the Council, based on proposals from the Commission, which makes the relations one-sided from the EU towards the partner countries.

III. EUROPEAN NEIGHBOURHOOD POLICY VIS-À-VIS MOROCCO AND EGYPT

By focusing on Morocco and Egypt, this part builds a comparative case study in terms of the prospects for democratic change of a kind that EU would like to promote. These countries' partnership with the EU as well as their respective democratization experience had been on the agenda long before the ENP. This long period provides for at least a tentative assessment of progression and regression. A study of democratization in Morocco and Egypt within the framework of the ENP demonstrate that although there are important similarities between these two countries, the ENP generates different results due to specific differences and particularities in different cases.

A) Morocco

Moroccan political liberalization did not start with the ENP nor with the Barcelona Process. Notwithstanding some shortcomings and failures, there is a history of liberalization of Moroccan political life since its independence (Baracani, 2005:8; Cohen and Jaidi, 2006:55-62). It has been privileged partner of the EU due to the volume of economic relations and its strategic location for the transit of energy from North Africa to Europe. The relations between Morocco and the European Community go back to 1969 when a bilateral association agreement was signed. Since 1995, Moroccan-EU relations have been developed within the framework of the Barcelona Process. The Euro-Mediterranean Association Agreement (EMAA) between Morocco and the EU was signed in 1996 and entered into force on March 2000. The Agreement constitutes the legal framework for relations between the EU and Morocco. It provides many areas of cooperation in terms of political, economic, social, scientific and cultural matters in addition to the gradual creation of a free trade area between partners (Morocco Country Strategy Paper, 2007:3).

Since the launching of the ENP in 2004, relations are structured within the framework of Country Reports and Action Plans. The Commission presented the ENP Country Report Morocco [COM(2004)373 final] in May 2004. Additionally, the EU-Morocco Action Plan was agreed in December 2004 and entered into force in July 2005 for a period of five years. Indeed, Morocco was among the first countries in the Mediterranean to sign the Neighbourhood Action Plan. The Moroccan efforts were also welcomed in the Country Report (Country Report on Morocco, 2004). The political liberalization that has taken place in Morocco since the early 1990s has been considered by some as a significant step and 'declared will' of this North African country to democratize (Haddadi, 2003:73).

In the part on “Democracy and The Rule of Law” of the Country Report, the Commission reports six shortcomings: First, the principle of separation of power is not respected in practice since “the King presides over cabinet meetings, promulgates laws, and signs and ratifies international treaties” (Country Report on Morocco, 2004:5-6). In other words, the King has great amount of power in the functioning of legislative, executive and judiciary powers. Second, it is observed that the power of the parliament, which is made up of the House of Representatives and the House of Counsellors, is limited. Third, although Morocco’s constitution guarantees a multi-party system with reference to Article 4, political parties are too centralized and institutionally weak. Fourth, the Commission staff reports shortcomings of the judiciary system. Fifth, the administrative capacity is also subject to criticism by the EU. In the report, it is stated that “[t]he Moroccan civil service exhibits the typical features of a centralised hierarchical bureaucracy: a system of pay based on seniority with no relation to skills or performance and passive management” (Country Report on Morocco, 2004:7). Finally, it is noted that corruption is a structural problem in the Moroccan system and one of the main reasons of the country’s economic backwardness.

However, EU-Morocco Action Plan does not clearly elaborate on priorities to address these shortcomings. For instance, there is no priority referring to the absence of real guarantee for the principle of separation of power and the limited parliamentary power. As for the weakness of political parties, EU asks Moroccan government to take action only on the exchange of experiences and expertise in the framework of the evolution of regulation on the political parties (Baracani, 2005:15). The Action Plan touches only the problem of impartiality of judges and weak access to justice, poor administrative capacity, and corruption.

In addition, it has been widely noted that respect for the principle of the separation of powers is still absent in Morocco. According to the Moroccan Constitution, the king appoints and can dismiss the prime minister and other members of the government, making cabinet members responsible to him first and only then to the parliament, which is weak and has no legislative power without the King’s approval (Kausch, 2007:3). Furthermore, the king can dissolve the parliament and use legislative power before the new parliament is constituted after a new election, declare a state of emergency without explanation, and revise the constitution by directly submitting proposed amendments to national referendum. The role of the government which is appointed by the king following legislative elections, as Kristine Kausch underlines, “degenerates into little more than the state’s operation manager, with independent decision-making power only in politically harmless areas

because of the King's excessive power on executive" (Kausch, 2007:3). The king appoints all high-level officials such as governors, judges, directors of public enterprises, and half of the members of the High Constitutional Council. It is also a crime to criticize the king's policies and decision, and members of parliament can lose their immunity for expressing opinions that may be considered disrespectful to the king (Baracani, 2005:15). Therefore, in spite of certain political liberalization and democratization, the authority rests with the king, who is the head of state, head of the military and as well as the religious leader. In other words, Morocco's monarchy continues to be untackled under the ENP since it is considered as a hard issue in the political structure (Kausch, 2008:7).

Second, the Country Report of 2004, touches upon "Human Rights and Fundamental Freedoms" as a second subtitle under the 'Political Issues.' In this part, the Commission reports several shortcomings. The first problem, according to the EU, is the uneven and partial implementation of the human rights legislation. Second problem is the lack of ratification of some international human rights protection instruments. Third, although the freedom of press has been developing in the last decade, the current legislation system possesses major restrictions on press freedom. Then, the report continues with the problem that Moroccan criminal law still does not contain a definition of torture in conformity with that required by the UN Convention to which Morocco is party. Fifth, the status of women and children has been noted by the Commission as another shortcoming under the title of human rights and fundamental freedoms. Women rights are limited especially in practice and also non-compliance with child labour laws is also reported to be common. Another shortcoming is limitations to the rights of association and labour rights. Finally, the EU reports the status and rights of the Berber speaking population as a problem (Country Report on Morocco, 2004:7-10).

In general, the endeavour of Morocco to harmonize its domestic legislation and practice of the human rights and fundamental freedoms with international agreements is welcomed by the European Commission. Thanks to the ENP process and Morocco's particular progress and ambition, a new period in EU-Morocco relations has begun since 2004. As a result, Morocco received a '*statut avancé*' (advanced status) by the adaptation of a '*Joint Document on the Strengthening of Bilateral Relations/Advanced Status*' (Martin, 2009:239). However, EU still stress certain problems dealing with the protection of human rights and fundamental freedoms. For instance, Baracani points out that even though the Moroccan constitution asserts acceptance of international principles regarding human rights protection, it does not stipulate that Moroccan citizens are entitled to inalienable human rights (Baracani, 2005:12). The human rights

issue is still problematic in the country and there are no established institutions that guarantee their protection. To illustrate, in the constitution it is stated that “The King is the protector of the rights and liberties of the citizen, social groups, and collectivises” (Constitution of Morocco, Article 19). This means that the implementation, enforcement of legislation heavily depends on the King’s will. Concerning the problem of discrimination against women, although Article 8 of the Constitution asserts that men and women enjoy equal political rights, Baracani indicates that according to the personal status code (*Mudawwana*) women were legal minors, they were denied sovereignty to settle a marriage contract, and their right to divorce was restricted (Baracani, 2005:12). In 2003, Moroccan king Mohammed VI announced the social reform with the revision of *Mudawwana* which clearly improved women’s legal position in social life. However, reform efforts were hindered by the discontent of the society, which, in the end, caused the parliament to reject the new code (Warning, 2006:15). Only after the king’s direct involvement, the new code could be ratified in February 2004 (Dieste, 2009:134). The freedom of press and expression is another point of criticism. With the accession of Mohammed VI, it is hoped that the democratic reforms about freedom of expression might develop more expeditiously. However, experiences during 2000s showed that series of interdictions could be applied. Early 2000s witnessed some of the most far-reaching and widely criticized sentences imposed on the independent journalists for critical reporting (Smith and Loudiy, 2005:1069-1119). Last but not the least, another criticism is also raised concerning the discrimination against the Berbers due to the Arabization policies after the independence in 1956, the Berber community is under serious pressure.

Although the ENP process in Morocco can be considered as a relatively successful example within the broader EU neighbourhood and Morocco has remained relatively calm in the context of turbulent changes of Arab Spring, problems related to good governance, rule of law, human rights, transparency and accountability have persisted (Report of the EuroMesco, 2016:24).

B) Egypt

During the first half of the twentieth century, there was a debate between two basic groups in Egypt: the western-educated intellectuals who advocated Egypt’s Mediterranean (European) character, and the traditional elite which defended Egypt’s Arab and Islamic (Eastern) identity (Selim, 1997:65-67). Therefore, it is possible to argue that the pro-Europeanization group and their critics have always existed in Egyptian politics. The European Communities (EC) and Egypt first established diplomatic relations in 1966. An Association Agreement was signed in 2001 after five years of intensive negotiations and forms the legal basis for Egypt’s relations with the EU. The Agreement

provides a framework for political dialogue, liberalization of trade in goods, services and capital including the completion of a Free Trade Area, and close economic, social and cultural relations between the parties Country Report on Egypt, 2005:3-4). Until 2004, the EU-Egypt bilateral relations were carried within the framework of the Barcelona process and through the implementation of the MEDA (Europe and Mediterranean Countries Co-operation) programme. With the launching of the ENP, Egypt has engaged with the EU in negotiating an Action Plan and declared that it regarded the ENP as an ambitious initiative which would benefit all southern Mediterranean countries (Country Report on Egypt, 2005:4).

Since 2004, the Egypt-EU relations operate, like in the case of Morocco, within the framework of Country Reports and Action Plan. The Commission presented the ENP Country Report Egypt [COM(2005) 72 final] in March 2005, relatively late compared to other southern neighbours. Additionally, the EU-Egypt Action Plan entered into force in March 2007. Indeed the finalization of Action Plan was also problematic and turned out to be overloaded with diplomatic manoeuvres, particularly on the Egyptian side (Demmelhuber, 2007:12). After the joint adaption of the Action Plan, the speed and intensity of the reform process was to depend on the will and capability of Egypt in order to qualify for more EU support, mutual cooperation and integration.

The Country Report of March 2005 assesses precisely the political and economic situation as well as institutional aspects in order to benchmark a prospective deepening of EU-Egypt relations. Like in the Moroccan Country Report, two sections, 'Democracy and The Rule of Law' and 'Human Rights and Fundamental Freedoms', under the heading of 'Political Issues', describe the Egyptian political and legislative structure in detail. In the first one, the Commission reports six shortcomings in the Country Report. First, the excessive power of the president on the executive and legislative branches is noted. Second, the fact that Islam is the state religion and its status for being the main source of law is reported as a deficiency in terms of the modern state structure. Third, despite the existence of a multi-party system, the weakness of opposition parties, both politically and financially. The Commission states the problems of judicial system as another shortcoming on the way of democratization. Another criticism is directed to the inefficient and unsatisfactory public administration. Finally, corruption is noted as a structural problem of the Egyptian system (Country Report on Egypt, 2005:5-7). Certainly, the Commission mentions certain priorities like 'strengthening participation in political life', 'fostering the role of civil society', 'enhancing the ongoing political dialogue', and 'strengthening the independence of the

judiciary' (EU/Egypt Action Plan, 2006:11). However, the wording of the Action Plan is ambivalent about the reform process and the Commission does not develop concrete priorities addressing the shortcomings.

The second part also states several shortcomings. According to the report, a major obstacle to the fulfilment of human rights and fundamental freedoms is the implementation of the emergency law since 1981. Although there are constitutional references for the protection of human rights, they cannot be implemented due to the state of emergency. The second problem stated in the report is the lack of 'a specific comprehensive human rights strategy.' Third, the freedom of opinion, expression and media is another area of criticism since there are restrictions especially under the state of emergency. Additionally, the ownership of all ground-broadcast television stations of the government and extensive governmental control over printing and distribution of newspapers are reported as another obstacle for the freedom of press. Another shortcoming is described as restrictions on the right of association to form and join trade unions for certain categories of workers. Then, the report cites torture as a widespread and the serious violation of human rights in Egypt. Fifth, the status of women and children has been remarked by the Commission staff as another shortcoming (Country Report on Egypt, 2005:7-10). The Action Plan sets certain priorities in order to overcome these problems. However, unlike the EU-Morocco Action Plan, this Action Plan does not determine time periods for the achievement of priorities.

There are various challenges to Egypt's democratization process which led to a slow and selective reform process in the country. Despite the uprisings for a more democratic and accountable regime in the country, the process ended up with a military dictatorship and Egypt can be considered as an example of how the adoption of a formal multi-party system does not necessarily lead to political liberalization and democratic transition because the authoritarian rule has been resilient. Egypt shifted from democratic aspirations, to a short period of Mohammed Morsi, to go back to a Mubarak-like political system after the military coup (Larive, 2015: 4). After the 2011 uprisings, the ENP process has faced major challenges and EU-Egypt cooperation was redirected to respond to the current pressing needs in order to benefit the most vulnerable groups of the society and it seems that the democratization process within the framework of the ENP has not been considered as a foremost priority (EU Support Framework for Egypt 2014-2015; EU Commission Implementing Decision, 2016). As obviously observed especially after the tremendous changes in Egypt during the Arab Spring, one of the main problem of the EU's stance as normative power in general and its ENP in specific is the dilemma of 'stability' and 'change', and to what extent the EU pursues strategic interests over its

supposed normative identity in its external policies (El-Din Shahin, 2005:1-7; Balfour, 2007; Niemann and Wekker, 2010:7-10; Tilley, 2012). Whenever the EU has faced a dilemma between supporting a gradual change within stability, on the one hand, and supporting change with unreliable reformers, on the other hand, it has preferred to take a gradual approach rather than pursuing a rapid and radical process, which, in the long run, may cause the rise of unpredictable domestic actors. Therefore, EU cooperates with authoritarian regimes for the sake of stability, which in return slow down the reform process. Additionally, as Balfour stated, EU has been extremely reluctant to offer financial support to opponents of authoritarian regimes, which reflects the fears regarding uncertain political change and its consequences (Balfour, 2007:11). In conclusion, the EU emerges as the supporter of the status quo and the incoherence during the implication means less normative power for the EU when Mediterranean governments succeeded in excluding the civil society (Haddad and Pogodda, 2006:22; Østergaard and Grum, 2012).

CONCLUSION

The European Neighbourhood Policy, at first glance, seems to be extensive, structured and comprehensive compared to previous attempts. First, contrary to previous neighbourhood policy efforts which only dealt with a specific region, the ENP covers all neighbouring countries. Second, the policy is structured since it is carried out by negotiations and mutual agreements, namely Country Reports, Action Plans and Progress Reports which are country-specific and tailor-made political documents which jointly define an agenda of political, economic and sectoral reforms with specific time schedules. Third, the ENP is an ambitious project in terms of its comprehensive objective. While building on traditional cooperation, it also covers a wide range of issues from political to economic issues in every sector. Therefore, in conclusion, the ENP can be evaluated as extensive in its geographic scope, structured in its planning, and comprehensive in its aims and ambitions. In implementation, however, the ENP presents a mixed picture in terms of its success. There are some neighbours, which have performed better than others; and there are also countries which have made little or no progress. It is not, therefore, possible to conclude clearly whether the ENP has been 'successful' or 'effective'.

In fact, the policy seems to have supported the pre-existing reform process but has struggled to have any impact on the new reforms or the stalled ones. Despite the expectations that a major overhaul of the policy would take place given the increasing perception of a failure of the ENP as a result of the Arab Spring, the ENP review of 2015 did not lead to an abandoning of the policy. On the contrary, the recent debate over the ENP revealed that it has been valuable to actors on both sides and therefore actors continue to be willing to

work within the framework of the ENP instruments. The challenges facing the ENP can be described as a list of dilemmas.

The first dilemma is that of ‘stability’ and ‘change’, and to what extent the EU pursues strategic interests over its supposed normative identity in its external policies. It is argued that the EU seeks to contain change under its control for the sake of stability especially when it faces an unpredictable reform movement in its neighbourhood, which constitutes the underlying reason behind a slow and selective reform process. Therefore, authoritarian regimes can easily benefit from this cautious approach to stabilize their hold on power by presenting themselves as the guardians of stability, fighting against extremism and radicalism in their own countries, a claim that has been increasingly acceptable by the EU especially after the current developments in Syria. The second dilemma is the applicability of the European-based definitions of values in a culturally diverse world, which sometimes gives the image of an EU as a ‘soft imperial’ through an asymmetric relationship with its neighbours. Third, there are also problems related to the Action Plans in terms of their vague nature. The priorities are articulated only vaguely during negotiations and therefore the implementation turns out to be a problem. Without clarifying the aims, Action Plans provide the governments of the neighbouring countries an area of manoeuvre when they are reluctant to pursue political liberalization. In addition, particularly in the Egyptian case, there is not scheduled calendar for the actions to be implemented; therefore the priorities remain rather as goodwill wishes. Fourth, the concept of “Europeanization without accession” constitutes an important structural weakness for the implementation of the ENP. Lastly, as mentioned before and the recent discussions on the ENP after the Arab Spring have revealed once again, there has been an important “capabilities - expectations gap.” While there is a mismatch between the promises of the EU and its capabilities to deal with the problems of the partner countries, challenges such as the promotion and the consolidation of the rule of law, human rights, democracy, and transparency are already too complex in nature, which manifests the limitations of the EU’s claim to be a normative power within the framework of the ENP.

ENDNOTES

¹ It is important to note that the term ‘Europeanization’ cannot be based on a technical definition such as the ratification of European and international conventions by national parliaments. Europeanization should be considered as basically “EU-ization” meaning that, as Thomas Diez elaborates, it is the acceptance of impositions of particular policies, political structures or social identities common in member states. For a detailed analysis, please see: Thomas Diez,

Apostolos Agnantopoulos and Alper Kaliber, "File: Turkey, Europeanization and Civil Society", *South European Society and Politics*, Vol.10, No. 1, April 2005, pp. 1-15.

² For a detailed discussion on the subject: Helene Sjursen, "The EU as a 'Normative Power': How Can This Be?", Paper prepared for EUSA Ninth Biennial International Conference, March 31-April 2, 2005, Austin, Texas; and Nathalie Tocci, "When and why does the EU act as a normative power in its neighbourhood?", European Security Forum Working Paper, No. 29, July 2008.

³ In the Wider Europe Communication, the Action Plans are defined as "political documents – drawing together existing and future work in the full range of the EU's relations with its neighbours, in order to set out clearly the overarching strategic policy targets and benchmarks by which progress can be judged over several years. They should be concise and complemented where necessary by more detailed plans for sector-specific cooperation." (Wider Europe Communication, COM (2003) 104 final, Brussels, 11.03.2003.)

⁴ According to the Wider Europe Communication, "[b]eyond the regulatory and administrative aspects directly linked to market integration, key benchmarks should include the ratification and implementation of international commitments which demonstrate respect for shared values, in particular the values codified in the UN Human Rights Declaration, the OSCE and Council of Europe standards. (Wider Europe Communication, COM (2003) 104 final, Brussels, 11.03.2003.)

REFERENCES

- ALIBONI, Roberto, "The ENP in the Mediterranean: Evaluating the Political and Strategic Dimensions", in Michele Comelli, Atila Eralp and Çiğdem Üstün (eds.), *The European Neighbourhood Policy and the Southern Mediterranean*, (Ankara: Middle East Technical University Press, 2009), pp.13-29.
- BALFOUR, Rosa, "Promoting Human Rights and Democracy in the EU's Neighbourhood: Tools, Strategies and Dilemmas", in Rosa Balfour and Antonio Missiroli, "Reassessing the European Neighbourhood Policy", EPC Issue Paper No.54, June 2007, pp.1-37.
- BALFOUR, Rosa, "The European Neighbourhood Policy's Identity Crisis", *EUROMED Survey of Experts and Actors, European Neighbourhood Policy Review: European Union's Role in the Mediterranean*, March 2016, pp.22-25
- BARACANI, Elena, "From the EMP to the ENP: A New European Pressure for Democratization? The Case of Morocco", *The Centre for the Study of European Politics and Society*, 2005, pp.1-22.
- COHEN, Shana, and JAIDI, Larabi, *Morocco: Globalization and Its Consequences*, (London: Routledge, 2006).
- DEMMEHUBER, Thomas, "The European Neighbourhood Policy (ENP) and Its Implementation in the Southern Mediterranean: The Case of Egypt", Discussion Paper C170, 2007, Center for European Integration Studies, pp.1-29.
- DEUTSCH, K.W., *The Nerves of Government: Models of Political Communication and Control*, (New York: Free Press, 1963).
- DIEZ, Thomas, Agnantopoulos, Apostolos, Kaliber, Alper, "File: Turkey, Europeanization and Civil Society", *South European Society and Politics*, Vol.10, No. 1, April 2005, pp.1-15.
- DUCHENE, François, "Europe's Role in World Peace", cited by Richard Mayne (ed.), *Europe Tomorrow: Sixteen Europeans Look Ahead*, (London: Fontana, 1972).

-
- EL-DIN SHAHIN, Emad, "Egypt's Moment of a Reform: A Reality or an Illusion?", CEPS Policy Brief, No. 78, July 2005, Centre for European Policy Studies, pp.1-7.
- SELIM, Mohammad, "Egypt and the Euro-Mediterranean partnership: Strategic choice or adoptive mechanism?", *Mediterranean Politics*, 2:1, 1 June 1997, pp.64-90.
- EMERSON, Michael, "European Neighbourhood Policy: Strategy or Placebo?", Centre for European Policy Studies, CEPS Working Document, No.215, November 2004, pp.1-24.
- FORSBERG, Tuomas, "Normative Power Europe, Once Again: A Conceptual Analysis of an Ideal Type", *Journal of Common Market Studies*, Vol. 49, No. 6, 2011, pp.1183-1204.
- GILLESPIE, Richard, "Spain and Morocco: Towards a Reform Agenda?" FRIDE, Working Paper 6, April 2005, pp.1-20.
- HADDAD, Saleem, POGODDA, Sandra, "The European Neighbourhood Policy: A View From the South", GO-EuroMed The Political Economy of Governance in the Euro-Mediterranean Partnership Working Paper, No. 0614, 31 December 2006, pp.1-27.
- HADDADI, Said, "The EMP and Morocco: Diverging Political Agendas?", in Annette Jünemann (ed.), *Euro-Mediterranean relations after September 11: International, Regional and Domestic Dynamics*, (London: Routledge, 2003), pp.73-89.
- HADDADI, Said, "Two Cheers for Whom? The European Union and Democratization in Morocco", *Democratization*, No. 1, Spring 2002, pp.149-169.
- HAUKKALA, Hiski, "A Normative Power or a Normative Hegemon? The EU and Its European Neighbourhood Policy", Paper presented at EUSA 10th Biennial Conference in Montreal, Canada, 17-19 May 2007, Panel Session 91: Normative Power Europe II Global Perspectives, pp.1-24.
- HYDE-PRICE, Adrian, "Normative Power Europe: A Realist Critique", *Journal of European Public Policy*, 13:2, March 2006, pp.217-234.
- KAHRAMAN, Sevilay, "The European Neighbourhood Policy: The European Union's New Engagement Towards Wider Europe", *Perceptions*, Vol. 10, Winter 2005, pp.1-28.
- KAUSCH, Kristina, "An Islamist Government in Morocco?", FRIDE Democracy Backgrounder 11, July 2007, pp.1-12.
- KAUSCH, Kristina, "Morocco: Negotiating Change with the Makhzen", Project on Freedom of Association in the Middle East and North Africa, FRIDE, Working Paper 54, February 2008, pp.1-40.
- KEOHANE, Robert, and NYE, Joseph S., 2nd ed., *Power and Interdependence*, (S.I: Harper Collins,1989).
- LARIVE, Maxime H. A., "A Crisis for the Ages: The European Union and the Migration Crisis", The Jean Monnet/Robert Schuman Paper Series, Vol. 15, October 2015.
- MANNERS, Ian, "Normative power Europe: A Contradiction in Terms?", *Journal of Common Market Studies*, Vol. 40 Number 2.,2002, pp.235-258.
- MANNERS, Ian, "The Normative Ethics of the European Union", *International Affairs*, 84:I, 2008, pp.45-60.
- MARTIN, Ivan, "EU – Morocco Relations: How Advanced is the 'Advanced Status'?", *Mediterranean Politics*, Vol. 14, No. 2, July 2009, pp.239-245.
- NIEMANN, Arne, and WEKKER, Tessa, "Normative Power Europe? EU Relations with Moldova", *European Integration Online Papers*, Vol. 14, 2010, pp.1-41.
- NYE, Joseph S., *Soft Power: The Means to Success in World Politics*, (New York: Public Affairs, 2004).

-
- PRODI, Romano, "A Wider Europe - A Proximity Policy as the key to stability", Sixth ECSA-World Conference, 5-6 December 2002, Brussels, http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-02-619_en.htm (28.09.2016).
- ØSTERGAARD, Troels S. and GRUM, Jakob R, *The European Union as a Normative Power and the Consequences of Incoherence*, English and European Studies, 2012.
- SJURSEN, Helene, "The EU as a 'Normative Power': How Can This Be?", Paper prepared for EUSA Ninth Biennial International Conference, March 31-April 2, 2005, Austin, Texas.
- SMITH, Andrew R., LOUDIY, Fadoua, "Testing the Red Lines: On the Liberalization of Speech in Morocco", *Human Rights Quarterly*, Vol. 27, 2005, pp.1069-1119.
- SMITH, Karen E., "The Outsiders: The European neighbourhood policy", *International Affairs*, Vol. 81 issue 4, July 2005, pp.757-773.
- TILLEY, Ryan, "Normative Power Europe and Human Rights: A Critical Analysis", *POLIS Journal*, Vol. 7, Summer 2012, pp.450-494.
- TOCCI, Nathalie, "Does the ENP Respond to the EU's Post-Enlargement Challenges?", *The International Spectator*, Vol. 40, No.1, 01 January 2005, pp.21-32.
- TOCCI, Nathalie, "When and Why Does the EU Act as a Normative Power in Its Neighbourhood?", European Security Forum Working Paper, No. 29, July 2008.
- WALTZ, Kenneth, *Theory of International Politics*, (Reading, Mass: Addison-Wesley Pub., Co.,1979).
- WARNING, Martina, "Neighborhood and Enlargement Policy: Comparing the Democratization Impact of the European Union in Morocco and Turkey", *CIRES- Italian Research Centre for European Studies*, Working Paper Series, WP4/2006, pp.1-66.
- CONSTITUTION OF MOROCCO, http://www.servat.unibe.ch/icl/mo00000_.html (29.09.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, Communication From the Commission to the Council and the European Parliament, "Wider Europe – Neighbourhood: A New Framework for Relations with our Eastern and Southern Neighbours", COM (2003) 104 final, Brussels, 11.03.2003, https://eeas.europa.eu/enp/pdf/pdf/com03_104_en.pdf (20.08.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, Commission Staff Working Paper, *Country Report on Morocco*, (SEC(2004)569), Brussels, 12.05.2004, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52009SC0522> (22.09.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, Commission Staff Working Paper, *European Neighbourhood Policy Country Report on Egypt*, (SEC(2005)287/3), Brussels, 02.03.2005, [http://aei.pitt.edu/38880/1/SEC_\(2005\)_287_3.pdf](http://aei.pitt.edu/38880/1/SEC_(2005)_287_3.pdf) (10.09.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, Commission Staff Working Paper accompanying the: *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament on 'Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2008' Progress Report on Egypt*, (SEC(2009)523/2), Brussels, 23.04.2009, https://eeas.europa.eu/enp/pdf/pdf/progress2009/sec09_523_en.pdf (10.09.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, *Egypt Country Strategy Paper 2007-2013 and National Indicative Programme for 2007-2010*, <http://www.euneighbours.eu/library/content/egypt-country-strategy-paper-2007-2013-and-national-indicative-programme-2007-2010>(20.09.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, *European Neighbourhood and Partnership Instrument. Morocco Country Strategy Paper 2007-2013*, 7 March 2007, <http://www.euneighbours.eu/library/content/morocco-country-strategy-paper-2007-2013> (20.08.2016).

-
- EUROPEAN COMMISSION, *EU/Egypt Action Plan*, (COM(2006)282) Brussels, 07.06.2006, <http://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/194301> (20.08.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, *Single Support Framework for EU Support to Egypt (2014-2015)*, https://eeas.europa.eu/enp/pdf/financing-the-enp/egypt_2014-2015_summary_programming_document_en.pdf (10.09.2016).
- EUROPEAN COMMISSION, *Commission Implementing Decision on the Annual Action Programme*, C(2016) 4633 final Brussels, 13.07.2016, http://ec.europa.eu/enlargement/neighbourhood/pdf/key-documents/egypt/aap-2016-egypt-part_i-financing-commission-decision-20160713.pdf (09.12.2016).
- EUROPEAN COUNCIL, *A Secure Europe in a Better World – European Security Strategy*, Brussels, 12.12.2003, <https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/78367.pdf> (20.09.2016).
- EUROPEAN COUNCIL, *Lisbon Presidency Conclusions*, SN 3321/1/92, http://www.europarl.europa.eu/summits/lisbon/default_en.htm (20.09.2016).
- REPORT OF THE EUROMESCO, “Towards a Security Architecture for the Mediterranean: A Challenge for Euro-Mediterranean Relations”, Annual Conference, Report No. 9, April 2016, Brussels, pp.1-50.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SINIZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Fatih ŞANTAŞ* Özgür UĞURLUOĞLU** Aysun KANDEMİR*** Yusuf ÇELİK****

Geliş Tarihi (Received): 10.09.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 19.12.2016

ÖZ

Bu araştırma sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Kırıkkale’de faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde Şubat 2015-Nisan 2015 tarihleri arasında fiili olarak çalışan hekim, hemşire, ebe, diğer sağlık personeli ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmeyip evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 1164 çalışandan 492’sine ulaşılmıştır. Araştırmada katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için Brandes (1997), örgütsel özdeşleşme düzeyini belirlemek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) ve iş performanslarını saptamak için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel sinizm ve özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde ve iş performansı düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Çalışmada yapılan regresyon analizleri sonucunda, örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki toplam varyansın %7,5’ini; örgütsel özdeşleşme üzerindeki toplam varyansın %44,2’sini ve örgütsel özdeşleşmenin iş performansındaki toplam varyansın %30,8’ini açıkladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme, Sağlık Çalışanı

*Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, fatih.santas@hacettepe.edu.tr

**Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ougurlu@hacettepe.edu.tr

***Arş. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, kandemiraysun@gmail.com

**** Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, yucelik@hacettepe.edu.tr

**THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL CYNICISM, JOB
PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION
AMONG HEALTH EMPLOYEES**

ABSTRACT

This study aimed to investigate of the relationship between the level of organizational cynicism, job performance and organizational identification among health employees. The research population was composed of physician, nurse, midwife, and other health professionals as well as administrative workers in a teaching and research hospital in Kırıkkale, and the study was carried out between February and April 2015. There was no attempt to select a sample. Instead, the researchers tried to reach all workers in the research population, and 492 of total 1164 workers were interviewed. In the study, organizational cynicism level was measured by using the questionnaire (or scale) developed by Brandes (1997) while organizational identification and job performance levels were measured by using the questionnaires developed by Mael and Ashforth (1992) and Kirkman and Rosen (1999), respectively. At the end of the study, it was determined that the level of organizational cynicism and organizational identification was at the middle, but job performance was found to be higher than middle level. The results of regression analyses showed that organizational cynicism explained 7.5% of total variance on job performance and 44.2% of total variance on organizational identification while organizational identification explained 30.8% of total variance on job performance.

Keywords: Organizational Cynicism, Job Performance, Organizational Identification, Health Employees

GİRİŞ

Sağlık kurumlarında tanı ve tedavi işlemlerinde pahalı ve ileri teknoloji kullanılmasına rağmen, hizmet sunumunda insangücü ikame edilemez niteliğini korumaktadır. Diğer sektör ve hizmet alanlarından farklı olarak sağlık kurumlarında sunulan hizmetlerin acil, ertelenemez ve stoklanamaz özellikleri göz önüne alındığında sağlık çalışanları yoğun, uzun ve stresli çalışma şartları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Sağlık sektörü ve sağlık kurumlarının kendine özgü bu özellikleri, çalışanların kurumlarına karşı olumsuz düşünce geliştirmelerine, sundukları hizmetin nicelik ve niteliğinde düşüşe neden olabilmektedir. Sağlık sektörünün ve sağlık kurumlarının genel yapısı dikkate alındığında, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı negatif (olumsuz) tutumu olarak adlandırılan “örgütsel sinizm” (Dean vd., 1998) olgusu sağlık çalışanları için daha olası hale gelebilmektedir.

Diğer sektör ve işletmeler gibi sağlık kurumları yöneticileri tarafınca ulaşılmaya çalışılan çeşitli amaç ve hedefler bulunmaktadır. Bu amaç ve hedeflere ulaşılmasında örgütü kendisi gibi gören ve örgütsel amaçları kendi amaçları olarak sahiplenen çalışanlar kilit rol oynamaktadır. Örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilen bu durum, çalışanların kendilerini örgütün özellikleriyle ifade etmeleri (Dutton vd., 1994: 242) olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, çalışanların tatmin olmaları ve örgütün amaçlarına ulaşmalarında örgütsel özdeşleşme önemli bir araçtır (Asforth ve Mael, 1989: 20; Yıldız, 2013: 265).

Sağlık kurumlarında gerçekleştirilen çeşitli faaliyetler sonucunda ulaşılmaya çalışılan en temel amaç hastaların tedavi edilmesi, diğer bir ifadeyle kişilerin bozulan sağlık statülerinin tekrar eski haline getirilmesidir. Benimsenen bu temel amaç, performans olarak ifade edilmekte ve performans, planlanmış bir etkinliğin amaca ulaşma derecesi (Tutar ve Altınöz, 2010: 201) şeklinde tanımlanmaktadır. Gerçekleştirilen iş ve görevle ilgili olan iş performansı ise belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimidir (Bingöl, 2003: 273).

Örgütsel sinizm, bireyin iş tatmininde ve işe bağlılığında azalmaya, iş performansında düşmeye ve işe devamsızlıkta artışa neden olabilmektedir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 643). Ayrıca örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme düzeyini de azaltıcı etki yapabilmektedir. Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar daha başarılı olmakta, işiyle daha fazla ilgilenmekte ve örgütsel faaliyetlere daha fazla katılım sağlamaktadır (Çakır, 2016: 282).

Bu çalışmada örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme kavramları bütüncül bir yaklaşım ile incelenmektedir. Yapılan literatür incelenmesi sonucunda, sağlık sektörü örnekleminde bu üç değişkeni birlikte inceleyen bir

çalışmaya rastlanılmadığından çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A) Örgütsel Sinizm

Sinizm, temeli Antik Yunan'a dayanan bir düşünce okulu ve yaşam biçimidir (Dean vd., 1998: 342). Ancak sinizmin, günümüzde bir grup filozof ya da düşünce okuluyla sınırlanamayacak kadar yaygınlaşmış ve her yerde olduğu düşünülmektedir (James, 2005: 1). Sinizm bir problem olarak tanımlanmakla birlikte sinizmin üzerinde uzlaşmış bir tanımı bulunmamaktadır (Eaton, 2000: 2). İnsanların yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve herkesi çıkarıcı kabul eden bireylere sinik, bu görüşü açıklayan düşünceye de sinizm denmektedir (Erdost vd., 2007: 285). Sinizm, diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme durumudur (Brandes vd., 2008: 235).

Bireysel özellikler yanında örgütsel kaynaklı olarak gelişen sinizm, "örgütsel sinizm" olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel sinizm, çalışanın örgütte adalet ve dürüstlük olmadığına yönelik inancının bir sonucudur (Nafei ve Kaifi, 2013:131). Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar için feda edildiği yönündeki inançlarıdır (Bernerth vd., 2007: 313).

Dean vd. (1998)'e göre örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı negatif (olumsuz) tutumudur ve bilişsel, duyuşsal ve davranışlar sinizm olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel boyut, örgütte bütünlüğün olmamasını ifade etmektedir. Bu boyut, çalışanların örgüt içerisinde adalet, dürüstlük ve samimiyet eksikliği olduğuna ve iş arkadaşlarının tutarsız ve güvenilmez olduklarına yönelik inançlarını ifade etmektedir. Duyuşsal boyut, çalışanların olumsuz tutum ve düşünceleri yanında duygusal tepkilerini kapsamaktadır. Çalışanlar örgütlerine karşı sinirli, stresli olmakta, örgütten nefret etmekte ve utanç duyabilmektedir. Davranışsal boyutta ise çalışanlar örgüte karşı olumsuz ve küçümseyici davranışlarda bulunabilmektedir. Çalışanlar, çeşitli söylentiler çıkararak örgütü küçümsemekte ve geleceğe yönelik olumsuz tahminler yapabilmektedir (Dean vd., 1998: 345-346).

Örgütsel sinizme neden olan faktörler arasında yoğun stres, örgütün beklentileriyle uyumsuzluk, örgütsel destekten yoksun olma, karar alma sürecinde söz sahibi olmama, örgütsel yetkinin dengesiz dağılımı ve iletişimsizlik gibi faktörler ön plana çıkmaktadır (Reichers vd., 1997: 48).

Sinik çalışanlar, tüm örgütü etkilemekte ve örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyebilmektedir (Nafei ve Kaifi, 2013: 131). Sinik çalışanlar, iş arkadaşlarının kendi çıkarlarını düşünen ve bencil kimseler olduklarına

inanmaktadırlar (Barefoot vd., 1989: 48). Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özelliklerin; sürekli şikâyet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olduğu söylenebilir (Abraham, 2000: 270).

Örgütsel sinizm araştırmaları 1990'lardan sonra, Türkiye'de ise 2000'li yıllardan sonra artış göstermeye başlamıştır (Yalçınkaya, 2014: 109). Sağlık sektöründe yürütülen sinizm çalışmaları incelendiğinde Akbolat vd. (2014) tarafından yapılan çalışma, sinizmin bilişsel boyutunun kadınlarda ve bekârlarda, duygusal boyutunun bekârlarda ve idari personelde ve davranışsal boyutunun sağlık teknisyenlerinde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Öztürk ve Kahraman (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada genel sinizmin kadınlarda, lisansüstü eğitimi olanlarda, diş hekimlerinde, 20+ yıl çalışanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akyüz ve Yurduseven (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sinizmin üç boyutunun da kadınlarda, lisans düzeyinde eğitimi olanlarda, hemşire ve hizmetli unvanlarında görev yapanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin etki ve sonuçlarını araştırmaya yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Araştırmalarda sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adanmışlık, iş tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğu saptanmaktadır (Brown ve Cregan 2008).

B) İş Performansı

Performans, farklı şekillerde tanımlanan ve anlamı zamanla değişime uğrayan bir kavramdır (Thomas, 2006: 19). Performans, planlanmış bir etkinliğin amaca ulaşma derecesidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Diğer bir tanımla performans, kişilerin veya kurumların bir faaliyette hedefe ulaşma derecesidir (Pugh, 1990: 7). Gerçekleştirilen iş ve görevle ilgili olan iş performansı, endüstri ve örgüt psikolojisinin temel yapısını oluşturmaktadır (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216) ve akademik olarak son dönemde ilgi çekmeye başlamıştır (Sonnentag vd., 2008: 427).

İş performansı tanımları, genelden özele ve kalitatiften kantitatifte geniş bir dağılım göstermektedir (Berghe, 2011: 25). İş performansı, örgütün amaçlarına katkı sağlayan, ölçülebilir eylem, davranış ve çıktılar olarak tanımlanabilir (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). Diğer bir tanımla iş performansı, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimi” olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2003:273).

Performansı yüksek çalışanlar örgütsel performansı artırmakta ve bu artış örgütlerin rekabet gücünü yükseltmektedir (Turunç, 2010: 254). Çalışanların performansları, belirli bir zamanda yerine getirdikleri iş, yaratıcılıkları, gerçekleştirdikleri işteki kalite gibi metotlarla değerlendirilmektedir (Muda vd.,

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

2014: 74). İş performansının araştırılmasında sonuç/çıktı, davranış ve kişisel özellikler olmak üzere üç farklı değişkenden yararlanılmakla birlikte (Milkovich, vd., 1991: 48), daha kolay ve objektif olmaları nedeniyle çalışmaların çoğunluğunda çalışanların elde ettikleri sonuç/çıktı ve gösterdikleri davranış dikkate alınmaktadır (Hersan, 2004: 375).

Kamu ya da özel tüm sağlık kurumlarının yüksek performans gösterebilmeleri için performans ve performans yönetimine önem vermeleri gerekmektedir. Performans ölçümü ve yönetiminde şu hususlara dikkat edilmelidir (Artley ve Stroh, 2001: 1-3):

- ✓ Performans ölçüm ve yönetim sistemlerinin oluşturulması ve kullanımında liderlik edilmelidir.
- ✓ Kavramsal çerçeve oluşturulmalıdır.
- ✓ İçsel ve dışsal iletişim olanakları sağlanmalıdır.
- ✓ Sonuçların sorumluluğu ile ilgili hususlar net ve anlaşılabilir olmalıdır.
- ✓ Performans yönetim sisteminden elde edilecek bilgiler karar vericilere yol gösterici olmalıdır.
- ✓ Maaş ve ödül gibi unsurlar performansla ilişkilendirilmelidir.
- ✓ Cezalandırıcı olmak yerine yol gösterici davranılmalıdır.
- ✓ Süreçle ilgili bilgiler çalışanlar, müşteriler gibi iç ve dış paydaşlara iletilmelidir.

C) Örgütsel Özdeşleşme

Bireyler günlük yaşamda kendilerini ülke, politik hareket, etnik köken, futbol takımı gibi çeşitli grupların üyeleri olarak ifade etmektedirler. Grup üyeliğinin özel bir türü örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışan ile çalıştığı örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamanın yollarından birisidir (Bartels, 2006: 1). Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, çalışanların tatmin olmaları ve örgütün amaçlarına ulaşmalarında örgütsel özdeşleşme önemli bir araçtır (Asforth ve Mael, 1989: 20; Yıldız, 2013: 265).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmalar, 1960'lı yıllardan sonra başlamakla birlikte kavramın popülerliğinin son dönemde arttığı söylenebilir (Boroş, 2008: 1). Ancak popülaritesine rağmen örgütsel özdeşleşme çalışmaları sınırlıdır (Cole ve Bruch, 2006: 587).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini örgütün özellikleriyle ifade etmeleridir (Dutton vd., 1994: 242). Diğer bir tanımla örgütsel özdeşleşme, örgütle birlik olmak ve örgütün başarı ve başarısızlığının kendi başarı ya da

başarısızlığı olarak görmektir (Mael ve Ashforth, 1992: 103). Örgütsel özdeşleşme tanımlarında birey-örgüt ilişkisi bireyin benliği açısından ele alınmakta ve örgüt üyeliğinin bireyin benliği üzerindeki etkisi farklı yönlerden ifade edilmektedir (İşcan, 2006: 162).

Bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri farklılık göstermekte ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça çalışanlar kendilerini daha fazla örgütsel özelliklerle ifade etmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanları pozitif ya da negatif olarak etkileyebilmektedir. Özdeşleşme huzur ve gurur sağlayabileceği gibi utanma ve kaygıya da yol açabilmektedir (Dutton vd., 1994: 239).

Örgütsel özdeşleşme üç unsurdan oluşmaktadır: Birincisi, çalışanların örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve onları kabul etmesidir. İkincisi, bireyin örgütsel rolünü isteyerek yerine getirmesi ve üçüncü unsur ise çalışanların örgütte çalışmayı sürdürmeyi istemesidir (Tosun, 1981: 145-150).

Örgütsel özdeşleşmenin yönetiminde iki stratejiden yararlanılabilir: Birincisi, örgütün vizyon, misyon ve felsefesi herkesçe kabul edilmeli ve bu stratejik araçlar tüm örgüte yayılmalıdır. İkincisi ise örgütün görsel araçlarının planlanması ve uygulanması ve pazarlama iletişimi faaliyetleri örgütün değerlerini yansıtmalıdır (Çakır, 2016: 282).

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık kavramıyla karıştırılmakta ve çoğu zaman bu iki kavram aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavramın birbirinden farklı olduğu ileri sürülmektedir. Özdeşleşme örgüte özgü iken bağlılık örgüte özgü olmayabilir. Örgütün değerleri ve hedefleri başka örgütler tarafından paylaşılabilir. Bu yüzden bir üye, örgütüyle ortak bir kaderi paylaştığını düşünmeden de yüksek derecede bağlılık sergileyebilir. Ancak üye örgütüyle özdeşleşmişse örgütten ayrıldığında ruhsal bir kayıp yaşayacaktır (Mael ve Ashforth, 1992:105).

D) Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Çeşitli şekillerde tanımlanmakla birlikte genel olarak çalışanların örgütlerine karşı negatif tutumları olarak tanımlanan örgütsel sinizm, örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyebilmektedir. Örgütsel sinizm, bireyin iş tatmininde ve işe bağlılığında azalmaya, bunun sonucunda iş performansında düşme ve işe devamsızlıkta artışa neden olabilmektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 643). Literatür incelendiğinde gerçekleştirilen çalışmalar örgütsel sinizm ile iş performansı arasında negatif ilişki olduğunu göstermektedir. Kahya (2013) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile iş performansı arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir. Çakıcı ve Doğan (2014) tarafından bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Literatürde verilen bilgiler ve gerçekleştirilen çalışmaların sonucunda örgütsel sinizm ile iş

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

performansının negatif ilişkili olduğu düşünülmektedir ve bu doğrultuda geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin iş performansları üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

Örgütsel özdeşleşme; örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş/örgüt sadakati, işe adanmışlık, ekstra-rol davranışı ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkilidir (Jones ve Wolpe, 2010: 2). Ayrıca yapılan çalışmalar örgütsel sinizmin, genel olarak çalışanların kendilerini örgütün özellikleriyle ifade etmeleri şeklinde tanımlanan örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Polat ve Meydan (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Polat vd. (2010) tarafından yapılan “Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada da örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bedeian (2007) tarafından yapılan çalışma sonucu da örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde gerçekleştirilen çalışmalarda örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerinde istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler çerçevesinde araştırmanın 2. hipotezi şu şekildedir:

Hipotez 2: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel özdeşleşmeleri üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

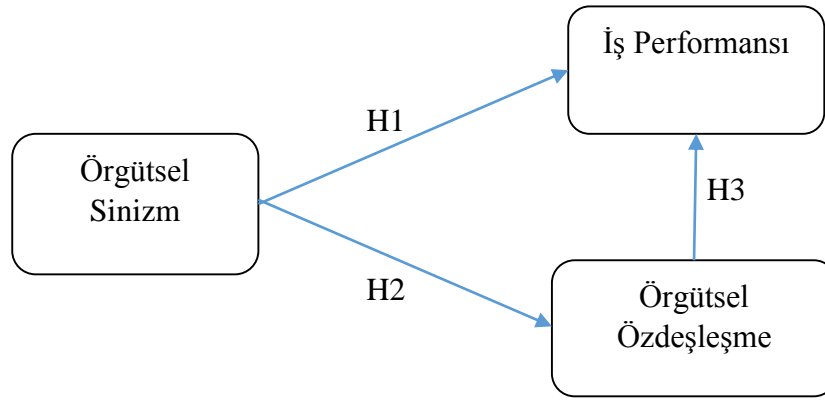
Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar daha başarılı olmakta, işiyle daha fazla ilgilenmekte ve örgütsel faaliyetlere daha fazla katılım sağlamaktadır (Çakır, 2016: 282). Düşük örgütsel özdeşleşme düzeyindeki çalışanlar ise örgütün amaçları yerine kendi amaçlarının peşinden gitmektedirler (Vondey, 2010: 8). Yapılan çeşitli çalışmalar, örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir (Mael ve Ashforth, 1992; Tyler, 1999; Turunç ve Çelik, 2010; Turunç, 2010). Araştırmanın amacı ve gerçekleştirilen çalışmalardan hareketle bu araştırma için belirlenen 3. hipotez şu şekildedir:

Hipotez 3: Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performansları üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

A) Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Sağlık sektörü örnekleminde bu üç değişkeni birlikte inceleyen çalışmaya rastlanılmadığından bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde verilen bilgiler ve araştırmanın hipotezleri ışığında Şekil 1’de yer alan araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil: 1
Araştırma Modeli

B) Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kırıkkale’de faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde Şubat 2015-Nisan 2015 tarihleri arasında fiili olarak çalışan hekim, hemşire, ebe, diğer sağlık personeli ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde söz konusu hastanede 110 hekim, 407 hemşire-ebe, 404 diğer sağlık personeli ve 180 idari personel olmak üzere toplam 1164 çalışan fiili olarak görev yapmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmeyip evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü esnada hastalık, doğum, yıllık izin, geçici görevlendirilme gibi sebeplerden ötürü 492 sağlık çalışanından cevap alınabilmiş ve geri dönüş oranı % 42 olarak gerçekleşmiştir.

C) Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu, 4 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler kişisel ve demografik bilgiler,

örgütsel sinizm ölçeği, örgütsel özdeşleşme ölçeği ve iş performansı ölçeği şeklindedir. Ankette kişisel ve demografik bilgiler bölümü hariç, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değerler alan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç alt boyut ve toplam 14 sorudan oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması çeşitli sektörlerde yapılan çalışmalarla (Erdost vd., 2007; Topçu vd., 2013) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin maddelerden alınan puan arttıkça katılımcıların daha fazla sinik davranış gösterdiği kabul edilmektedir. Ölçekte, “çalıştığım kurumda çalışanlara yönelik vaatler yerine getirilmez” ve “çalıştığım kurumu düşündüğümde içimi sıkıntı kaplar” şeklinde sorular yer almaktadır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini belirlemek amacıyla Mael ve Ashforth (1992)'un geliştirdikleri ve 6 sorudan oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçe uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılan ölçekte “çalıştığım işletmenin başarısı benim başarımdır” ve “biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissedirim” şeklinde sorular yer almaktadır.

İş Performansı Ölçeği: Katılımcıların iş performansları, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ölçekten Sigler ve Pearson (2000) tarafından alınan 4 ifade ile ölçülmüştür. Bu ifadeler “iş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum”, “görevlerimi zamanında tamamlarım”, “sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim” ve “bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim” şeklindedir.

D) Verilerin Analizi

Tüm istatistiksel analizler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 21.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, faktör analizi ile güvenilirlik analizi kullanılmış; ayrıca araştırma hipotezlerinin test edilmesinde çoklu regresyon analizi sonuçları dikkate alınmıştır.

III. BULGULAR

A) Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel Sinizm: Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliğinin sınanabilmesi için faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Küresellik testi ile incelenmiş, KMO değerinin 0,876 ve Barlett Küresellik testi sonuçlarının da anlamlı olduğu (Ki Kare:

12833,886; $p<0,001$) görülmüş ve örgütsel sinizm ölçeğine faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin 14 maddesi faktör analizine dâhil edilmiş ve analiz sonucunda orijinal ölçekteki (Brandes, 1997) üç faktörlü yapıdan farklı olarak tek boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü bu yapının toplam varyansın %72,5'ini açıkladığı görülmüş ve ölçek analizlere tek faktörlü olarak dâhil edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 0,97 olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek üzere uygulanan testler sonucu KMO değeri 0,808 olarak bulunmuş, Barlett Küresellik testi sonuçlarının da anlamlı olduğu (Ki Kare: 2611,325; $p<0,001$) görülmüştür. Bu değerlerin sonucu olarak örgütsel özdeşleşme ölçeğine faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin 6 ifadesi faktör analizine dâhil edilmiş ve ölçeği geliştiren Mael ve Ashforth (1992) çalışması ile uyumlu olarak toplam varyansın % 65,2'sini açıklayan tek boyut altında toplandıkları görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 0,89 olduğu belirlenmiştir.

İş Performansı: İş performansı ölçeğinin yapı geçerliğini ortaya koyabilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu incelenmiş, KMO değerinin 0,748 ve Barlett Küresellik testi sonuçlarının da anlamlı olduğu (Ki Kare: 2580,376; $p<0,001$) görülmüş ve iş performansı ölçeğine faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Yürütülen faktör analizi sonucunda iş performansı ölçeği maddelerinin toplam varyansın %78,5'ini açıklayan tek bir faktörde toplandığı görülmüş ve ölçek analizlere tek faktörlü olarak dâhil edilmiştir. İş performansı ölçeğinin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 0,91 olduğu tespit edilmiştir.

B) Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 1'de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının %55,1'i kadın ve %44,9'u erkektir. Yaş ve toplam çalışma süresi açısından incelendiğinde, katılımcıların %44,5'inin 41 yaş ve üzerinde olduğu; %50,2'sinin 17 yıl ve üzerinde bir çalışma tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %8,5'i çalıştıkları hastanede hekim, %41,7'si hemşire ve ebe, %34,3'ü diğer sağlık personeli ve %15,5'i ise idari personel olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların önemli bir bölümü (%79,5) evli iken % 9,8'i lisansüstü eğitim derecelerine sahiptir.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Tablo :1
Araştırmanın Katılımcılarına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

Değişkenler	Sayı	%
Meslek		
Hekim	42	8,5
Hemşire-Ebe	205	41,7
Diğer Sağlık Personeli	169	34,3
İdari Personel	76	15,5
Cinsiyet		
Kadın	271	55,1
Erkek	221	44,9
Eğitim Durumu		
İlköğretim	7	1,4
Lise	127	25,8
Önlisans	195	39,6
Lisans	115	23,4
Lisansüstü	48	9,8
Medeni Durum		
Evli	391	79,5
Bekâr	101	20,5
Toplam Çalışma Süresi (yıl)		
≤16	245	49,8
≥17	247	50,2
Yaş (yıl)		
≤40	273	55,5
≥41	219	44,5
TOPLAM	492	100

Tablo 2’de yer alan araştırma değişkenlerine ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, katılımcıların genel örgütsel sinizm boyutuna verdikleri puan ortalaması $2,82\pm 1,07$, örgütsel özdeşleşme boyutuna verdikleri puan ortalaması $2,99\pm 0,97$ ve iş performansı boyutuna verdikleri puan ortalaması $3,74\pm 0,93$ ’tür. Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm ve özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde ve iş performansı düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel sinizm örgütsel özdeşleşme negatif yönde ve yüksek düzeyde ($r=-0,665$, $p<0,01$) ve iş performansı ile negatif yönde ve düşük düzeyde ($r=-0,274$, $p<0,01$) ilişki göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,555$, $p<0,01$).

Tablo: 2
Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
Örgütsel Sinizm	2,82	1,07	(,97) ¹		
Örgütsel Özdeşleşme	2,99	,97	-,665**	(,89) ¹	
İş Performansı	3,74	,93	-,274**	,555**	(,91) ¹

¹Cronbach Alfa katsayıları, köşegen üzerinde ve parantez içerisinde gösterilmiştir.
**p<0,01

C) Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve üç farklı regresyon modeli oluşturulmuştur (bkz. Tablo 3). Oluşturulan regresyon modellerine ilişkin Durbin Watson katsayılarının 2,5'in altında olması ve Varyans Şişme Değerlerinin (Variation Inflation Factor-VIF) 10'dan az olması çoklu bağlantı ve otokorelasyonun olmadığına işaret etmektedir (Hair vd., 2010: 201).

Örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak üzere oluşturulan regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu işaret etmektedir (F= 39,905; p<0,001). Örgütsel sinizm iş performansı üzerindeki toplam varyansın %7,5'ini açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesi iş performanslarını istatistiksel olarak azaltmaktadır (t=-6,317; p<0,001). *Bu bulgu, H₁ hipotezinin doğrulanmasını sağlamaktadır.*

Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek üzere oluşturulan regresyon modelinden elde edilen sonuçlar örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (F= 388,282; p<0,001). Örgütsel sinizm örgütsel özdeşleşme üzerindeki toplam varyansın % 44,2'sini açıklamaktadır. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesi örgütsel özdeşleşme düzeylerini istatistiksel olarak azaltmaktadır (t= -19,705; p<0,001). *Bu sonuç, araştırmanın H₂ hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.*

Örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek üzere oluşturulan regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir (F= 217,852;

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

$p < 0,001$). Örgütsel özdeşleşme, iş performansındaki toplam varyansın %30,8'ini açıklamaktadır. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükselmesi iş performanslarını istatistiksel olarak artırmaktadır ($t=14,760$; $p < 0,001$). *Bu bulgu, H_3 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.*

Tablo: 3
Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	B	St. Hata	β	t	p	VIF
İş Performansı	(Sabit)	4,414	,114		38,582	<0,001	
	Örgütsel Sinizm	-,240	,038	-,274	-6,317	<0,001	1,000
	$R=,274$ $R^2=,075$ $F=39,905$ $p < 0,001$ Durbin Watson=2,049						
Örgütsel Özdeşleşme	(Sabit)	4,700	,093		50,728	<0,001	
	Örgütsel Sinizm	-,606	,031	-,665	-19,705	<0,001	1,000
	$R=,665$ $R^2=,442$ $F=388,282$ $p < 0,001$ Durbin Watson=1,877						
İş Performansı	(Sabit)	2,146	,113		18,915	<0,001	
	Örgütsel Özdeşleşme	,532	,036	,555	14,760	<0,001	1,000
	$R=,555$ $R^2=,308$ $F=217,852$ $p < 0,001$ Durbin Watson=2,096						

SONUÇLAR

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Araştırmanın bu amacı doğrultusunda Kırıkkale’de faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde Şubat 2015-Nisan 2015 tarihleri arasında fiili olarak çalışan hekim, hemşire, ebe, diğer sağlık personeli ve idari personel araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçilmeyip evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 1164 çalışandan 492’sine ulaşılmıştır.

Araştırmada katılımcıların örgütsel sinizm ortalamaları 2,82 olarak bulunmuştur. Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm ortalamalarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı negatif (olumsuz) tutumdur ve bu nedenle düşük düzeyde olması arzu edilmektedir. Akbolat vd., (2014) tarafından Sakarya Eğitim Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimlerinin belirlendiği çalışmada, çalışanların örgütsel sinizm ortalaması 2,86 olarak bulunmuştur. Öztürk ve Kahraman (2015) tarafından yürütülen çalışmada çalışanların örgütsel sinizm ortalamasının 2,94 olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, bu araştırma kapsamında yer alan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermekle birlikte çalışanların örgütsel sinizmin düzeylerinin düşürülmesine gayret edilmelidir.

Çalışanların iş performansı ortalamaları 3,74 olup iş performansı düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu ifade edilebilir. Farklı sektörlerde gerçekleştirilen iş performansı çalışmalarının sonuçlarına bakıldığında, iş performansı ortalaması Kahya (2013) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada 2,29; Turunç (2010) tarafından banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada 4,26; Tutar ve Altınöz (2010) tarafından ticaret merkezi çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada 4,1 ve Ayan (2015) tarafından bir kamu kuruluşunda yapılan çalışmada ise 4,08 olarak bulunmuştur. İş performansının, örgütün amaçlarına katkı sağlayan, ölçülebilir eylem, davranış ve çıktılar olarak ifade edildiği dikkate alındığında iş performans ortalamasının yüksek olması sağlık kurumunun lehine sonuçlar doğuracaktır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, katılımcıların örgütsel özdeşleşme ortalamalarının 2,99 olması ve bu sonucun örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermesidir. Bu sonuç, İşçan (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda elde edilen sonuçtan (2,96) yüksek, Polat ve Meydan (2010) tarafından elde edilen sonuçtan (3,76) düşüktür. Örgütlerin amaçlarına ulaşmasını sağlayacak yollardan birisi, örgütüyle özdeşleşmiş çalışanlara sahip olmaktır. Bu nedenle çalışma kapsamında yer alan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılmasına yönelik uygulamalarda bulunulmalıdır.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Örgütsel sinizm, örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyebilmekte ve örgütle ilgili çeşitli değişkenleri olumsuz etkileyebilmektedir. Araştırmada, örgütsel sinizmin iş performansı ile ters ilişkili olduğu ve örgütsel sinizmin iş performansını anlamlı ve negatif olarak etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki korelasyon $-0,274$ ($<0,001$)'tir ve örgütsel sinizm iş performansı üzerindeki toplam varyansın %7,5'ini açıklamaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, Kahya (2013) ve Çakıcı ve Doğan (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Bu durum, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin azaltılması durumunda iş performanslarının artacağını göstermekte, diğer bir ifadeyle katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesinin iş performanslarını istatistiksel olarak azaltacağını gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu, örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve negatif olarak etkilediğinin bulunmasıdır. Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasındaki korelasyon $-0,665$ ($<0,001$)'tir ve örgütsel sinizm iş performansı üzerindeki toplam varyansın % 44,2'sini açıklamaktadır. Gerçekleştirilen çeşitli çalışmalar araştırmanın bu bulgusunu desteklemektedir (Polat ve Meydan, 2010; Polat vd., 2010; Bedeian, 2007). Bu sonuçlar, örgütsel sinizmin hem örgütsel özdeşleşme hem de iş performansı üzerinde etkili olduğunu göstermekte ve çalışanların örgütsel sinizm algılarının iyileştirilmesi durumunda hem örgütsel özdeşleşme hem iş performans düzeylerinin artacağına işaret etmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bir diğer bulgu, örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğudur. Örgütsel özdeşleşme, iş performansındaki toplam varyansın %30,8'ini açıklamaktadır. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükselmesi iş performanslarını artırmaktadır. Yapılan çeşitli çalışmalar, örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir (Mael ve Ashforth, 1992; Tyler, 1999; Turunç ve Çelik, 2010; Turunç, 2010).

Bu araştırma, katılımcıların örgütsel sinizm ve özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde ve iş performansı düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğunu, örgütsel sinizmin iş performansı ve örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve negatif, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Araştırma sonuçlarından hareketle örgütsel sinizm düzeylerinin düşürülmesinin iş performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etki yapacağı, yine örgütsel özdeşleşme düzeyinin yükselmesinin iş performansını artıracağı söylenebilir. Bu nedenle sağlık kurumları yöneticileri, örgütsel sinizme neden olabilecek çalışma şartlarını iyileştirmeye çalışmalıdır. Örgütsel sinizme neden olan faktörler arasında yoğun stres, örgütün beklentileriyle uyumsuzluk, örgütsel destekten yoksun olma, karar alma sürecinde söz sahibi olmama, örgütsel yetkinin dengesiz dağılımı ve iletişimsizlik gibi faktörlerin ön

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

plana çıktığı göz önüne alındığında (Reichers vd., 1997: 48) sağlık çalışanlarının stres yaşamalarına neden olan faktörler araştırılmalı, uzun nöbetler tutmaları ek personel alımı vb. yollarla azaltılarak iş-aile çatışmasının önüne geçilmeli, emeklerinin karşılığı olan ücreti almaları sağlanmalıdır. Ayrıca yönetici-çalışan arasındaki iletişim kanalları mümkün olduğunca açık tutularak çalışanların huzursuz oldukları konuları yöneticilerine iletebilmeleri sağlanmalıdır. Bu tür önlemlerle çalışanların çalıştıkları sağlık kurumlarına karşı sinik davranışlar geliştirmeleri önlenmeye ve azaltılmaya ve bunların sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeyleri artırılmaya çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKBOLAT, M., IŞIK, O. ve KAHRAMAN, G. (2014), “Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, No: 2, ss. 84-95.
- AKYÜZ, İ., YURDUSEVEN, N. O. (2016), “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt 16, ss. 61-76.
- AYAN, ALTAN. (2015), “Etik Liderlik Tarzının İş Performansı, İçsel Motivasyon ve Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 10, No: 3, ss. 117-141.
- ARTLEY, W., ELLISON, D. J. and KENNEDY, B. (2001), “The Performance-Based Management Handbook: A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the Government Performance and Results Act of 1993”. Performance-Based Management Special Interest Group.
- ASHFORTH, B.E., MAEL, F. (1989), “Social Identity Theory and the Organization”, *Academy of Management Review*, Vol. 14, No: 1, pp. 20–39.
- BAREFOOT, D. J., DODGE, K.A., PETERSON, B.L., DAHLSTROM, W.G. and WILLIAMS, Jr. R. B. (1989), “The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival”, *Psychosomatic Medicine*, Vol. 51, No: 1, pp. 46-57.
- BARTELS, Jos. (2006), *Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication and its Effect on Identification at Different Organizational Levels*. University of Twente, Doctorate Thesis, Enschede.
- BEDEIAN, Arthur G. (2007), “Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”, *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 6, No: 1, pp. 9-32.
- BERGHE, Jae Vanden. (2011), *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place*, Degree Thesis International Business.
- BERNERTH, J. B., ARMENAKIS, A. A., FEILD, H. S. and WALKER, H. J. (2007), “Justice, Cynicism, and Commitment a Study of Important Organizational Change Variables”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43, No: 3, pp. 303-326.
- BİNGÖL, Dursun. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ

- BOROŞ, Smaranda. (2008), “Organizational Identification: Theoretical and Empirical Analyses of Competing Conceptualizations”, *Cognition, Brain, Behavior*, Vol. 12, No: 1, pp. 1-27.
- BRANDES, P., CASTRO, S., JAMES, M. S. L., MARTINEZ, A., MATHERLY, T., FERRIS, G. and HOCHWARTER, W. (2008), “The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 14, No: 3, pp. 233-240.
- BRANDES, Pamela M. (1997), *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences*, Unpublished Phd Dissertation: The University of Cincinnati, OH, USA.
- BROWN, M., CREGAN, C. (2008), “Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement”, *Human Resource Management*, Vol. 47, No: 4, pp. 667-686.
- COLE, M. S., BRUCH, H. (2006), “Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No: 5, pp. 585-605.
- ÇAKICI, A., DOĞAN, S. (2014), “Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 15, No: 1, ss. 79-89.
- ÇAKIR, R. (2016), *Organizational Identity Management and Chaos*, Şefika Şule Erçetin (Ed). *Chaos, Complexity and Leadership 2014*, Springer International Publishing, Switzerland.
- DEAN, J. W., BRANDES, P. and DHARWADKAR, R. (1998), “Organizational Cynicism”, *Academy of Management Review*, Vol. 23, No: 2, pp. 341-352.
- DUTTON, J. E., DUKERICH J.M. and HARQUAIL, C.V. (1994), “Organizational Images and Member Identification”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No: 2, pp. 239-263.
- EATON, Judy A. (2000), *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. York University, Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program to Psychology, Toronto.
- ERDOST, H. E., KARACAOĞLU, K. ve REYHANOĞLU, M. (2007), “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, ss. 514-524.
- HAİR, J., TATHAM, R., ANDERSON, R. E. and WILLIAM, B. (1998), *Multivariate Data Analysis*, 5th Ed. Prentice-Hall, New Jersey.
- HERSEN, M. (2004), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment: Industrial and Organizational Commitment*, John Wiley & Sons Inc., New Jersey.
- İŞCAN, Ömer F. (2006), “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Cilt 11, No: 6, ss. 160-177.
- JAMES, Matrecia S. L. (2005), *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: an Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, PHD Thesis, The Florida State University, USA.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ

- JOHNSON, J. L., O'LEARY-KELLY, A. M. (2003), "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, pp. 627-647.
- JONES, C., VOLPE, E. H. (2011), "Organizational Identification: Extending our Understanding of Social Identities through Social Networks", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, No: 3, pp. 413-434.
- KAHYA, Cem. (2013), "Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi", *Global Journal of Economics and Business Studies*, Cilt 2, No: 3, ss. 34-46.
- MAEL, F. A., B. E. ASHFORTH, (1992), "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 13, No: 2, pp. 103-123.
- MILKOVICH, G. T., WIGDOR, A. K. (1991), *Pay for Performance: Evaluating Performance Appraisal and Merit Pay*, National Academy Press, Washington.
- MUDA, I., RAFIKI, A. and HARAHAP, M. R. (2014), "Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No: 2, pp. 73-80.
- NAFEI, W. A., KAIFI, B. A. (2013), "The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals on Egypt", *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No: 12, pp. 131-147.
- ÖZTÜRK, Z., KAHRAMAN, N. (2015), "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma", *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Cilt 5, No: 3, ss. 339-358.
- POLAT, M., MEYDAN, C. H. (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, No: 1, ss. 145-172.
- POLAT, M., MEYDAN, C. H. ve TOKMAK, İ. (2010), "Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *KHO Bilim Dergisi*, Cilt 20, No: 2, ss. 41-63.
- PUGH, D. (1990), *Organizational Behaviour*, Prentice Hall International Ltd, UK.
- REICHERS, A., WANOUS, J. and AUSTIN, J. (1997), "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *Academy of Management Executive*, Vol. 11, No: 1, pp. 48-59.
- SONNENTAG, S., VOLMER, J. and SPYCHALA, A. (2008), "Job Performance", *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, Vol. 1, pp. 427-447.
- TAK, B., AYDEMİR, B. A. (2004), "Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- THOMAS, P. G. (2006), *Performance Measurement, Reporting, Obstacles and Accountability: Recent Trends and Future Directions*, ANU Press, Australia.
- TOPÇU, İ., TÜRKKAN, N. Ü., BACAĞIZ, F. E., ŞEN, H. T., KARADAL, A. ve YILDIRIM, A. (2013), "Sağlık Çalışanlarına Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği" *DEUHYO*, Cilt 6, No: 3, ss. 125-131.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ

- TOSUN, M. (1981), “Örgütsel Etkililik”, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları
Nu: 196, Ankara.
- TURUNÇ, Ömer. (2010), “Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve
İş Performansına Etkisi”, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 11, No: 1, ss. 251-
269.
- TURUNÇ, Ö., ÇELİK, M. (2010), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin
Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar
Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, No: 2, ss. 183-206.
- TUTAR, H., ALTINÖZ, M. (2010), “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim
İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,
Cilt 65, No: 02, ss. 196-218.
- TYLER, Tom R. (1999), “Why People Cooperate With Organizations: An Identity-Based
Perspective”, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 21, pp. 201-246.
- VISWESVARAN, C., ONES, D. S. (2000), “Perspectives on Models of Job Performance”,
International Journal of Selection and Assessment, Vol. 8, No: 4, pp. 216-226.
- VONDEY, Michelle. (2010), “The Relationships among Servant Leadership, Organizational
Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification”,
International Journal of Leadership Studies, Vol. 6, No: 1, pp. 3-27.
- YALÇINKAYA, Akansel. (2014), “Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki
Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme”, *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan
Kaynakları Dergisi*, Cilt 16, No: 3, pp. 106-130.
- YILDIZ, Kaya. (2013), “Analysis of the Relation of Teachers' Organizational Identification and
Organizational Communication”, *Educational Sciences: Theory and Practice*, Vol. 13,
No: 1, pp. 264-272.

ÇOCUK REFAHI: ÇOCUK HAKLARI PERSPEKTİFİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Banu KARAKAŞ*

Ömer Can ÇEVİK**

Geliş Tarihi (Received): 23.11.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 07.12.2016

ÖZ

Tarihin her döneminde hemen hemen her toplumda çocuklar bir yandan korunması gereken varlıklar olarak görülürken diğer yandan da pek çok yönden istismarla karşılaşmışlardır. Tarihsel süreç içerisinde çocukların korunmasına ilişkin ilk düzenlemeler daha çok çocukların çalıştırılmaları ile ilgili olarak gerçekleşmiştir. İlerleyen zamanlarda ise, çocukların da tıpkı yetişkinler gibi “haklara” sahip olabilecekleri düşüncesinden hareketle, uluslararası düzeyde çocuk hakları bildireleri ve sözleşmeleri kabul edilmiştir. Kabul edilen bu belgelerde amaç, öncelikle çocuğun fiziksel ve zihinsel bütünlüğünün korunması, çocuklara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılarak sağlık ve eğitim hizmetlerinden yararlanmada fırsat eşitliği oluşturmak dâhil olmak üzere çocuğun tam bir iyilik halinin sağlanmasıdır. Bu düzenlemeler doğrultusunda, günümüzde uluslararası ve ulusal düzeyde üretilen politikalar, çocuk haklarını temel alan ve kısaca çocuk refahı olarak adlandırılan çocuğun iyi olma halini hedefleyen politikalar şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çocuk, çocuk hakları, çocuk refahı.

* Arş.Gör., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, banukarakas@gazi.edu.tr

** Arş.Gör., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, omercancevik@gazi.edu.tr

WELFARE OF CHILD: AN EVALUATION FROM THE PERSPECTIVE OF CHILDREN'S RIGHTS

ABSTRACT

In every period of history, children who has been considered by every society as a kind of assets to be protected also faced with many kind of abuselements. In the course of the history first regulations about child protection was more about child workers. In the further times the idea that children should have “the rights” as the grown ups provided for them international declarations of the rights of the child. In these accepted declarations the main point was to give the children to have the same equal opportunity-without any discrimination- for education, healthcare services and to ensure the child's full well-being. In the direction of these regulations either national or international policies which base the rights of the child aiming to ensure well-being of the child and is briefly referred to as child welfare.

Keywords: Child, rights of thechild, welfare of child.

GİRİŞ

Bütün toplumların temelini ve geleceğini oluşturan çocukların iyi bir yaşam sürmesi ülkeler açısından oldukça önemlidir. Toplumların geleceği olarak çocukların karşılaştıkları sorunların değerlendirilmesi ve bu sorunlara ilişkin çözümlerin gerçekleştirilmesi de bu açıdan hayati önem taşımaktadır. Modern anlamda çocukların korunma düşüncesi sanayi devriminin ilk dönemine kadar uzanmaktadır. Bu bağlamda sanayi devriminde ortaya çıkan, çocukların ağır şartlarda çalıştırılmaları sorununa yönelik çocukların korunması düşüncesi çocuklara yönelik ilk sosyal politika tedbirlerini ortaya çıkarmıştır. Bu tedbirler daha çok hukuki düzenlemeler olup çalışma saatlerinin düşürülmesine yönelik gerçekleşmiştir. İlerleyen süreçte çocukların da yetişkinler gibi temel haklara sahip olması gerektiği düşüncesinden hareketle Çocuk Hakları Bildirgesi kabul edilmiş ve taraf devletler çocuklara yönelik politikalarını bu uluslararası belge ışığında şekillendirmişlerdir.

Birleşmiş Milletler öncülüğünde gelişen evrensel çocuk hakları oluşturulması düşüncesi, zaman içinde geniş kabul görmüş ve 1989 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Çocuk Haklarına Dair Sözleşme kabul edilmiştir. Türkiye'nin de 1994 yılında onayladığı bu sözleşme kapsamlı düzenlemeleri ile çocuğun yaşama hakkının korunması veya eğitim ve sağlık hakkının tanınmasının çok ötesinde haklar getirerek çocuklara sosyal hayatın her alanında kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar tanınmasını amaçlamıştır. Yapılan uluslararası düzenlemelerde bütün dünya çocuklarının iyilik halinin geliştirilmesi ve refahları artırıcı uygulamaların gerçekleştirilmesi başlıca amaçtır. Bu bağlamda, çocuk hakları temel standartları oluşturmak üzere ulusal düzeylerde yapılacak olan düzenlemelerle çocuk refah sistemleri oluşturulmak istenmektedir.

Çocuk refahı politikalarının günümüzde refah hizmetlerinin bütüncül bir yaklaşımla organize edildiği, çocuğun yararının gözetilerek her türlü istismara karşı korunduğu ve çocuk haklarını temel alan çocuk koruma sistemleri biçiminde ortaya çıktığını belirten görüşler bulunmaktadır (Yolcuoğlu, 2009: 48). Literatür taraması olan bu çalışmada öncelikle çocuk ve çocuklarına ilişkin bir kavramsal çerçeve çizilerek geçmişten günümüze kadar gelen süreçte çocuk haklarının gelişimi perspektifinden Türkiye'de çocuk hakları ve çocuk refahıyla ilgili bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır. Bu değerlendirme yapılırken daha çok çocuk emeği, çocuk yoksulluğu ve istismara maruz kalan çocuklara odaklanan sınırlı bir yaklaşımdan ziyade, çocuğun her türlü iyilik halini esas alan bir yaklaşımla bu alana ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemeler temel alınacaktır.

I) KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A) Çocuk Kavramı ve Çocuk Hakları

Çocuklara ilişkin yapılan çalışmalarda öncelikle çocuk kavramından ne anlamamız gerektiği, çocuk kavramının yetişkinden nasıl ayırt edileceği gibi konular ifade edilmelidir. Az gelişmiş ülkelerdeki hakim anlayışa göre çocuk, “aile olgusunun ötesinde, ailenin ekonomik kalkınmasına katkıda bulunabilecek potansiyel işgücü, ailenin ilerleyen yaşlarında ise bir sosyal güvenlik aracı” olarak görülmektedir (Kulaksız, 2014: 97). Diğer bir ifadeyle tarım toplumlarında çocuk, maliyeti yüksek olmayan ekonomik bakımdan faydalı bir araç niteliği taşımaktadır. Zira, bu tür toplumlarda çocuk bir yandan üretime katkı sağlarken diğer yandan yaşlılık döneminde sigorta görevi görmektedir (Tuncer, 1976: 39). İlerleyen dönemlerde ise çocuk kavramının değişime uğradığı görülmektedir. Genel olarak Batı toplumlarında modern anlamda çocukluk kavramının ortaya çıkması, 17. yüzyıllardan itibaren bu toplumlarda başlayarak gerçekleşen birtakım değişimlerin sonucu olarak gerçekleşmiştir (Zeytinoğlu, 2001: 9). Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde kentsel alanlarda çocuk, “aileye aile olma duygusunu verirken ve geleceğe hazırlanırken çalışma hayatından uzak tutulan varlık” olarak görülmektedir (Kulaksız, 2014: 97).

Günümüzde çocuk kavramına ilişkin genel geçer bir ifade Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi’nde belirtilmiştir. Buna göre, 18 yaşından küçük her birey çocuk olarak kabul edilmektedir. Bu maddeye göre ulusal hukuk tarafından daha erken bir yaş tespit edilmediği sürece 18 yaşın altındaki herkes çocuk sayılacaktır. Bu durum hukuk disiplini içerisinde fazlaca eleştirilse de (Bakırcı, 2004: 82) ülkemiz kanunları da bir standart getirmesi sebebiyle bu tanımları benimsemiştir. Dolayısıyla bu çalışmada “çocuk” olarak 0-18 yaş arasında bireyler kast edilmektedir.

Çocuk hakları Avrupa Konseyinin ifadesiyle “çocukların insan hakları”, çocuğun fiziksel, zihinsel ve ruhsal gelişimini henüz tamamlamamış olmalarından hareketle özel korumaya gereksinim duymalarının bir sonucu olarak uluslararası kuruluşların girişimleriyle geliştirilmiş ve ulusal mevzuatlarca da tanınmış temel haklardır. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesine göre, herkese tanınan insan haklarına ek olarak çocuklara tanınan bazı özel haklar çocuk haklarıdır (ASPB, 2013:4). Çocuk hakları ele alınırken Birleşmiş Milletler Çocuk Sözleşmesinde belirtilen 4 temel kriter gözetilerek yasa ve uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Avrupa Konseyi Çocuk Hakları Stratejisinde de aynen gözetilen bu 4 kriter; çocuk haklarının hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm çocuklara tanınması, çocuğun yüksek yararının ön plana alınması, çocuğun yaşama ve gelişme hakkının korunması ve çocuğun tüm

düzeylerde karar alma süreçlerine dahil edilmesi ve fikirlerini ifade etmesinin teşvik edilmesi (Avrupa Konseyi, 2016: 3-4) şeklinde sıralanmaktadır.

B) Çocuk Refahı ve Çocuğun İyi Olma Hali

Son yıllarda UNICEF başta olmak üzere birçok uluslararası kuruluşun çabalarının sonucunda gelişmiş ülkelerin, çocuklara yönelik politika ve hizmetlerde çocukların “iyi olma hali”ni merkeze alan yaklaşımları benimsedikleri görülmektedir. Bu yaklaşımın ortaya çıkmasında insanların iyi olma halinin yalnızca kişi başına düşen gelir ile ilişkili olmadığına yönelik düşünce biçiminin yaygınlaşması etkili olmuştur. Bu anlayış aynı zamanda Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinde yer alan “çocukların, insan olarak haklarının yanı sıra özel hakları da vardır.” ilkesinin de yansımaları olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla çocukların iyi olma halinin sağlanması için bu hakları gözetilen özel politikalara ihtiyaç duyulmaktadır (UNICEF, 2013: 5).

Kavram olarak refah, Türkçe karşılıklarında “varlık”, “bolluk”, “rahatlık” gibi anlamlara sahipken İngilizce literatürde kelimenin daha çok human well-being kavramı ile ifade edildiği görülmektedir (Metin ve Özyayın, 2016: 9). İyi olma hali (well-being), “fiziksel, duygusal, zihinsel ve ruhsal gelişim yoluyla bireyin kendisi, başkaları ve çevre ile ilişkili olarak kendine özgü potansiyelini geliştirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Çocuğun iyi olma hali, çocukların kendi hayatlarını şekillendirmede rol oynayan aktif bireyler olarak görülmesi gerektiğini temel alan bir düşünce biçimini benimsemektedir. Çocuklar bir yandan kendi haklarına sahip olan sosyal grup olurken diğer yandan da özgür bireyler olarak kabul edilmelidir. Özetle çocuğun iyi olma hali, oluşturulan ulusal politikalarda çocukların önceliğe sahip olması anlamına gelmektedir. Çocuk haklarının korunması ve geliştirilmesi toplumların geleceğine yapılmış büyük bir yatırım olacaktır (Beşpınar ve Aybars, 2013: 7).

Türkiye’de çocukların iyi olma hali OECD ve Avrupa Birliği’nin kabul ettiği ölçüm araçları doğrultusunda 4 boyutta incelenmektedir. Bunlar; gelir, sağlık, eğitim ve sosyal katılım şeklindedir (UNICEF, 2013: 5).

Gelir düzeyi çocukların yaşamını, iyi olma hallini etkileyen başlıca faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Çocuk yoksulluğu kısmında da üzerinde durulacak olan gelir ve çocuk refahı ilişkisine dair OECD VE TÜİK verilerine göre yorum yapılacak olursa; OECD ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye’de çocuklar daha çok hane geliri, daha yüksek bir gelir eşitsizliği ve yoksulluk altında bulunmaktadırlar. TÜİK’in yapmış olduğu yoksulluk araştırmaları da bu durumu destekleyerek maddi yoksulluk düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre; 2009 yılında 6 yaşından küçük çocukların %24’ü yoksulluk sınırının altında görülmektedir. Bunun yanında çocuk işçiliği ile ilgili veriler, kız ve erkek çocukların olumsuz etkilendiğini,

çocukların eğitime erişimlerini kısıtlayarak yoksulluğun nesiller arası geçiş katkıda bulunduğunu göstermektedir (UNICEF, 2013: 8). Gelir eksikliği aynı zamanda eğitim ve sağlık hizmetlerine ulaşma ve sosyal katılım noktasında da çocuklar için bir tehdit faktörü olabilmektedir.

Çocuğun iyilik halini göstermesi bakımından kabul edilen bir diğer parametre de sağlıktır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) çocuk sağlığına, çocuk hakları ve çocuğun iyilik halinin yakalanması perspektifinden bakmaktadır. Buna göre, çocuk sağlığı ile ilgili önlenemez ölümlerin azaltılması ve enfeksiyona bağlı gelişen hastalıkların önlenmesi gibi klasik tedbirlerin yanı sıra erken çocukluktan itibaren çocuğun fiziksel ve psikolojik gelişiminin desteklenmesi, çocuğun sosyal karar alma süreçlerine katılımının sağlanması, çocuğun şiddetten uzak tutulması Dünya Sağlık Örgütünün öncelikleri arasındadır. Bu bakımdan Dünya Sağlık Örgütü, sağlık hizmetlerinin sunumu ve finansal korumaya da dikkat çekmekte ve ülkelerin sağlık sistemlerini bütün çocuklara koruma sağlayacak şekilde dizayn etmelerini tavsiye etmektedir (WHO, 2014: 1).

Dünya Sağlık Örgütünün de belirttiği gibi, çocuklarla ilgili sağlık alanındaki en önemli göstergelerden birisi olarak çocuk ölümleri kabul edilmektedir. İstatistikler incelendiğinde, dünyada 0-5 yaş arası çocuk ölümleri en düşük Avrupa'da, Avrupa'nın yedi kat fazlasıyla en yüksek Afrika bölgesindedir. Dünya Sağlık Örgütü çocuk ölümlerinde yüksek gelirli ve düşük gelirli ülkeler arasında bir uçurumun olduğunu vurgulamaktadır (WHO, 2015). Türkiye'de ise 2012 yılında çocuk ölümlerinin toplam ölümler içindeki oranı % 6,5'tir. Aynı yılda 18 yaş altı çocuk ölümlerinin %61,1'i 0 yaşındaki bebeklerde % 14,4'ü ise 1-4 yaş grubu çocuk ölümlerinde gerçekleşmiştir. Yaş ilerledikçe çocuk ölümlerinin de azaldığı görülmektedir (TÜİK, 2014: 60). Diğer yandan TÜİK 2012 sağlık araştırmasına göre, 0-6 yaş grubunda görülen sağlık sorunları incelendiğinde ilk sırada işitme kaybı (%6) gelmektedir. Bu rahatsızlığı sırasıyla konuşma bozukluğu (%4,2), davranış-uyum problemi sorunu (%1,9), dikkat eksikliği (%1,8) ve görme kaybı (%1,4) takip etmektedir (TÜİK, 2014: 49). Ayrıca çocuk nüfus içinde daha da dezavantajlı bir kesimi engelli çocuklar oluşturmaktadır. TÜİK 2011 Nüfus ve Konut Araştırmasına göre, Türkiye'de engelli nüfusun % 8,7'si çocuk nüfustur (TÜİK, 2014: 52).

Çocukların yaşamında eğitim de oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Çocuk refahı ve çocuğun iyi olma hali konuları tartışılırken eğitim konusu üzerinde durmak bundan dolayı bir gerekliliktir. Çocuklara yönelik eğitim süreci değerlendirilirken ön plana çıkan nokta okul öncesi eğitimidir. Eğitim sürecinde bütün ülkeler için belki de en önemli kademe okul öncesi dönemi kapsayan eğitim kademesidir. Zira öğrencinin burada edineceği temel bilgi ve beceriler

onun ileride kademelerdeki ve tahsil hayatı sonrasındaki başarısını önemli ölçüde etkileyecektir.

Temel eğitime erişim de, bir refah parametresi olarak düşünüldüğünde kritik bir noktada durmaktadır. Zira okul öncesi eğitime erişim, eğitimdeki başarıyı yüksek bir düzeyde etkilemektedir (West ve Nikolai, 2013: 477). Bu konu hakkında yapılan tıbbi araştırmalar erken yaşlarda beyin gelişiminin çok hızlı olduğunu ortaya koymuştur. Sevgi dolu bir ortamda büyüyen ve kaliteli, nitelikli bir okulöncesi eğitim gören çocukların, ileriki dönemlerde daha yüksek sorgulama ve sorun çözme yeteneğine sahip oldukları görülmektedir. Diğer yandan okul öncesi eğitim çocukların zorunlu eğitime daha yumuşak bir geçiş yapmasını sağlamakta ve onların paylaşımcılık duygularını artırarak özgüvenleri yüksek bireyler olmalarına yardımcı olmaktadır (Tuzcu, 2006: 101). Toplam zeka potansiyelinin yarısının çocukların 4 yaşına ulaştığında tamamlanmış olduğu kabul edildiğinde okul öncesi dönemin önemi daha iyi kavranmış olacaktır (Kaytaç, 2005: 11). Bu bakımdan çocuk refahını geliştirilmesi politikalarının mutlaka okul öncesi dönemle ilgili düzenlemeleri kapsamaması gerekmektedir.

Okul öncesi eğitim alınmaması ya da yetersiz bir okul öncesi eğitim alınması çocukların daha sonraki eğitim kademelerindeki başarılarına etki etmektedir. Yapılan bir OECD araştırmasında, okul öncesi eğitim alan kişiler bu eğitimi almayan kişilere göre lisede öğrenme becerileri açısından 2 yıl daha ileri bir seviyede oldukları gözlenmiştir (aktaran Kaytaç, 2005: 5).

Okul öncesi eğitimin ülkemizde ne kadar göz ardı edildiği okullaşma oranlarının OECD ve AB ülkeleri ortalamaları ile kıyaslanmasıyla daha rahat anlaşılmaktadır. Erken çocukluk ve ilköğretimde okullaşma oranları karşılaştırıldığında Türkiye'nin Avrupa Birliği ve OECD ülkelerine kıyasla özellikle 3-4 yaş aralığındaki okullaşma oranlarında ciddi biçimde geride olduğu açıkça görülmektedir. Ancak 5-6 yaş döneminde ise Türkiye son dönemlerde büyük atılım gerçekleştirmiştir ve diğer ülkeler ortalamasına yakınsama kaydetmiştir (OECD, 2014).

Çocuğun iyi olma halini ölçen son parametre olan sosyal katılım ise; Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin temel ilkelerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Bu kavram çerçevesinde düzenlenen husus; çocuğun aile yaşamına, kültürel ve toplumsal yaşama tam katılımıdır. Sosyal katılımın anlamamız gereken, çocukların bir yandan okul gezilerine ve kulüp faaliyetleri gibi etkinliklere katılımları diğer yandan da kendi yaşamlarını etkileyecek konularda aile, okul, mahalle gibi karar alma süreçlerinde düşüncelerini ifade etme olanaklarının bulunmasıdır (UNICEF, 2013: 10).

II) ÇOCUK REFAHININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER OLARAK ÇOCUKLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Çalışmanın ilk bölümünde çocuğun iyilik halinin hangi parametrelere göre ölçülmeye çalışıldığı ortaya konulmuştur. Bu ölçüm parametreleri elbette sınırlılıklara sahiptir ve gelişime açıktır. Devletler çocuk refahı standartlarını yükselttikçe yeni kriterler bu ölçüm parametrelerine eklenebilecektir. Öte yandan çocuk refahının sağlanmasının önünde bazı yaygın engeller de bulunmaktadır. Bu kısımda çocuk refahı önündeki tüm engellere yer verilmeyip sadece en yaygın ve temel kabul edilen çocuk çalışması, çocuk yoksulluğu ve çocuk istismarına yer verilecektir.

A) Çocuk İşçiliği

Tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde, çocuk çalıştırılmasına insanlık tarihinin her döneminde rastlanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte çocukların çalıştırılma biçimleri dönemden döneme farklılıklar göstermektedir. Tarihin ilk dönemlerinde çocuklar daha çok anne ve babalarına yardımcı olmak amacıyla çalışma hayatında yer almışlardır. Yerleşik hayata geçtikten sonra ise, tarıma dayalı yaşam şeklinin benimsenmesiyle aile ya da akraba işlerinde çalıştırılmışlardır. Çocukların çalıştırılması tarihin her döneminde görülmesine karşın “çocuk işçiliği” kavramı sanayileşme ile birlikte ortaya çıkmıştır. Bu dönemde yoğun olarak emek gücü kullanılarak yapılan işlerin makineler aracılığıyla kadın ve çocuklar tarafından yapılmaya başlanmasıyla “çocuk çalışması”, “çocuk işgücü” adını almıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2005: 7). Bu çerçevede Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun yaptığı göre çocuk işgücü, “çocukların çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından yoksun bırakıcı ve onların fiziksel, zihinsel ve mental gelişimlerine zarar verici işlerde istihdam edilmesidir.” (Kulaksız, 2014: 97).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çocukların yapmış olduğu her çalışma faaliyetini çocuk işçiliği olarak kabul etmemektedir. Dolayısıyla çocuk işgücüne yönelik kavramsal çerçeve çizilirken çocuk işgücü ve çocuk çalışması kavramları arasındaki ayrımı belirtmek yerinde olacaktır. Çocuk işçiliği, “en başta eğitim hakkı olmak üzere, çocuğun diğer haklara da sahip olmasını engelleyen; onun sağlığına, fiziksel ve psikolojik gelişimine zarar veren bir çalışma” olarak ifade edilirken çocuk çalışması, “çocuklar için zararlı olmayan ve eğitimsel fırsatları engellemeyen bir çalışma” olarak görülmektedir (Erbay, 2008: 11-12).

18. ve 19. yüzyıllarda İngiltere’de ortaya çıkan ve daha sonra başta Batı Avrupa olmak üzere tüm dünyayı etkisine alan sanayi devrimi, dünya

üzerindeki tüm toplumları, tüm insanlığı derinden etkilediği gibi çocukların yaşamını da önemli ölçüde değiştirmiştir.

Çocuk çalışmasına ilişkin Batı'da yapılan araştırmaların odak noktası sanayi devrimidir. Farklı ülkelerin bu süreci farklı yaşadıklarına, sosyo-ekonomik olarak farklı etkiler hissedildiğine bağlı olarak ülkeler arasında birtakım farklılıklar olmasın rağmen sanayi devriminin pek çok çocuk üzerinde önemli ölçüde istismara neden olduğu çoğunluk tarafından ifade edilmektedir. Bu dönemde fabrika ve madenlerde çalıştırılan çocuklar imajı ve çocuk emeğinin sömürüsü sanayi devrimiyle adeta özdeşleşmiş kabul edilmektedir (Zeytinoğlu, 2001: 14-16). Sanayi devrimi sonrasında mal üreten işverenler pazarlarını genişletmek için mallarını ucuza satmak istemişler, bunun yolunun da işgücü maliyetlerini düşürmekten geçtiğini kabul etmişlerdir. Bu düşünce ekseninde çocuklar, yetişkinlere ödenen ücretin birkaç kat altında bir ücrete çalıştırdıklarından dolayı işletmelerin temel hedefi olmaya başlamıştır (Erbay, 2008: 31-32).

Çocuk işçiliğinin boyutuna geçmeden önce çocukların çalışma nedenlerine bakmakta da fayda vardır. Çocuk işçiliğinin nedenleri analiz edildiğinde en önemli neden olarak yoksulluk karşımıza çıkmaktadır. Ailelerin yoksul olması nedeniyle çocuklarını kendi yanlarında ya da başka yerlerde çalıştırmaya yönlendirdikleri görülmektedir. Yani ailelerin geçimlerini sağlamaya noktasında yeterli bütçeye sahip olmaması ailelerin çocuklarını çalışma hayatına itmelerine neden olmaktadır (Erbay, 2008: 21-22). Bunun yanında eğitimle ilgili nedenler, göçler, geleneksel bakış ve ailenin rolü, çocuk işgücüne olan talep, mevzuatın eksiklikleri ve etkin uygulanamaması gibi nedenlerle çocuk işçiliğinin meydana geldiği savunulmaktadır (ÇSGB, 2005: 21). ILO'ya göre çocuk işçiliğinin sebepleri ise, benzer şekilde hanenin yoksulluğu, sosyal korumadan yoksunluk ve yasal çalışma yaşının altındaki çocukların hepsinin zorunlu olarak okula gitmesinin sağlanamamış olması olarak gösterilmektedir (ILO, 2015). TÜİK verilerine göre ise, Türkiye'de çocukları çalışmayı iten en güçlü sebep ailelerinin gelirine katkıda bulunmaktır (TÜİK, 2015: 101). Yani çocuk işçiliğinin başlıca sebebi maddi anlamda yetersizlikler ve yoksulluk olarak göze çarpmaktadır.

ILO'ya göre, 5-14 yaş arasında dünya genelinde 120 milyon çocuğun çalıştığı tahmin edilmektedir. 5- 17 yaş arasındaki çocuklarda bu sayı 168 milyondur. Çalışan çocuklar içinde çalışmanın en yoğun olduğu yaş aralığının 5-11 yaş arası olduğu dikkat çekmekte ve çalışan çocukların %44'ü bu yaş aralığına karşılık gelmektedir. ILO 2015 Çocuk İşçiliği Raporuna göre (Child Labour and Education: Progress, Challenges and Future Directions) 2000 ile 2012 yılları arasında ILO ve BM'nin birlikte yürüttüğü çalışmalar sonucunda çalışan çocukların sayısı yaklaşık 78 milyon çocuk yani üçte bir oranında azaltılmıştır.

Azalma oranı kız çocuklarında % 40, erkek çocuklarında % 25'tir. Son olarak ILO'ya göre çocuk işçiliğinin önlenmesinde en etkili araç eğitim olduğunu belirtmek yerinde olacaktır (ILO, 2015).

Türkiye'de çocuk işçiliğinin boyutları ise TÜİK verileri yardımıyla gösterilebilir. Ekonomik faaliyette çalışan çocukların oranı 2012 yılı için % 5,9 olarak verilmiştir. İstihdam edilen çocukların %68,8'i erkek %31,2'si ise kız çocuktur. 2012 yılında çocukların istihdam oranı, 6-14 yaş grubunda %2,6 iken 15-17 yaş grubunda %15,6'dır (TÜİK, 2015: 93). Türkiye'de çocukların %8,5'inin okula devam etmediği, bir işte istihdam edilen çocukların ise yaklaşık yarısı okula devam etmemektedir (TÜİK, 2015: 97).

B) Çocuk Yoksulluğu

Yoksulluğa maruz kalmak çocukları yaşama, büyüme ve gelişme açısından ihtiyaçları olan imkanlardan yoksun bırakmak anlamına gelmektedir. Bu imkanlardan yoksun kalmak çocukların bedensel, zihinsel, ruhsal ve sosyal gelişimlerini olumsuz yönde etkilemekte; yoksulluk içinde yetişen çocukların gelecekte de yoksul olma riskinin yüksek olduğu kabul edilmektedir (Kurnaz, 2009: 27).

Kavram olarak çocuk yoksulluğu 19. yüzyılda sosyal politikanın konusu haline gelmiştir. Çocuk yoksulluğu, çoğunlukla onları yetiştiren anne-babaların içinde bulunduğu yoksulluğun bir ürünü olarak kabul edilmekle birlikte (Durgun, 2011: 145) 1980'li yıllardan itibaren ayrı bir kavram olarak ele alınmaya başlanan çocuk yoksulluğu çocukların zayıf ve güçsüz oldukları, özel ilgi ve korunmaya ihtiyaç duydukları düşüncesinden hareketle onlara ait hakların düzenlenmesi gerektiğinin savunulmasıyla eş zamanlı olarak ortaya çıkmıştır (Kurnaz, 2009: 27-28). UNICEF'e göre yoksul çocuk; "yaşamı, büyümesi ve gelişmesi için gerekli olan maddi ve duygusal kaynaklardan mahrum kalması nedeniyle haklarından faydalanamayan, potansiyelinin tamamını kullanma başarısı gösteremeyen veya toplumun bütün ve eşit bir üyesi olarak katılamayan kişidir." (2004: 18). Yoksulluk çocukların zihinsel ve bedensel her türlü ihtiyaçlarının karşılanmamasına, çocukların istismar ve sömürüsüne, şiddet ve ayrımcılığa uğramalarına neden olmaktadır. Bu doğrultuda çocukların geleceğin toplumunu inşa etmede bilgi, beceri ve nitelikleri ile görev alacakları düşünüldüğünde gelişimlerini sağlayacak imkânlardan mahrum kalması toplumların kalkınmasının önünde bir engel olacaktır. Dolayısıyla çocuklar için en büyük risklerden biri yoksulluktur (Durgun, 2011: 145).

Çocuk yoksulluğu pek çok parametreye bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Çocuk yoksulluğunun ortaya çıkmasının, ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle olduğu kadar gelir dağılımı eşitsizliği, işgücü piyasalarının yapısı ve toplumsal

cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar, aile yapıları ve ebeveynlerin eğitim düzeyleriyle de yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (Metin, 2015: 169).

Çocuk yoksulluğu açısından Türkiye'deki duruma bakıldığında TÜİK'e göre, 2013 yılı itibariyle ülkemizde çocuk nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı % 29,7'dir (TÜİK, 2014: 1). Sahip olduğu bu oran ile Türkiye, Avrupa Birliği üye ülkeleri arasında en yüksek çocuk oranına sahip ülke olarak dikkat çekmektedir (TÜİK, 2014: 15). 2012 yılında TÜİK tarafından yapılan "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" sonucuna göre, 18 yaşından küçük erkeklerin % 32,8'i, kızların ise %32,7'si yoksulluk riski altındadır (TÜİK, 2014: 100). Yapılan araştırma sonuçlarında yer aldığı gibi yoksulluk çocukların sağlığı, eğitimi, sosyal ve psikolojik özellikleriyle yakından ilişkili olarak ortaya çıkmakta ve bu faktörler üzerinde etkili olmaktadır.

Çocuk yoksulluğu ile mücadelede sosyal yardımlar çocukların ihtiyaçlarını karşılamada en önemli sosyal politika aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de çocuk yoksulluğuna yönelik temel sosyal yardım Şartlı Eğitim Yardımıdır. Bu kapsamda ihtiyaç sahibi ailelere çocuklarının eğitimlerinin akmaması için karşılıksız nakit desteği sağlanırken, kız çocuklara yönelik bu nakit desteğinin miktarı daha yüksek tutulmaktadır (ASPB, 2013: 10). Bunun yanında ücretsiz okul kitaplarının dağıtılması, eğitim araç-gereç yardımları, taşınabilir eğitimde öğle yemeği ve beslenme destek programlarının uygulanması ve okul sütü projesi eğitim alanında yapılan sosyal yardımlar içerisinde sayılmaktadır. Sağlık alanında sosyal yardım ve hizmetlere bakıldığında; çocuklar için evrensel sağlık sigortası uygulaması, çocuklara yönelik genel erken tanı programı, çocuklara yönelik çıraklık ve staj dönemi sigortası başlıca uygulamalardandır (UNICEF, 2013: 85-91). Bu uygulamalar Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık hizmetlerinden yararlanmada hak temelli yaklaşımı ile de uyum içerisinde. İnsan haklarına saygı duyulduğu ölçüde devletlerin sağlık sistemlerinin güçleneceğini belirten Dünya Sağlık Örgütü, çocuk sağlık stratejilerinde de Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesinin temel alınması gerektiğini belirtmektedir (WHO, 2014: 6).

C) Çocuğa Yönelik İstismar

Çocuğa yönelik olarak bir diğer kişinin fiziksel veya ruhsal zarar verici davranışı çocuk istismarı olarak kabul edilmektedir. Bahsi geçen diğer kişi çocuğun ailesinden birisi olabileceği gibi bir başka kişi de olabilir, aynı zamanda yetişkin veya çocuk da olabilir. İstismarın ortaya çıkarabileceği fiziksel zarar, beyin hasarından ölüme kadar çok çeşitli olabilmektedir. Ruhsal ve psikolojik zararlar ise düşük özgüven ve anti sosyal davranışlardan, dikkat problemi ve öğrenmek güçlüklerine kadar çeşitli boyutlarda ortaya çıkabilmektedir (National Research Council, 1993: 208).

Çocuk istismarı hane içinde ortaya çıktığında genel olarak anne, baba ya da evdeki büyük diğer kişiler tarafından duygusal, fiziksel ve cinsel olarak ortaya çıkmaktadır. Aile içinde ortaya çıkan çocuk istismarının yoksulluk, eğitim düzeyinin düşüklüğü ve kültürel ortamdan kaynaklandığı ileri sürülmektedir. İstismar kültürel açıdan farklı algılandığından dolayı ülkeden ülkeye değişmekte ve genel geçer evrensel bir tanıma sahip olamamaktadır. Ancak Dünya Sağlık Örgütü'nün çocuk istismarına yönelik bir tanım yaptığı bilinmektedir. Bu tanıma göre, "çocuğun sağlığını, fiziki ve psiko-sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyen bir yetişkin, toplum veya ülke tarafından bilerek ya da bilmeyerek yapılan davranışlar" çocuk istismarı olarak kabul edilmektedir (Polat, 2013: 48-49).

Çocuklar, duygusal, fiziksel ve cinsel olmak üzere temelde üç şekilde istismara uğramaktadırlar. Duygusal istismar; fiziksel olmamakla birlikte oldukça ağır ceza ve tehditleri içeren istismar çeşididir. Özellikle Türk toplumunda duygusal istismar, çocuğun terbiye edilmesinde bir araç olarak kullanılmaktadır. Bebek ya da çocuğa yönelik bir takım davranışlar duygusal istismar içerisinde değerlendirilmektedir. Bu davranışlar; bebek ya da çocuğun odaya kapatılması, bağlanması, yalnız bırakılma, reddedilmesi, korkutulması, yok sayılması, aşağılanması, tehdit edilmesi vb. davranışlar şeklinde sıralanabilmektedir. Cinsel istismar; yetişkin bir kişinin cinsel ihtiyaçları için çocukları araç olarak kullanmasıdır. Cinsel istismara her sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel çevrelerden kız ve erkek çocuklar maruz kalmaktadır. Son olarak fiziksel istismar ise; çocuğun fiziksel olarak zarar görmesiyle ortaya çıkan istismar türüdür. Bir çocuğun şiddet görmesi ya da şiddete tanık olması fiziksel istismar içerisinde değerlendirilmektedir. Özellikle annelerin çocuklarını yetiştirmede fiziksel istismara başvurdukları görülmektedir (Polat, 2013: 50-53). Türkiye'de çocuk istismarı ve aile içi şiddet araştırmasına göre, 7-18 yaş arasındaki çocukların maruz kaldığı istismarlar içerisinde % 51 ile duygusal istismar ilk sırada yer almaktadır. Bunu % 43 ile fiziksel istismar, %25 ile ihmal, % 3 ile cinsel istismar izlemektedir (UNICEF, 2010: 32).

Günümüzde sıklıkla tartışılan çocuk istismarına yönelik caydırıcı önlemlerin vakit kaybedilmeden alınması gerektiği bir gerçektir. Bu kapsamda, çocuklara karşı olumsuz davranışların zararlı etkileri ve BM Çocuk Hakları Sözleşmesi kararlarının çerçevesinde çocukları istismardan korumak amacıyla toplumda dikkat çekecek eğitim kampanyalarının başlatılması yararlı olacaktır. Başlatılan bu kampanyalarda hedef, bu alana ilişkin bir farkındalık yaratabilmektir. Bunun için ailelerin, öğretmenlerin ve çocukların davranışlarını olumlu yönde değiştirebilmek için gerekli adımlar atılmalıdır. Çalışmaların çoğunlukla istismara maruz kalan bireye yönelik yapıldığı görülmektedir. Oysa istismar uygulayanın da rehabilite edilmesi, ortaya çıkan bu şiddetin önlenmesi için

oldukça önemli ve gereklidir. Yapılan çalışmalar her iki tarafın ruh sağlığını düzeltebilecek şekilde kurgulanmalıdır. Bu süreçte eğitim, sağlık kuruluşları çalışanları, medya ve sivil toplum kuruluşlarının duyarlılığının artırılması ve kararlılıkla mücadele edilmesi gereği açıktır (UNICEF, 2010: 39).

III) ÇOCUK HAKLARI PERSPEKTİFİNDEN ÇOCUK REFAHI SİSTEMİ OLUŞTURMA GİRİŞİMLERİ

1989 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, kendisinden sonra gelen düzenlemeler için temel yol gösterici belge olmuştur. Her ne kadar çocuk haklarının tanınması ve geliştirilmesi konusunda henüz istenilen düzeye ulaşamamışsa da gerek uluslararası gerekse de Türkiye düzeyinde konuya ilişkin artan bir önem verme durumundan söz etmek mümkündür. Bu bağlamda öncelikle uluslararası düzenlemeler, ardından Türkiye'deki gelişmeler ele alınacaktır.

A) Çocuk Haklarına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Çocukların korunması ve varlıklarının geliştirilmesiyle ilgili uluslararası düzenlemelerin başlangıcının çalışan çocuklarla ilgili düzenlemeler olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte 1802 yılında İngiltere'de kabul edilen çıraklar hakkındaki yasa çocukların günlük çalışma sürelerine getirdiği kısıtlama ve gece çalışmasını yasaklaması gibi maddelerinden dolayı hem sosyal politika hem de çocukların korunması bakımından ilk olma özelliği taşımaktadır. Bu bağlamda konuyla ilgili uluslararası düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilmiş ve çocuk çalışmasında asgari yaş standardı getirilmiştir. Bu düzenleme istihdama kabulde asgari yaşa ilişkin en kapsamlı ve otoriter uluslararası tanımlamayı yapması açısından oldukça önemlidir. Bu sözleşmeyi onaylayıp taraf olan devletler, asgari sabit tutarak çocukların çalıştırılmayacağı yaş aralıklarını tanımlamak zorundadır. İlerleyen süreçte en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi konusu ön plana çıkarılmış ve önceliğin bu konuya verilmesi konusunda genel bir yaklaşım ortaya çıkmıştır. ILO 1999 yılında 182 sayılı "en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği" sözleşmesi ve bu sözleşmeye bağlı 190 sayılı tavsiye kararını kabul etmiştir. En kötü biçimlerdeki çocuk ifadesiyle kast edilen;

- Çocukların alım-satım ve ticareti,
- Borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması,
- Zorla çalıştırma gibi kölelik ya da kölelik benzeri uygulamanın tüm biçimleri,
- Çocukların fahişelikte, pornografik yayın ve gösterilerde kullanılması ve sunumu,
- Çocukların uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılması,

- Özü ve gerçekleştirildiği şartlar itibariyle çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişmelerini bozacak işleri kapsamaktadır (Çağlar, 2009: 1-2).

Çocuk çalışmasına ilişkin bu düzenlemelerden farklı olarak çocuğun insan haklarını ele alan ve tanıyan düzenlemeler ise Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilmiştir. Bu kapsamda, 1924 yılında Milletler Cemiyeti tarafından onaylanan Çocuk Hakları Bildirgesi, 1959 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Çocuk Hakları Bildirgesi çocukların beden, zihnen, sosyal ve ahlaki olarak özgür ve saygın bir şekilde gelişmelerini sağlıklı ve normal bir şekilde tamamlamaları açısından çocuk haklarının ön plana çıktığı düzenlemeleri ifade etmektedir. Bu gelişmeler ışığında en kapsamlı ve uluslararası alanda en çok onaylanmış sözleşme olarak Birleşmiş Milletler tarafından 1989 yılında kabul edilen çocuğun şahsiyet değerlerini ve haklarını koruyan “BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi” karşımıza çıkmaktadır (ASPB, 2013: 33, Seyyar, 2011: 411-412). Bu sözleşme ile çocukların ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik sorumluluklar sırasıyla aileye, ülke yönetimlerine ve son olarak topluma verilmiştir.

Çok geniş kapsamlı olduğu belirtilen Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesinde çocuklara bir takım haklar tanınmıştır. Tanınan bu haklar; isim ve vatandaşlık hakkı, kimliğin korunması hakkı, ana-baba ile yaşama hakkı, yasadışı yollarla ülke dışına çıkarma ve geri döndürmeden korunma hakkı, ifade özgürlüğü, çocuğun görüşünün alınması, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, özel hayatının korunması hakkı, dernek kurma hakkı, suiistimal ve ihmalden korunma hakkı, gerekli bilgilere ulaşma hakkı, aile ortamından yoksun çocuğun korunma hakkı, mülteci çocuklara ilişkin haklar, özürli çocuklara ilişkin haklar, sağlık ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, eğitim hakkı, yeterli yaşam standardına ulaşma hakkı, dinlenme ve kültürel etkinliklere katılma hakkı, uyuşturucu, satılma, kaçırılma, cinsel sömürü, işkence, silahlı çatışmadan korunma hakkı ve adil yargılanma ve çocuğa özgü adalet sistemi kurulması hakkı (Birleşmiş Milletler, 1989: I. Kısım 1 - 41. maddeler) şeklinde sıralanmaktadır. Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesinin, Çocuk Haklarının Kullanılmasına Dair Avrupa Sözleşmesi (2001), Avrupa Konseyi Çocuk Hakları Stratejisi (2009-2011, 2012-2015 ve 2016-2021 olmak üzere üç belge), Avrupa Birliği Çocuk Hakları Programı (2011)'na temel kriterler ve hedeflenen evrensel standartlar bakımından ilham kaynağı olduğunu belirtmek mümkündür (Avrupa Konseyi, 2016: 6; ASPB, 2013: 6).

Çocuk haklarıyla ilgili sözleşmeleri onaylayan devletler, sözleşmede öngörülen hakların gerçek manada hayata geçirilmesini ve kendilerini geliştirmelerini sağlayacak imkânları geliştirmeyi taahhüt etmektedirler. Buna göre, çocuk

refahının sağlanması ve sürekli olarak çocuk refahına ilişkin standartların yükseltilmesinin bu devletlerin yükümlülüğü olduğu kabul edilmektedir (aktaran Metin, 2015: 178). Bu kapsamda, uluslararası alandaki ve gelişmiş ülkelerdeki eğilimin; çocuk haklarını temel alan, çocuğun her türlü iyilik halini gözeten, sosyal katılımdan boş zaman faaliyetlerini değerlendirmeye, eğitim hakkından istismara karşı korumaya kadar uzanan çok yönlü politikalar geliştirilmesi ve çocuk refahı sistemi oluşturulması olduğu söylenebilir.

B) Türkiye’de Çocuk Haklarına Yönelik Ulusal Düzenlemeler: Çocuk Koruma Kanunu ve Ulusal Çocuk Hakları Stratejisi

Uluslararası düzenlemelerin yanında her ülke ulusal olarak çocukların korunmasına yönelik birtakım düzenlemeler yapmaktadır. Türkiye’de çocukların korunmasına yönelik düzenlemelerin temelini anayasada yer alan hükümler oluşturmaktadır. Anayasanın 41. maddesinde “devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar” denilmektedir. Ayrıca “her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir ve “devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır.” denilerek devletin bu sorunlara karşı ulusal anlamda gerekli tedbirleri alması gerektiği vurgulanmaktadır. Madde 61’de “Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır.” denilerek korunmaya muhtaç çocukların rehabilite edilerek tekrar aileleri ve topluma kazandırılmasının önemi üzerinde durulmaktadır.

Çocuk işçiliğine yönelik olarak ise kanuni düzenlemeler özel olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtilmiştir. İş kanunu m. 71’e göre, “ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.” m. 85’e göre ise “16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı” açıkça ifade edilmektedir. Bu iki maddeye bakıldığında İş Kanunu daha çok çocukların çalışma şartlarını önemsemiş ve ağır ve tehlikeli işlerde çalışılmasını yasaklamıştır.

Anayasa ve İş Kanunundaki düzenlemelere ek olarak 2005 yılında yürürlüğe giren 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu ulusal düzenlemeler açısından önemlidir. Kanun amacını “korunma ihtiyacı olan veya suça sürüklenen çocukların” korunması olarak belirtmektedir (m.1). Kanunda sayılan temel ilkelerden bazıları, çocuğun yaşama ve gelişme hakkının korunması, ayrımcılık yapılmaması, çocuğun yararının gözetilmesi, çocuk suçlularla hapis cezasının son çare olması şeklinde sayılabilir (m.4). Kanuna göre çocuk öncelikle kendi aile ortamında korunacak ve bakılacaktır (m.5).

Çocuk Koruma Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, suça yönelmiş çocuklar için koruma, bakım ve rehabilitasyon merkezleri, suç mağduru olmuş çocuklar için de bakım ve sosyal rehabilitasyon merkezleri kurulmuştur. Bu merkezlerin temel amacı, suça yönelen ve suçun mağduru olan bu çocukları rehabilite edip mümkün olan en kısa zamanda yeniden ailesi ve toplumla bütünleşmesini sağlayabilmektir (UNICEF, 2013: 80).

Çocuklara ilişkin politikalar 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulmasıyla bu bakanlık bünyesinde uygulanmaya devam etmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, yalnızca kurum bakımına muhtaç çocukları değil, bütün çocuk nüfusunu korumayı hedeflemektedir. Bu dönemde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından uygulanan en projelerden birisi “Çocuk Erken Tanı ve Uyarı Sistemi” (ÇETUS) projesidir. Bu proje ile Türkiye’de çocuklara yönelik risk faktörleri belirlenerek koruyucu ve önleyici faaliyetlerin planlanması, politikaların geliştirilmesi, çocukların özellikle korunmaya muhtaç hale gelmeden tespitinin yapılıp müdahale edilebilmesi amaçlanmaktadır. 2012 yılında TÜBİTAK ile çalışmalara başlanan bu proje 2013 yılında kalkınma bakanlığı tarafından kabul edilerek 2013 yılı yatırım programına dahil edilmiştir (UNICEF, 2013: 78-81).

2010 yılında çalışmalara başlanan ve uzun ve her kesimden tarafın görüşü alınarak sürekli olarak revize edilen Ulusal Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planları 2013-2017, 2013 yılında tamamlanmıştır. Belgenin hazırlanış gerekçesi “Ülkemizde çocuk refahı odaklı bütünsel bir çocuk politikasının olmaması çocuklara yönelik hizmetlerin planlanması ve sunulmasında temel sorundur.” olarak ifade edilmiştir (ASPB, 2013: 9). Çocuk hakları ile ulaşılmak istenen amaç; Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinde belirtilen çocukların yaşama, gelişme, korunma ve katılım haklarının evrensel düzeyde korunmasını sağlamaya çalışmaktır. Bu bağlamda Türkiye’de yapılan çalışmalar çocuk hakları perspektifinden hareketle Çocuk Refahı Sistemi geliştirmeye çalışma amacı taşımaktadır (ASPB, 2013: 6).

Ulusal Çocuk Hakları Strateji belgesinde düzenlenen konular; eğitim, sağlık, engellilere yönelik hizmetler, çocuk bakım hizmetleri ve çocuk koruma sistemi, çocuk adalet sistemi, çocuk katılımı, çocuk işçiliği, çocuk ve medya, aile ve çalışma hayatının uyumu şeklinde çok geniş bir yelpazede sıralanmaktadır. Bu bağlamda 2013-2017 eylem planlarında ise, çocuğa saygı ve çocuk hakları kültürünü geliştirmek, çocuk hakları temel alınarak eğitim ve sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi, çocuk haklarıyla ilgili düzenlemelerde çocukların görüşlerine de başvurmak gibi düzenlemeler öne çıkmaktadır (ASBP, 2013: 1-2). Bu politikalar uygulanırken gözetilecek temel kriter ise, her zaman çocuğun yararının gözetilmesidir. Öte yandan çocuğun masumiyeti, çocuğa saygı kültürü ve aileye saygı kabul edilen diğer yaklaşımlardır (ASPB, 2013: 39-40).

Türkiye’de Ulusal Çocuk Hakları Strateji Belgesinin de ortaya koyduğu gibi çocuk haklarını temel alan fakat bunun çok ötesinde düzenlemelerle bir çocuk refahı standardı geliştirmeyi hedeflenmektedir. Öte yandan belgede de belirtildiği üzere uygulamanın izlenmesi için gelişmiş istatistiki veri sistemlerinin kullanılması zorunludur. Bu bağlamda TÜİK verileri başta olmak üzere çocuklarla ilgili çalışmalar yapan ve veri tutan tüm kurumların verilerinin bir araya getirilerek sürekli olarak takip edilmesi, oluşturulmak istenen çocuk refahı sistemi için şarttır (ASPB, 2013: 31). Çocuğun en mutlu ve en sağlıklı olacağı yer olarak aileyi kabul eden, çocuğun hakları korunur ve iyiliği sağlanmaya çalışırken öncelikle bunu aile içinde gerçekleştirmeyi amaçlayan ulusal düzenlemeler gerçekçi, kapsamlı ve uluslararası düzenlemelerle uyum içinde görülmektedir.

SONUÇLAR

Çocuk, bedensel ve ruhsal gelişimini henüz tamamlamamış olmasından hareketle özel politikalara ihtiyaç duyar. Henüz gelişimini tamamlamamış olmaları çocukları bir risk grubu haline getirmektedir. Çeşitli istismar biçimlerine karşı kendini koruma olanağından yoksun bulunan çocukların öncelikle beden ve zihin bütünlüğünün korunması bu bakımdan toplumla birlikte devletin de görevi olarak kabul edilmektedir.

Çocuk refahının önündeki engeller çoğunlukla çocuğun mensubu olduğu aile ve toplum tarafından şekillendirilirken, çocukken yaşanan olumsuzluklar da ileride toplumun ve o çocuğun kuracağı ailenin sorunlar yaşamasına neden olabilme potansiyeline sahiptir. Bu bakımdan çocukların yaşadığı sorunlar sadece o çocuğu ya da o aileyi ilgilendirmenin ötesinde bütün toplumun sorunudur. Çocuk hakları bu bakımdan bütün çocuklar için ayırım yapılmaksızın korunması ve geliştirilmesi gereken haklardır.

Çocukların korunmasına ilişkin günümüze kadar birçok olumlu politika ve proje hayata geçirilmekle birlikte, ileriki yıllarda bu doğrultuda politikalar oluşturulurken yalnızca çocuk işçiliği sorununa odaklanılmayıp çocukların eğitim, sağlık, çalışma hayatında ortaya çıkan, aile içi şiddet ve istismar, suç ve madde bağımlılığına itilme gibi sorunlar gözetilerek bütüncül bir politikanın hayata geçirilmesi esas olmalıdır. Bu politikaların “çocukların insan hakları”nı yani çocuk haklarını temel alması Çocuk Hakları Sözleşmesini onaylayan devletler için bir zorunluluktur. Öte yandan günümüzdeki eğilim temel çocuk haklarının ötesinde standartlar geliştirerek daha sağlıklı ve mutlu çocuklar ve gelecekte daha sağlıklı ve mutlu toplumlar meydana getirmek yönündedir.

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesini 1995’te yürürlüğe koyan Türkiye, 2005 yılında Çocuk Koruma Kanununu kabul etmiş, 2010 yılında ise ulusal bir çocuk hakları stratejisi hazırlıklarına başlamıştır. 2013 yılında yürürlüğe giren bu strateji belgesi incelendiğinde, temel çocuk haklarını esas alan, çocuğun iyilik ve refahını önce aile içinde sağlamaya çalışan, sosyal katılıma önem veren bir belge görülmektedir. Strateji belgesindeki hedeflerin gerçekleştirilmesi için bütün ilgili kurumların birlikte hareket etmesi ve çocukla doğrudan ilgili olmayan diğer kanun ve düzenlemelerde de mutlaka çocuk haklarının ve stratejide konulan temel ilkelerin gözetilmesi gerekmektedir.

ÇOCUK REFAHI: ÇOCUK HAKLARI PERSPEKTİFİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

KAYNAKÇA

- ASPB, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, (2013). Ulusal Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2013-2017(2013). Ankara.
- Avrupa Konseyi, (2016). Avrupa Konseyi Çocuk Hakları Stratejisi 2016-2021 (2016). Erişim: <http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/data/5422b041369dc316585c0d87/Avrupa%20Konseyi%20Cocuk%20Haklari%20Strateji%20Belgesi.pdf> , 01.11.2016.
- Bakırcı, K. (2004). Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Beşpınar, F.U., Aybars, A.İ. (2013). Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi. UNICEF/NYHQ2010-2748/Izmihan.
- Çağlar, A. Ş. (2009). Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Türkiye Deneyimine Kapsamlı Bir Bakış. Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü Yayın No: 6866.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2005). Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorun Bizim Bilgilendirme Materyali 1. Kitap. Ankara: ÇSGB Genel Yayın No: 121.
- Durgun, Ö. (2011). Türkiye’de Yoksulluk ve Çocuk Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme. Bilgi ve Yönetim Dergisi. Cilt 6, Sayı 1, 143-154.
- Erbay, E. (2008). Çocuk İşçi Olmak. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını No: 14.
- Kaytaz, M. (2005). Türkiye’de Okul öncesi eğitimin Fayda – Maliyet Analizi. Anne çocuk eğitim vakfı.
- Kulaksız, Y. (2014). Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, 91-111.
- Kurnaz, Ş.A. (2009). Türkiye’de Çocuk Yoksulluğu. Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi. Ankara: Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- Metin, B. (2015). Gelecek Nesillerin Yaşam Fırsatları İçin Ciddi Bir Tehdit: Çocuk Yoksulluğu. Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, ss.166-188.
- Metin, B., Özaydın, M.M. (2016). Çalışma ve Refah (İkinci Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- National Research Council (1993). Understanding Child Abuse and Neglect. Washington: National Academy Press.
- OECD (2014). Education at a Glance OECD Indicators. OECD Publishing. (http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2014_eag-2014-en).
- Polat, M. (2013). Çocuk Sorunları. (Editör) Şişman, Y. (2013). Sosyal Sorunlar. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2879, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1836.
- Seyyar, A. (2011). Sosyal Politika Bilimine Giriş. İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Tuncer, B. (1976). Ekonomik Gelişme ve Nüfus. Ankara: Lider Matbaacılık.
- Tuzcu, G. (2006). Avrupa Birliği’ne Giriş Süreci ve Eğitimde Vizyon. Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- TÜİK (2014). İstatistiklerle Çocuk 2013. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK (2015). İstatistiklerle Çocuk 2014. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

ÇOCUK REFAHI: ÇOCUK HAKLARI PERSPEKTİFİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

UNICEF, (2004). TheState of TheWorld’sChildren 2005. New York: UNICEF.

UNICEF, (2010). Türkiye’de Çocuk İstismarı ve Aile İçi Şiddet Araştırması Özet Rapor.

UNICEF, (2013). Çocuk Refahı Belgesi. Kalkınma Bakanlığı ve UNICEF Türkiye Temsilciliği.

West, A., Nikolai, R. (2013). Welfare regimes and education regimes: equality of opportunity and expenditure in the EU (and US). Journal of SocialPolicy, 42(3), ss. 469-493.

WHO, World Health Organization, (2014). Investing in Children: The European Child and Adolescent Health Strategy 2015-2020. Copenhagen.

Yolcuoğlu, İ.G. (2009). Türkiye’de Çocuk Koruma Sisteminin Genel Olarak Değerlendirilmesi. Aile ve Toplum Dergisi, Cilt 5, yıl 11, sayı 18. Ss 43-58.

Zeytinoğlu, S. (2001). Çalışan Çocukların İstismarı ve İhmali. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, Yayın No: 113.

İnternet Kaynakları

ILO, <http://www.ilo.org/ipecc/Campaignandadvocacy/wdacl/2015/lang--en/index.htm>, erişim: 21.11.2016)

WHO, (2015). http://www.who.int/gho/child_health/mortality/mortality_under_five_text/en/, Erişim: 21.11.2016.

Kanunlar

T.C. Anayasası, 1982.

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, 1989.

5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu.

4857 Sayılı İş Kanunu.

PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB SATISFACTION: A DATA MINING APPROACH

Ömer Faruk CANTEKİN* Bülent ALTUNKAYNAK** Esen GÜRBÜZSEL***

Geliş Tarihi (Received): 29.08.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 28.11.2016

ABSTRACT

Job satisfaction (JS) is important because it is related to the success of the organization. It has been found to bring about such outcomes as job performance, organizational citizenship behavior (OCB), absence, turnover, and so forth for the employees and organizations. The factors causing JS are composed of thoughts, feelings, and actions of a group of employees in a certain organizational culture. This study aims to identify and prioritize the contributory factors to job satisfaction in Turkish employees with the purpose of helping develop organizational policies that could increase JS. Being the first study using data mining approach (decision tree, association rules, Bayesian network, and attribute selection) with a sample of 44,820 employees in all sectors in Turkey, the study has found that a great majority of the employees are satisfied with their jobs. The most significant variable in job satisfaction is ‘problem with working conditions,’ followed by ‘problem with administrative issues,’ and ‘sector.’

Keywords: job satisfaction, working conditions, data mining, decision tree, classification methods

* Academic Writing Research and Application Center, Gazi University, cantekin@gazi.edu.tr

** Department of Statistics, Gazi University, bulenta@gazi.edu.tr

*** Department of Statistics, Gazi University, esen@gazi.edu.tr

İŞ DOYUMUNA SEBEP OLAN FAKTÖRLERİN ÖNCELİK SIRALAMASI: BİR VERİ MADENCİLİĞİ YAKLAŞIMI

ÖZ

İş doyumunu, örgüt başarısı ile ilgili olduğu için önemlidir. İş doyumunun çalışanlar ve örgütler için çalışma performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işe gelme, iş değiştirme gibi sonuçlarının olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. İş doyumuna sebep olan faktörler belirli bir örgütsel kültürde çalışan bir grup iş görenin düşüncelerinden, duygularından ve eylemlerinden oluşmaktadır. Türkiye'deki iş doyumunu ile ilgili çalışmalar, sınırlı sayıda örnekle ve klasik istatistik yöntemlerin kullanılmasıyla yapılmıştır ve iş doyumunu açısından hangi faktörün öncelik arz ettiği bilinmemektedir. Bu çalışma, iş doyumunu artırabilecek örgütsel politikaların geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla Türkiye'deki çalışanların iş doyumuna etki eden faktörleri tespit etmeyi ve bu faktörleri öncelik sırasına koymayı hedeflemiştir. Türkiye'deki tüm sektörlerden 44,820 çalışanı kapsayan ve ilk defa veri madenciliği yönteminin kullanıldığı bu çalışmada karar ağacı, ilişkilendirme kuralları, Bayes ağları ve analiz ve sınıflandırmalar için nitelik seçimi tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların büyük çoğunluğunun işlerinden memnun oldukları bulunmuştur. Ayrıca, iş doyumunu etkileyen en önemli faktör "çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar" olarak tespit edilmiş ve bunu sırasıyla "yönetimsel konularla ilgili sorunlar" ve "sektör" izlemiştir.

Anahtar Kelimeler: iş doyumunu, çalışma koşulları, veri madenciliği, karar ağacı, sınıflama yöntemleri

I) INTRODUCTION

Job satisfaction (JS) has been defined as “an affective or emotional response toward various facets of one’s job” (Kreitner & Kinici, 2013, p. 168). In other words, it refers to “how people feel about their jobs and different aspects of their jobs” (Spector, 1997, p.2) and thus containing “evaluative judgement” (Weiss, 2002, p. 175) indicating the subjective nature of the construct. In this respect, it is a matter of *attitude* toward work and therefore having cognitive, affective, and behavioral components (Robbins & Judge, 2013, p.105; Hellriegel et al., 1995). Consequently, JS represents a dynamic and situational sum of such antecedents as job characteristics, pay, workload etc. (Figure 1).

JS is important because it is closely related to the success of the organization. JS has been found to bring about such outcomes as job performance, organizational citizenship behavior (OCB), absence, turnover, and so forth for the employees and organizations (Figure 1). For example, high levels of JS are found to be protective against stress, positively influence self-esteem, and may be the motivator for self-development (d’Archardvan Enscht, 2012 cited in Warmelink et al., 2015). Therefore, from a managerial point of view, it is necessary to know the broad context around JS (Figure 2) and be able to influence the predictors of JS so that the effects of JS could be affected in the intended direction. The management of an organization is expected to increase the quantity and quality of products while spending enough effort to enhance employee JS. In such a case then emerges the balance of the two, which is the clear indication of ‘success’ (Basaran, 2000). Consequently, the success of an organization is also measured by the level of the employees’ JS.

(Insert Figure 1 about here.)

A perusal of the literature on JS shows that JS is regarded both as an antecedent of organizational outcomes and as an outcome of organizational conditions (Staw et al., 1986; Musal et al., 1995; Spector, 1997; Warr, 2007; Yang, 2010; Klassen and Chiu, 2010; Kreitner & Kinici, 2013; Warmelink et al., 2015; Figure 1-2). Considering the antecedents of JS, studies have found a number of factors, among which are problems with working conditions, job characteristics, job security, inadequate wage at workplace, and problems with administration (Adamson et al., 1995; Spector, 1997; Fogarty et al., 1999; Kankaanranta et al., 2007; Miller et al.,2009; Poggi, 2010).

(Insert Figure 2 about here.)

The factors causing JS are composed of thoughts, feelings, and actions of a group of employees in a certain organizational culture where their organizations exist in a broader context of a sociological environment. The antecedents of JS listed in Figure 1-2 may show variation in terms of priority and degree of effectiveness from culture to culture and organization to organization, even from person to person. Moreover, it is noted that “there are differences in job satisfaction and in patterns of facet satisfaction across countries” (Spector, 1997, p.27); thus, the studies investigating JS with samples large enough to give a general picture of a given country are needed.

What makes up JS in a specific culture? Among the constituents, which one or ones are more influential and need further development? Which factor should be improved most to enhance JS? The answers to these questions change from culture to culture in general and organization to organization in particular. Hence, it is necessary to find out the most critical elements of the JS in a given sociological work setting, so that leaders of organizations and those who can influence the structure and functioning of the organization could introduce the

PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB ATISFACTION: A DATA MINING APPROACH

required changes accordingly. Consequently, the present study aims to identify the contributory factors to JS in Turkish employees with the purpose of helping develop organizational policies that could increase JS and to fill the gap in the existing literature because

- there is no study representing the whole country (all sectors in the country) in JS;
- the existing evidence concerning JS in Turkey stems from classical statistical techniques with limited number of participants;
- which factor is more pressing in Turkish context is unknown.

Being the first study using data mining approach with a sample large enough to represent the whole country in JS, the study follows the following threefold procedure:

1. A selection of variables affecting JS data is made, considering their relevance in our study. The variable JS serves as response.
2. Using powerful attribute evaluators and data mining tools provided by Weka software version 3-7-13 (Waikato Environmental for Knowledge Analysis developed at the University of Waikato in New Zealand incorporating a large variety of machine learning algorithms, called classifiers. Bishop, 2006; Witten et al., 2011; Bouckaert et al., 2013), a ranking of the most important predictors for the response JS is formed.
3. Association rules from decision trees for the predictor variables are obtained. These association rules allow the most relevant factors to be selected to allow for the response to be evaluated.

This study uses such techniques of data mining as *Variable Selection, Decision Trees, Bayesian Networks, and Association Rules*. Using data mining techniques, we identify the contributory factors to JS.

II) MATERIAL AND METHODOLOGY

A) Study population

The study population consists of 45,982 employees working on salary, wage or daily wage in Turkey in 2013. Those employees with missing values were excluded from the analyses, with a resulting 44,820 employees. Thus, this number was used throughout the study. Data was obtained from the database on Life Satisfaction (2013) of the Turkish Statistical Institute.

B) Variables

The study uses seventeen variables. One variable was considered as response and the remaining sixteen variables as predictors. The variables are given in the following categories:

The 16 predictor variables and the related classes are explained as:

Age (A): Age of the worker. Six classes are considered: [18, 24], [25, 34], [35, 44],[45, 54], [55, 64], [65+]

Gender (G): Two classes are 1= male, 2 = female.

Marital Status (MS): 1= Never married, 2= married, 3= divorced, 4= widow(er)

PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB ATISFACTION:
A DATA MINING APPROACH

Education (E): 1= no schooling, 2= primary school, 3= two or three years' college, 4= university, 5= graduate, 6= general secondary school, 7= vocational or technical secondary school, 8= primary education, 9= general high school, 10= vocational or technical high school

Sector (S): 1= private, 2= public

Problem 1 (P1): problem with administrative issues at workplace. 1= Yes, 2= No

Problem 2 (P2): wage inequality at workplace. 1= Yes, 2= No

Problem 3 (P3): inadequate wage at workplace. 1= Yes, 2= No

Problem 4 (P4): problem with working conditions. 1= Yes, 2= No

Problem 5 (P5): problem with timing of the payment. 1= Yes, 2= No

Problem 6 (P6): problem with the wage amount (paid full or partial). 1= Yes, 2= No

Promotion (P): promotion received to a higher position. 1= Yes, 2= No

Esteem (E): 1= good family life, 2= wealth, 3= social circle, 4= moral life, 5= education, 6= occupation

Perceived worth of work (PWW): 1= important, 2= undecided, 3= not important

Pressure because of work (PBW): 1= never, 2= sometimes, 3= often, 4= always

Pressure because of the amount of income (PBAI): 1= never, 2= sometimes, 3= often, 4= always

The response (output) variable was JS.

Job satisfaction (JS): 1= satisfied, 2= undecided, 3=unsatisfied

C) Statistical procedures

In order to select the most important predictors, various classification methods are applied by using Select Attributes (function of Weka), which are shown in Table 1. The classifiers in Weka are designed to be trained to predict a single class attribute, which is the target for prediction. The attribute evaluators *ChiSquaredAttributeEval*, *CfsSubsetEval* and *InfoGainAttributeEval* combined with *Ranker*, *GreedyStepwise*, *ExhaustiveSearch* and *BestFirst* are the search methods used for the response variable JS. To select attributes, a statistical technique called cross-validation has been chosen, where a number of folds ($n = 3$, $n = 5$, $n = 10$ in our case) are specified. Another test mode applied at this point has been full training set. In this case, the worth of the attribute subset is determined using the full set of training data.

(Insert Table 1 about here.)

The variables of *age*, *gender*, *marital status*, *education*, and *perceived worth of work* were considered to be insignificant (Table 1). The remaining 11 predictive variables were used to produce the decision tree and association rules.

The C4.5 algorithm, deriving from a divide-and-conquer technique for producing decision trees, is employed (Figure 3). Therefore, the J48 decision tree learner has been considered and a training set test option for the response variable has been applied. The confusion matrix illustrates the number of the instances correctly or incorrectly assigned to each class. In our study, 81.43 %

PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB ATISFACTION: A DATA MINING APPROACH

of the cases have been found to be properly assigned, which can be considered significant.

(Insert Figure 3 about here.)

The association rules are obtained by working with Association-Rules Learners, namely with Predictive Apriori algorithm. The reason why Predictive Apriori association-rule learner has been used is that it combines confidence and coverage into a single measure of predictive accuracy and produces the best rules in order (Scheffer, 2001). The ten best rules for JS are given in Table 2.

(Insert Table 2 about here.)

The rules were obtained using Association Rules regarding JS by the class of the predictive variables and selected the best 10 of the rules (Table 2). The *confidence* or *predictive accuracy* (at the end of each row) indicates the number of instances for which all the conditions are true (the coverage), divided by the number of instances for which the conditions in the antecedent are true. Thus, for instance, the first row in Table 2 has to be interpreted as: $P1 = 2, P3 = 2, P4 = 2, P5 = 2, PBW = 1, \text{ and } PBAI = 1 \Rightarrow JS = 1$, with a confidence level of 0.94.

III) RESULTS

A) Decision tree

81.0 % of the 44,820 employees are satisfied with their jobs (JS=1). The determinant variable in JS is 'problem with working conditions' (P4). While 79.3 % of the employees do not experience any problems with working conditions, 20.7 % do (Node 0 in Figure 3).

The number of the employees satisfied with their job goes down (56.8%) if they experience problems with working conditions; however, their number increases (87.4%) if they do not have any problems with working conditions. For those having problems with working conditions, the most important factor in JS is 'problem with administrative issues' (P1). The percentage of those having problems with both working conditions and administrative issues is 8.6. Their level of JS is lower (45.7%). 12.2% of those have problems with working conditions but do not have any problems with administrative issues. 64.6 % of the employees in this group are satisfied with their jobs. The second determining factor in JS for those with problems with working conditions is 'sector.' JS shows a significant variation by sector. 58.0% of the employees in the public sector having problems with both working conditions and administrative issues are satisfied with their jobs, but the percentage of this group of employees satisfied with their jobs in the private sector is only 38.7. While 74.6 % of those having problems with working conditions but not having any problems with administrative issues in the public sector are satisfied with their jobs, the percentage of this group of employees satisfied with their jobs in the private sector is 59.5. If problems with administrative issues could be eliminated for those having problems with working conditions in the public sector, their JS increases (from 58.0 % to 74.6 %) a positive response to P4 in the public sector, the level of JS increases. The increase in JS for the same group in the private sector is from 38.7% to 59.5% (Node 2 and its sub-nodes in Figure 3).

For those not having any problems with working conditions, the most important factor in JS is 'inadequate wage at workplace' (P3). 65.5% of the employees do not experience any problems with working conditions and inadequate wage at workplace. 89.1 % of the employees in this group are satisfied with their jobs. 13.8% of the employees receive inadequate wage at workplace but do not have any problems with working conditions. 79.2 % of the employees in this group

are satisfied with their jobs. For those not having any problems with working conditions and not receiving inadequate wage at workplace, the most important factor in JS is 'pressure because of work' (PBW). JS shows a significant variation by PBW. If the employees do not feel any pressure because of work, JS increases significantly (from 89.1% to 89.5%); otherwise, JS decreases (from 89.1% to 73.4%). For those not having any problems with working conditions but receiving inadequate wage at workplace, the most important factor in JS is 'problem with administrative issues' (P1). If the employees in this group have problems with administrative issues, 65.8% are satisfied with their jobs. If they do not have any problems, this figure goes up to 81.9% (Node 1 and its sub-nodes in Figure 3).

B) Association rules

The most frequent response for JS is 1= satisfied, which appears in all of all the rules. Among the variables listed above, the determining factors in JS are P3 (inadequate wage at workplace) and P4 (problem with working conditions) because P3 and P4 appear in all of the rules. JS=1 occurs in P3=2 and P4=2. That is, those who do not face any problems with "inadequate wage at workplace" and "problem with working conditions" are satisfied with their jobs. On the other hand, because P1 (problem with administrative issues at workplace) appears in seven of the ten rules, it has a partial effect on JS. P5 (problem with timing of the payment) comes next in the list.

IV) DISCUSSION

The present study shows that the majority (81.0 %) of the employees working in Turkey are satisfied with their jobs, which supports other studies carried out with samples in different professions such as university lecturers (Dagdeviren et al., 2011), hospital staff (Tengilimoglu & Yigit, 2005), and police officers (Sanli, 2006). One of the reasons for this could be job security. Job security is thought to be closely related to JS as an antecedent (Onder & Wasti, 2003; Poyraz & Kama, 2008). The recent economic crises and political uncertainties have had consequences for the operation of world economies, decreasing levels of job security, especially in the private sector enterprises. As a result, being employed has become more satisfying than being employed in a decent job.

It has also been found that the determinant variable in JS is 'problem with working conditions.' Working conditions cover a large area of physical, social and psychological aspects. It contains the physical characteristics of the work environment (cold / hot, dangerous, requiring a lot of attention etc.), poor physical conditions (like noise and unwanted temperature), the nature of the hierarchal relationships, organizational justice and fairness, communication, being recognized and appreciated by the managers, opportunities for promotion, common ways to cope with conflicts, management style, organizational culture, socialization processes, economic compensations, working time, working styles and workload, duration of affiliation, their working system, night shifts, working at weekends, weekly working time (Akinci, 2002; Akman, Kelecioğlu & Bilge, 2006; Eginli, 2009; Oflezer et al., 2011). Among these, "psychosocial factors are much more effective than economic factors on the job satisfaction of employees" (Akinci, 2002). Moreover, the nature of the job and the task(s) given in the job are variable in terms of JS. All these combined form the JS perception of the employees, with varying degrees of influence. As a result, to identify the most effective factors in JS with respect to working conditions is very important to enhance JS.

The study has shown that for those having problems with working conditions, the most important factor in JS is 'problem with administrative issues.' This

PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB ATISFACTION:
A DATA MINING APPROACH

brings up a number of issues, leadership being at the top of the list. In case of a problem with administrative issues, it is better to think of poor leadership culture in the organization, considering leadership as a function rather than as individual traits. This function is distributed among the members of the organization (Schein, 2015). Thus, the responsibilities and duties may not be taken up and fulfilled by the members appropriately in those organizations where the employees experience administrative problems. Secondly, managerial policies and behaviors are among the most significant factors involved in JS along with the type of leadership, level of autonomy, and interpersonal relationships (Sahin & Batigun, 1997). Thirdly, professional traits of the managers are another factor in the relationship between employees and the management. A good manager is expected to be a good leader, which is an indication of the developed administrative skills (Tengilimoglu & Yigit, 2005). However, most administrative positions are not occupied by specially trained personnel in Turkey because the politics of bureaucracy is different from the politics of bureaucracy in the western tradition. In addition to the performative administrative skills, some other social and personal traits play an important role, which needs an extensive sociological exploration. A final point is organizational justice, an invisible tunnel through which relationships within an organization flow, which may influence the frequency and nature of problems with administrative issues. Administration of an organization is also a position to represent organizational justice. Research suggests that if the expectations of the employees as to procedural, distributional and interactional justice within an organization are met, their JS is enhanced, bringing about a higher level of identification with the organization (Tutar, 2007).

The second determining factor in JS for those with problems with working conditions is *sector*. JS shows a significant variation by sector (against private sector: only 38.7% of the employees in the private sector having problems with both working conditions and administrative issues are satisfied with their jobs). This could be explained by the situational and structural differences between the private sector and the public sector in Turkey in several aspects. Firstly, public sector is for public service. It is like a non-profit organization, with minimum concern about efficiency. Thus, it has no practical goals like maximum profit or quality, which has consequences for the organizational culture, working conditions, and other organizational variables. Secondly, there is no room or need for risk-taking in the public sector because the organizational context by its very nature is away from risk culture. It is rather an environment of role culture. However, private sector is based on competition, profit, and success. Thirdly, employees are civil servants in the public sector, which means their job description is clearly defined, so it is not very changeable, but private sector has changing roles for the employees and more difficult working conditions (Ozdevecioglu, 2002). Forthly, organizations in the public sector has stronger cultures, which means they have predetermined strategies for conflicts and challenges, but because the organizations are younger in the private sector, most are still developing, with cultural instability. The private sector organizations are more open to growth, more professional, while the public sector organizations are more bureaucratic (Kaya, 2008). Fifthly, the authority is the law in the public sector, while it is the administrators, supervisors or the owners of the organization in the private sector (Ozdevecioglu, 2002). Sixthly, the employees feel the public sector offers more job security and the employees in the public sector are more traditional and have a tendency to maintain the status quo (Sigri, 2007; Poyraz & Kama, 2008). Finally, trust in administrators on part of the employees is a more significant variable for JS in the private sector (Koc & Yazicioglu, 2011).

CONCLUSIONS

All the points mentioned up to here have a role to play in influencing the JS perception of the employees. Still, further studies are badly needed to investigate the antecedents of JS (job characteristics, organizational constraints, role variables, work-family conflict, pay, job stress, workload, control, work schedules, personality, supportive co-operation and teamwork, person-job fit, job performance demographic variables) with samples from different branches of the private sector in Turkey. Secondly, working conditions could be improved through identifying and analyzing the factors which may have an effect on employee psychology. Thirdly, to minimize problems with administrative issues, effective leadership practices could be introduced in two ways: leaders could be trained and organizational culture could be changed. For example, the primary roles of the past managers as order giver, privileged elite, and manipulator could be changed into facilitator, team member, teacher, advocate, sponsor and coach (Kreitner & Kinici, 2013). Considering leadership as a function, elements of the organizational culture could be changed so that effective leadership could operate at all levels in the organization. Finally, job descriptions and roles in the private sector could be clarified by contingency approach.

REFERENCES

- Adamson, B., Kenny, D., Wilson-Barnett, J. (1995). The impact of perceived medical dominance on the workplace satisfaction of Australian and British nurses. *Journal of Advanced Nursing* 21, 172–183.
- Akinci, Z. (2002). Factors which affect job satisfaction in the tourism sector: A survey in five star hospitality organizations, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 1-25.
- Akman, Y. Kelecioğlu, H., Bilge, F. (2006). Academicians' views on the factors which influence their job satisfaction. *H.U. Journal of Education* 30, 11-20.
- Basaran, I.E., (2000). Örgütsel davranış, insanın üretim gücü. Feryal Matbaası: Ankara.
- Bishop, C.M., (2006). Pattern recognition and machine learning (Information Science and Statistics). Springer.
- Bouckaert, R.R., Frank, E., Hall, M., Kirkby, R., Reutemann, P., Seewald, A., Scuse, D. (2014). WEKA manual for version 3-7-12.
- Dagdeviren, N., Musaoglu, Z., Omurlu, I.K., Oztora, S. (2011). Factors affecting job satisfaction among academic staff. *Balkan Med J* 28, 69-74.
- Eginli, A.T., (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Eğinli Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52
- Fogarty, G.J., Machin, M.A., Albion, M.J., Sutherland, L.F., Lalor, G.I., Revitt, S. (1999). Predicting Occupational Strain and Job

- Satisfaction: The Role of Stress, Coping, Personality, and Affectivity Variables. *Journal of Vocational Behavior* 54, 429–452.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. Jr. Woodman, R.W. (1995). *Organizational behavior*. Seventh Edition. New York: West Publishing Co.
- Kankaanranta, T., Nummi, T., Vainiomäki, J., Halila, H., Hyppölä, H., Isokoski, M., Kujala, S., Kumpusalo, E., Mattila, K., Virjo, I., Vänskä, J., Rissanen, P. (2007). The role of job satisfaction, job dissatisfaction and demographic factors on physicians' intentions to switch work sector from public to private. *Health Policy* 83, 50–64.
- Kaya, H., (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma, *Maliye Dergisi* 155, 119-143.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Koc, H., Yazicioglu, I. (2011). The relationship between trust in manager and job satisfaction: a comparison between public and private Sectors. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 12(1), 46-57.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2013). *Organizational behavior*. (10th Edition.) New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Miller, H.A., Mire, S., Kim, B., (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter? *Journal of Criminal Justice* 37 419–426.
- Musal B, Elci, O.C., Ergin, S., (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10(68), 2-7.
- Oflezer, C. Ates, M. Bektas, G., Irban, A., (2011). Job Satisfaction Level and Factors Affecting Job Satisfaction among Workers in a State Hospital. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 203-213.
- Onder, C. & Wasti, S. A., (2003). İş güvencesi: Kapsamlı bir model testi. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Ozdevecioglu, M., (2002). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Poggi, A., (2010). Job satisfaction, working conditions and aspirations. *Journal of Economic Psychology* 31, 936–949.
- Poyraz, K., Kama, B., (2008). Analyzing the Effects of Perceived Job Security on Job Satisfaction Organizational Loyalty and Intention to Leave. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences* 13(2), 143-164.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior*. Essex: Pearson.

PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB ATISFACTION:
A DATA MINING APPROACH

- Sahin N.H. and Batigun A.D., (1997). Bir Özel Hastanede İş Doyumu ve Stres. *Türk Psikoloji Dergisi* 12(39), 57-71.
- Sanli, S., (2006). Examining The Job Satisfaction And Burnout Levels Of Police In Adana With Some Variables. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Scheffer, T., (2001). Finding association rules that trade support optimally against confidence. In: de Raedt, L., Siebes, A., (Eds.), *Proceedings of the Fifth European Conference on Principles of Data Mining and Knowledge Discovery*, Freiburg, Germany, Springer-Verlag, Berlin, pp. 424–435.
- Schein, E.H., (2015). Organizational psychology then and now: Some observations. *Annu. Rev. Organ. Psychol.Organ. Behav.* 2, 1-19.
- Sigri, U., (2007). An Analysis of Organizational Commitment Using Meyer and Allen's Typology: A Comparative Study on Public and Private Sector Employees, *Anadolu University Journal of Social Sciences* 7(2), 261-278.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage Publications.
- Staw, B. M., Bell, N. E., Clausen, J. A., (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *American Science Quarterly*, 31, 56–77.
- Tengilimoğlu, D., Yigit, A. (2005). Determining the Effects of Leadership Behaviors on the Job Satisfaction of Personnel in Hospitals: A Field Study. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-400.
- Tutar, H., (2007). A Case Study of Procedural Justice, Job Satisfaction, and Emotional Commitment of Medical Personnel in Public and Private Hospitals in Erzurum. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* 12(3), 97-120.
- Yang, J.T., (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management* 29 609–619.
- Warmelink, J.C, Hoijtink, K., Noppers, M., Wieggers, T.A., de Cock, T.P., Klomp, T., Hutton, E.K., (2015). An explorative study of factors contributing to the job satisfaction of primary care midwives. *Midwifery* 31, 482–488.
- Warr, P., (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Weiss, H. M., (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review* 12, 173–194.
- Witten, I.H., Frank, E., Hall, M.A., (2011). *Data Mining: Practical Machine Learning Tools and Techniques*, third ed. Elsevier, USA.

Acknowledgements

We would like to thank the Turkish Statistical Institute for allowing us to use the database on Life Satisfaction, 2013.

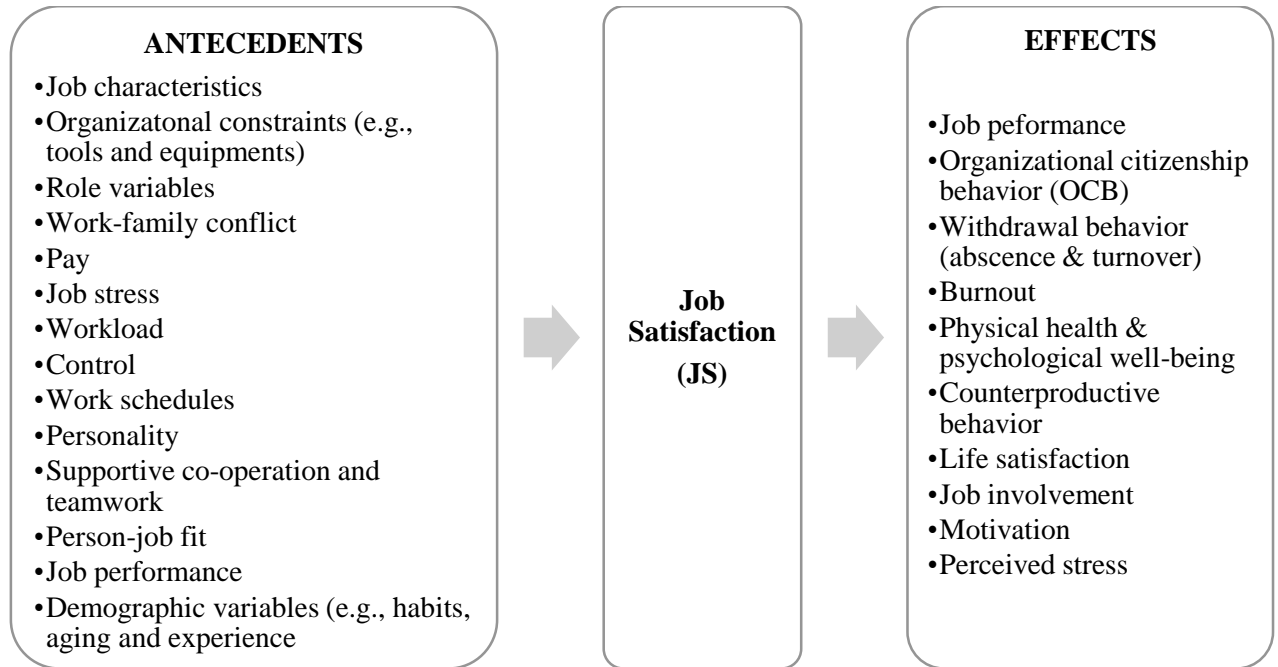


Figure 1. Antecedents and effects of Job Satisfaction

Source: Summarized from Staw et al., 1986; Musal et al., 1995; Spector, 1997; Warr, 2007; Klassen and Chiu, 2010; Kreitner & Kinici, 2013; Warmelink et al., 2015

PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB ATISFACTION:
A DATA MINING APPROACH

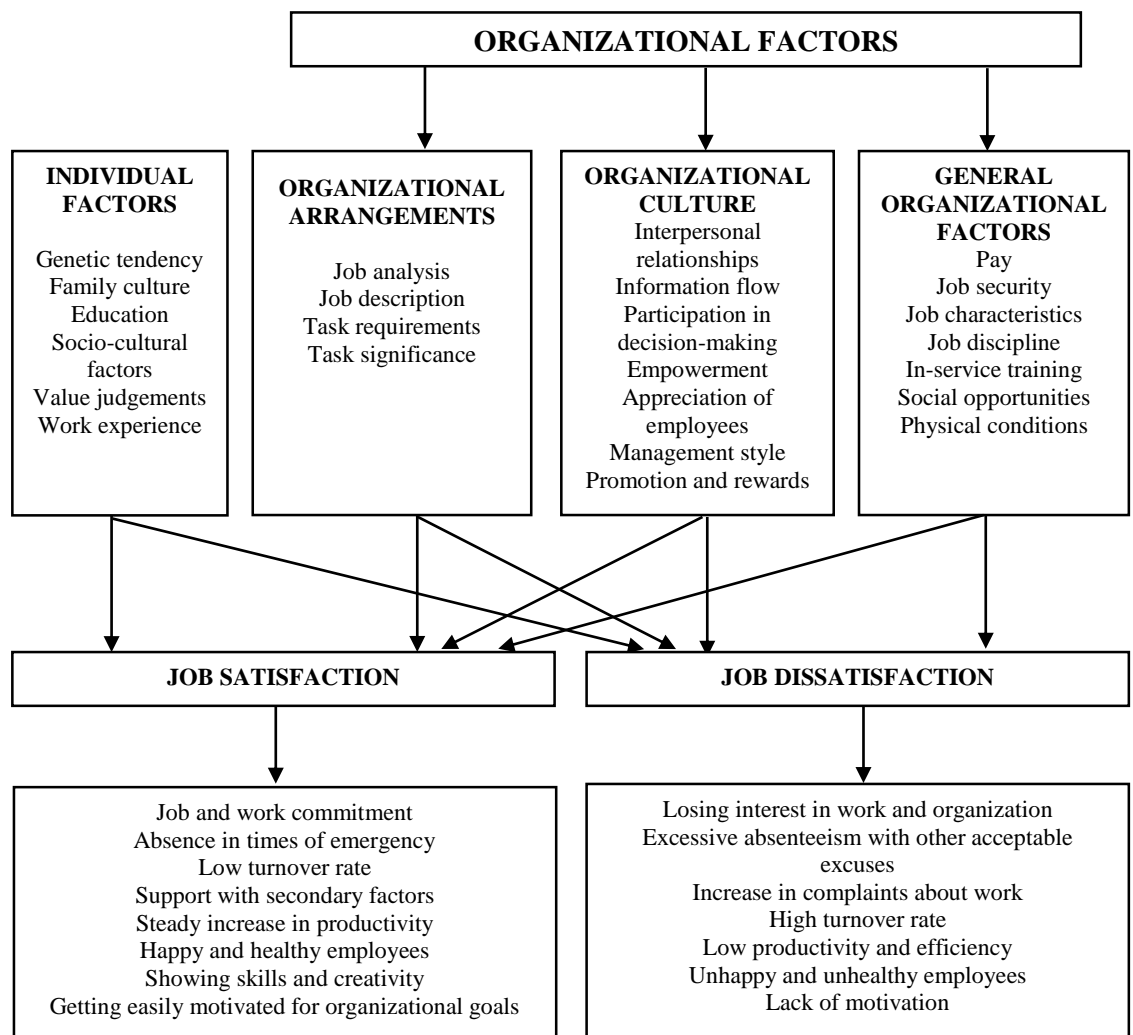


Figure 2. Job satisfaction cause-effect relationships

Source: Akinci, Z. (2002). Factors which affect job satisfaction in the tourism sector: A survey in five star hospitality organizations, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 1-25

PRIORITIZING THE ANTECEDENTS OF JOB ATISFACTION:
A DATA MINING APPROACH

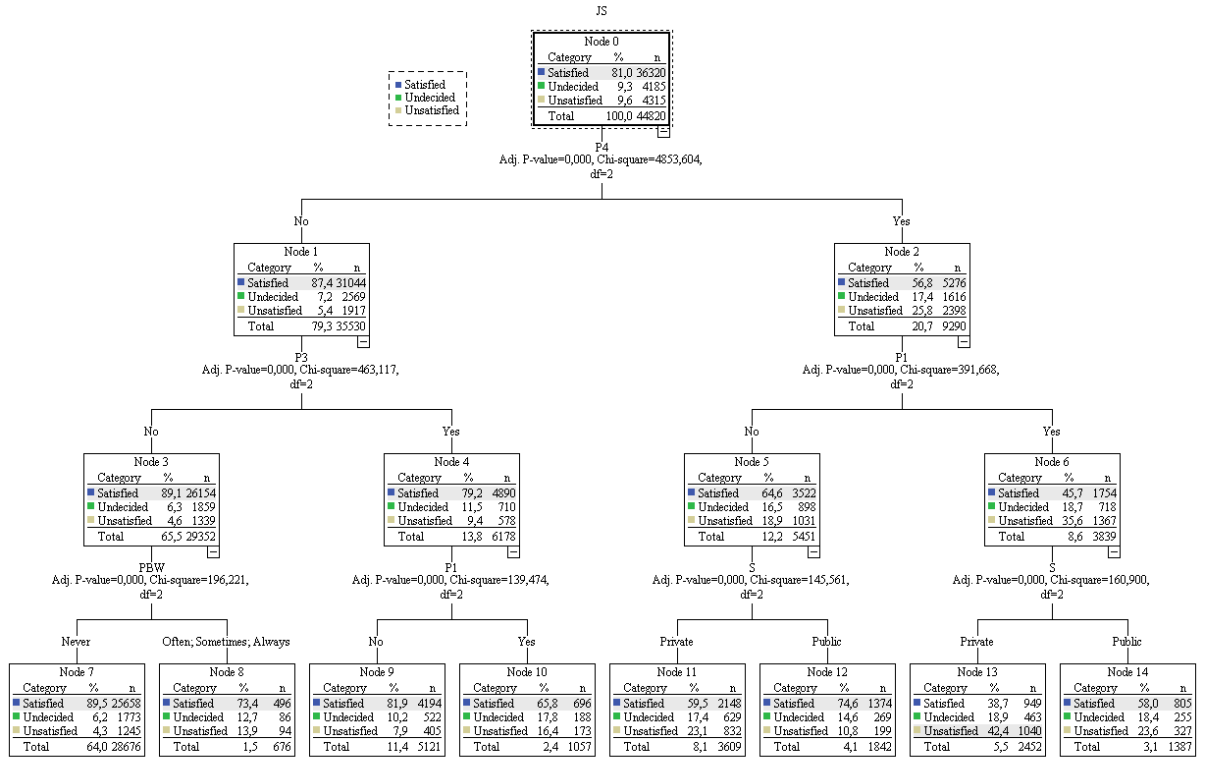


Figure 3.

Decision tree for the variables affecting JS

Table: 1
Selected Attributes

Attribute Evaluator	Search Method	Selection Mode	Selected Attributes	
CfsSubsetEval	BestFirst	Full	P1, P3, P4, P5, E,	
		Training	PBAI	
		Folds	P1, P3, P4, E, P5,	
		n=10	PBAI, P, PBW, P6	
		Folds	P1, P3, P4, E, P5,	
		n=5	PBAI, P, PBW, P6	
	GreedyStepwise	Folds	n=3	P1, P3, P4, E, P5,
			n=3	PBAI, P, PBW, P6
			Full	P1, P3, P4, P5, E,
		ExhaustiveSearch	Training	PBAI
			Folds	P1, P3, P4, E, P5,
			n=10	PBAI, P, PBW, P6
			Folds	P1, P3, P4, E, P5,
			n=5	PBAI, P, PBW, P6
			Folds	P1, P3, P4, E, P5,
n=3	PBAI, P, PBW, P6			
InfoGainAttributeEval	Ranker	Full	P1, P3, P4, P5, E,	
		Training	PBAI	
		Folds	P1, P3, P4, E, P5,	
		n=10	PBAI, P, PBW, P6	
		Folds	P1, P3, P4, E, P5, P,	
		n=5	PBAI, P6, PBW	
	Ranker	Folds	P1, P3, P4, E, P5, P,	
		n=3	PBAI, P6, PBW	
		Full	P4, P3, P1, P2, P5, P6,	
		Training	PBW, E, PBAI, S	
		Folds	P4, P3, P1, P2, P5, P6,	
		n=10	PBW, E, PBAI, S	
ChiSquaredAttributeEval	Ranker	Folds	P4, P3, P1, P2, P5, P6,	
		n=5	PBW, E, PBAI, S	
		Folds	P4, P3, P1, P2, P5, P6,	
	Ranker	n=3	PBW, E, PBAI, S	
		Full	P4, P1, P3, P5, P6, P2,	
		Training	PBW, E, PBAI, S	
		Folds	P4, P1, P3, P5, P6, P2,	
		n=10	PBW, PBAI, E, S	
		Folds	P4, P1, P3, P5, P6, P2,	
n=5	PBW, PBAI, E, S			
Folds	P4, P1, P3, P5, P6, P2,			
n=3	PBW, E, PBAI, S			

Table: 2
Ten best rules for *Job Satisfaction* output variable.

Rule	P1	P2	P3	P4	P5	P6	PBW	PBAI	JS	Conf.
Rule 1	2		2	2	2		1	1	1	0.94
Rule 2	2		2	2			1		1	0.93
Rule 3	2		2	2	2	2	1		1	0.93
Rule 4		2	2	2		2	1	1	1	0.93
Rule 5	2		2	2	2				1	0.92
Rule 6			2	2	2	2		1	1	0.91
Rule 7	2		2	2				1	1	0.91
Rule 8	2		2	2	2				1	0.90
Rule 9	2		2	2	2			1	1	0.90
Rule 10			2	2		2	1		1	0.90

BÜTÜNLEŞİK PAZARLAMA İLETİŞİMİNİN MARKA İMAJINA ETKİSİ: BİR UYGULAMA

Bora GÖKTAŞ*

Nurettin PARILTI**

Geliş Tarihi (Received): 16.03.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 19.11.2016

ÖZ

Gerçek ve potansiyel müşterilerle iletişim kurmayı amaçlayan pazarlama karması bileşenlerinden tutundurma, küreselleşme ve teknoloji ile oluşan değişim ve gelişimler sonucunda bütünleşik pazarlama iletişimi adını almıştır. Bütünleşik Pazarlama İletişimi; reklam, halkla ilişkiler/halka benimsetme, kişisel satış, satış geliştirme, doğrudan pazarlama, sponsorluk, fuarcılık gibi pazarlama iletişimi unsurlarının bir arada ve birbirleriyle uyumlu bir şekilde gerçekleştirilerek, mesajlarda tek seslilik yaratılması çabalarıdır. BPİ bileşenlerinin bu şekilde bir arada uygulanmasıyla pazarlama iletişimi faaliyetlerinde bir sinerji ortaya çıkmaktadır. Marka İmajı, tüketicinin marka hakkındaki düşüncelerinin, izlenimlerinin toplamıdır. Bu imaj BPİ bileşenlerinin, pazarlama iletişimcileri tarafından, stratejik bir planlama çerçevesinde oluşturulmaya çalışılmaktadır. Başka bir deyişle BPİ bileşenleri ile marka imajı yaratılmaktadır. Bu çalışmada da bütünleşik pazarlama iletişiminin marka imajına olan etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama bölümünde, marka olarak da “Doritos” markası seçilmiştir. Araştırma yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış ve kolayda örneklem yöntemi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda BPİ faaliyetlerini uygulayan “Doritos” markasının tüketici nezdindeki imajının genel olarak güçlü olduğu sonucu çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bütünleşik pazarlama iletişimi, imaj, marka, marka imajı

* Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel İşletmecilik Doktora Öğrencisi, boragoktas@gmail.com

** Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, parilti@gazi.edu.tr

THE EFFECT OF INTEGRATED MARKETING COMMUNICATION ON BRAND IMAGE: AN APPLICATION

ABSTRACT

Promotion, which is one of the components of marketing mix targeting to communicate with the actual and potential customers, is named as integrated marketing as a consequence of the changes and developments that occur along with globalisation and technology. Integrated marketing communication is to create uniformity in the message given to consumer by applying the elements of marketing communications such as advertisement, public relations/publicity, personal selling, sales development, direct marketing, sponsorship, fair, together and in harmony. With the application of BPI components together in this way, synergy emerges in marketing communications activities. Brand image is the sum of thoughts and impressions of the costumer about the brand. BPI activities which are necessary for this image are carried out by marketing communication specialists strategically. In other words, brand image is created with the components of BPI. In this study, the impact of integrated marketing communication on brand image is handled. In the praxis part of the research, brand “Doritos” is chosen as a brand. Questionnaire method is used as a research method and the questionnaire is conducted with convenience sampling method. Following the researches, the image of brand “Doritos” applying BPI activities is generally strong in the eyes of the consumer.

Keywords: Integrated marketing communication, image, brand, brand image.

GİRİŞ

Teknolojinin ilerlemesi ve küreselleşme markalar arası rekabeti daha da kızıştırmıştır. Bu rekabet ortamı da işletmeleri yeni arayışlara itmiş, rekabet avantajı yaratmak ve rakiplerinden bir adım önde olmak için gerekli yöntemleri daha derin düşünmeye ve planlamaya sürüklemiştir. Bütünleşik pazarlama iletişimi bu süreçte firmaların başvurduğu en önemli araç haline gelmiştir. BPI ile ürünün üretim öncesi aşamalarından başlayıp tüketiciye teslim edildikten sonraki hizmet aşamaları dahil her bir işlem sürecinde mesajların birbiriyle ilişkili ve tutarlı olarak gönderilmesi ve böylece birbiriyle ilişkili mesajların toplamının tüketici tarafından bütün olarak algılanmasını sağlama ve sinerjik bir iletişim sağlanması beklenmektedir. BPI; reklam, halkla ilişkiler/halka benimsetme, kişisel satış, doğrudan pazarlama, sponsorluk, fuarcılık gibi pazarlama iletişimi unsurlarının bir bütün olarak düşünülmesi ve tek seslilik yaratılarak mesajlarda bir tutarlılık oluşturmayı amaçlamaktadır. Marka ise günümüzde bir tüketici için ürün ismi olmanın ötesinde, bu tüketicileri bir statüye yerleştiren, kendilerini farklı ve değerli hissettiren bir kavramdır. Ürün işlevsel bir yarar sunarken, marka işlevsel yararının ötesinde, duygusal bir fayda da sunarak ürünü daha değerli gösterir. Kurumlar markaları için olumlu duygular yaratarak sadık müşteriler oluşturmayı amaçlarlar. Güçlü bir marka demek, onun yaratıcısı ve sahibi olan kurumun ayakta kalması ve varlığını sürdürmesi için bir teminat demektir. Bu yüzden güçlü markalar ve bu markalar için güçlü imajlar yaratmak işletmeler için hayati bir önem taşımaktadır.

Tüketici tanınmadan, istek ve ihtiyaçları belirlenmeden, beklentileri öğrenilmeden bir marka ve bu marka için bir imaj geliştirilemez. Bu nedenle pazarlama iletişimcileri de tüketicilerin bu değerlerini tespit ederek buna uygun bir marka kimliği yaratarak tüketicinin o ürünü tercih etmesini ve o markaya bağlı birer müşteri haline gelmesini hedeflemektedir. Bir başka deyişle markanın tüketici tarafından tercih sebebi olması için marka imajı yaratılmaktadır. Bu hedeflemede markanın iletildiği mesajlarda bir tutarsızlık olmaması için pazarlama iletişimi bileşenlerini bir bütün olarak görerek farklı iletişim unsurlarıyla farklı ortamlarda aynı anlama gelen mesajları tüketiciye ileterek algılamada bozukluk olmasını ortadan kaldırmayı ve güçlü, tek bir imaj yaratmaya çabalamaktadırlar. Bu çalışma; Bütünleşik Pazarlama İletişimi çalışmalarının marka imajına olan etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada; BPI ve marka imajı kavramları ile ilgili bir çerçeve oluşturulacak, sonrasında BPI'nin marka imajına olan etkisine yönelik araştırma ve bulgularla ilgili bilgiler verilecek, bu bulgu ve sonuçları hakkında yorum ve öneriler yapılacaktır.

D) BÜTÜNLEŞİK PAZARLAMA İLETİŞİMİ

İşletmeler, lokomotif teknolojik alandaki ilerlemeler olan ve hızla küreselleşen pazarların ateşlediği rekabet ortamında uyguladıkları stratejileri ve taktikleri değiştirmek zorunda kalmıştır. Bu değişiklikler işletmelerin önemli fonksiyonlarından biri olan pazarlama faaliyetlerini de doğal olarak etkilemiştir. İşletmeler kitlesel pazarlama faaliyetlerinden uzaklaşıp, hedef pazardaki müşterilerini daha küçük gruplara ayırır hatta bazı durumlarda her müşteri için ayrı pazarlama karması düzenleyip bu müşteri ile uzun vadeli ilişkiler kurmaya yönelir hale gelmişlerdir. Buna bağlı olarak pazarlama karmasını oluşturan her bir elemanın alışlagelmiş yapılarında da değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişikliklerin pazarlama iletişimini faaliyetlerine yansıtması sonucunda pazarlama iletişimi faaliyetleri artan oranda tüketici odaklı olmuş ve Bütünleşik Pazarlama İletişimi kavramı doğmuştur. BPI'nin ana mantığı pazarlama ve promosyon çalışmalarının planlanmasına geniş bir çerçeveden bakılması gereğidir. Bu yaklaşım, işletmelerin uygulayacakları pazarlama iletişimi stratejilerinin ve diğer pazarlama karması elemanlarının koordine edilerek uyumlaştırılması ve sonuç olarak tüketiciye aktarılan mesajların bir bütün teşkil etmesi gereğini savunmaktadır (Erdoğan, 2002: 54). Temel anlamda bütünleşik pazarlama iletişimi ile işletmenin tüm ürünleri, firma mesajları, imajı ve kimliği, halkla ilişkiler ve diğer ilgili konuları doğrudan satış kampanyasıyla aynı şeyi söylemesi, yapılan reklamların da web sitesiyle aynı görünüm ve hissi eşgüdümü şeklinde vermesi amaçlanmaktadır (Lindell, 1997: 6).

Kişisel satış, reklam, satış geliştirme, halkla ilişkiler/halka benimsetme adlarını taşıyan ayrı ve kopuk işlevlerin bütünleştirilerek mesajların tek kaynaktan yollanmasının yanı sıra satın alma noktası iletişimi, doğrudan pazarlama, pazarlama halkla ilişkileri (halkla ilişkiler yerine) işlevlerinin de uygulamaya konulması sürecini gerçekleştiren pazarlama bileşeni "Bütünleşik pazarlama iletişimi" olarak kabul görmektedir (Schultz, Tannenbaum ve Lauterborn, 1993: 34). Bütünleşik pazarlama iletişimi genel anlamda, bir organizasyonun tüm iletişim faaliyetlerinin eşgüdümünün sağlandığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır ve ilke olarak iletişimi, birebir pazarlamayı ve en önemlisi de karşılıklı güveni oluşturacak ilişkileri, bu ilişkiler üzerinden de tüketiciler yerine müşteriler yaratmayı amaçlamaktadır (Bozkurt, 2000: 19). Bütün bu iletişim çabalarından dolayı da ortak mesaj birliği uygulamasıyla bir etkileşim yaratılacaktır. Bu sayede marka ile tüketici arasında bir ilişki meydana getirilebilecektir. Buna bağlı olarak da satın alma davranışının tekrarlanır hale getirilmesi sonucu karşımıza çıkabilecektir (Shimp, 2003: 9).

Küresel rekabet nedeniyle bütünleşik iletişim stratejilerinin gerekliliği artmıştır. Bu yeni akımı takiben BPI'nin ortaya çıkması pazarlama iletişiminin ayrılmaz

bir parçası olan işletmelerin ve tüketicilerin bakış açılarını gösteren, yeni bütüncül iletişim modelleri ihtiyacını desteklemektedir. Bunun için Lin (2000) BPİ için aşağıdaki altı boyutunu öneren bir model geliştirmiştir (Jung, Liang, Mei ve Jung: 2015: 101):

1. Farkındalık bütünleşmesi
2. Birleştirilmiş görüntü
3. Veri tabanı bütünleşmesi
4. Müşteri temelli bütünleşme
5. Paydaş tabanlı bütünleşme
6. Değerlendirme

Lin (2000) tarafından önerilen bu BPİ modeli bütünleşik iletişimin üç ana sorununun çözümüne yardımcı olmaktadır;

1. Örgütler etkili iletişim kurar,
2. Örgütler özgün paydaşlar belirler,
3. Örgütler özgün paydaşlarıyla kendi iletişim etkinliklerini değerlendirir.

Önceki çalışmalar BPİ sürecini somut ve soyut girdileri çıktılara dönüşmesini ve birleşmesini sağladığı için bir pazarlama yeteneği olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda BPİ diğer alt faydalarının yanı sıra (marka ve finansal performans gibi) üstün iletişim etkinliği elde etmek için iletişim yaklaşımlarının optimizasyonunu sağlayan piyasayla ilgili bir dağıtım mekanizmasıdır. Bir BPİ yeteneğinin geliştirilmesi, daha iyi performanslı kampanyalarla pazar konumu ve finansal performanslarda iyileşme ile markanın verdiği sonuçları geliştirici dönüşümler sağlamaktadır. BPİ birçok işletmenin yüzleşmek zorunda kaldığı rekabet mücadeleleri göz önüne alındığında, marka yöneticileri ve ajanslar için pazarlama stratejileri inşa edip sürdürmek, rekabeti ve büyüme fırsatlarını belirleyip hızlı tepki vermek örgütsel amaçlara ulaşmak için hayati önemdedir. BPİ faaliyet ve prosedürlerin içi içe geçerek geleneksel bölüm sınırlarını aşan, hem uzman olanların hem de olmayanların tüm bilgi ve becerilerini kullanan, iletişim için tüm sorumlulukları bir araya getiren bir stratejik yönetim süreci gibi gelişmektedir. Ayrıca BPİ tepkileri anlamaya yarayan, müşteri verilerine duyarlı, paydaşlarının marka hakkındaki algılarını, geleneksel ve gelişmekte olan kanalların rolünü anlayan, etkin ve etkili müşteri ve paydaş ilişkilerinin

sonuçlarını markaya yansıtarak marka değerinin artmasını sağlayan bir süreçtir. BPI pazarda rekabet avantajı elde etmek için markanın inşasında ve marka değerinin artmasında katkıda bulunarak etkin bir rol oynar (Luxton, Reid ve Movando: 2015: 37-38).

Bütünleşik pazarlama iletişimi tüm temas noktalarında belli bir markaya sahip müşteriyi potansiyel dağıtım kanallarında doğrudan ya da dolaylı olarak satın alma sürecini etkileyen mesajların planlamasını, oluşturulmasını, bütünleşmesini ve uygulanmasını temsil eder. Bu nedenle her bir kanaldan iletilen mesajların özgünlüğünü incelemek önemlidir (Stancioiu ve diğerleri, 2013: 9).

II) MARKA İMAJI

Marka kavramı ile ilgili ilk çalışmalar, markanın tüketici için bir anlam taşıma aracı olduğunu ifade etmişlerdir. Marka imajı ile ilgili bu ilk tanımlamalar 1993 yılında Keller' in tanımının benimsenmesiyle gelişmiştir. Yazar bu tanımında marka imajını “tüketici belleğindeki markayla ilgili çağrışımların yansımaları sonucu oluşan algılar” olarak açıklamıştır. Marka çağrışımları da bellekteki diğer bilgilendirici düğümlerin markayla ilgili düğümlerle birbirine bağlı olduğu markanın tüketici için anlamlarını içermektedir. Tüketiciler bir ürün ya da marka için kendi duygularını simgeleyen ya da bu duyguların uzantısı olan tasvirler oluşturmaktadır ve buda markanın değerini arttırmaktadır. Tüketicinin benliği ile uyumlu bir markaya olan bağımlılığı son derece yüksektir ve markanın imajıyla ilgili algıları çok daha olumludur (Baumann, Hamın ve Chong, 2015: 23).

Sık sık ifade edildiği gibi müşteri birçok seçenekle yüz yüze gelmekte ve bu seçenekler arasından tercihini yapmaktadır. Bu tercih esnasında da markalar tüketicilere kendilerini seçmeleri için bir yığın bilgi vermekte, verilen çeşitli sinyal ve sembollerle ürünlerini konumlandırmaktadırlar. İşte bu noktada da markanın kendisini konumlandırmak için tüketiciye yolladığı kodlarda karşımıza güvenilirlik kavramı çıkmaktadır. Güvenilirlik kavramı da en başta kaynağın güvenilirliği olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır. Markaların kaynaklarının güvenilirliğini ya da markaların kaynaklarını referans aldığımızda güvenilirlik kavramı markanın itibarı anlamına gelmektedir. Erdem ve Swait (2004) ve Keller (2003) güvenilirlik kavramı (components of credibility) için; uzmanlık (expertise), çekicilik (attractiveness) ve dürüstlük (trustworthiness) olmak üzere üç bileşen önermişlerdir. Marka itibarı işletmelerin geçmişteki pazarlama etkinliklerinin toplam etkisinin bir yansımasıdır ve tüketicinin gelecekte marka ile ilgili düşüncelerine etki etmektedir. Bu yuzdende tüketici davranışları araştırmaları açısından da önemli olmaktadır (Wang ve Yang, 2010: 177-178).

Tüketiciler olumlu imaja sahip iyi bilinen marka ürünlerini satın alırlar, çünkü bu imaja sahip olan markaların tüketiciler tarafından algılanan riskleri daha azdır ya da algılanan değer daha fazladır (Wang ve Tsai, 2014: 27). Rekabet piyasasında güçlü bir marka oluşturmak, birçok kuruluşun ana hedefidir. Çünkü güçlü marka kuruluşlara daha az risk, daha fazla kar, paydaşlarla işbirliği ve marka uzantıları için fırsat yaratılması gibi faydalar sağlar. Markanın imajını güçlendirebilecek pazarlama özelliklerinin oluşturulması benzersiz marka yaratmak için bir başlangıç olmaktadır. Markanın imajı sunulan ürünlerin kalitesi konusunda örgütün tüketicilere verdiği bir güvenilirlik ve örgütün dürüstlük göstergesi olarak kabul edilir. Benzer bir şekilde bir tüketici örgütün tüketici odaklı bir işletme olduğunu düşünür ve böylece örgütün sahip olduğu marka imajının üstünde bir marka güvenine sahip olur. Srivastava, Fahey ve Christensen (2001) başta olmak üzere birçok araştırmacı ve pazarlama uygulayıcıları nihai tüketici ile marka imajı ilişkisinin inşasında markaya olan güvenin önemli bir faktör olduğu üzerinde durmaktadırlar (Fianto, Hadiwidjojo, Aisjah ve Solimun, 2014: 60).

Marka tüketici zihninde olağanüstü bir öneme sahiptir ve bu nedenle pazarlamacı markanın konumunun psikolojik imajını ve hatta konumlandırma iletişimini analiz etmelidir. Güçlü bir marka, aşırı yoğun rekabet ortamına karşı işletmeye savunma imkanı sağlamanın yanı sıra müşterilerle karlı ve yakın bir ilişki sağlanması için bir temel oluşturur. Bir markanın en temel sermaye varlığının marka ile müşterisi arasında oluşturulan değer olduğunu, bir başka ifade ile müşteri sermayesi olduğunu söyleyebiliriz. Güçlü bir marka imajı sadık birer müşteri kalabalığı anlamına gelmektedir ve tutundurma, tanıtım gibi faaliyetler tüketicinin satın alma kararını yönlendirecek marka imajının oluşmasında etkin role sahiptir. Yapılan dönemsel kampanyalar, önemli içerikteki bilgiler ile marka müşterisiyle temas kurmakta ve markanın psikolojik imajı yaratılmaktadır (Gherghina, 2014: 87).

Marka imajı, sunulan mal ve hizmetlerin özel niteliklerinin tüketicinin zihnindeki sembolik anlamları, resmidir. Marka tarafından yansıtılan çağrışımların tüketici tarafından oluşturulan marka algıları zihinlerinde markanın temsili olarak görülmektedir. Dolayısıyla, gerekçeli veya duygusal algıları tüketicilerin belirli markalarla ilişkilendirilmesi olarak tanımlanabilir (Cretu ve Brodie, 2007: 232).

Marka imajı yaratımına başarılı örneklerden biri, 1950'li ve 60'lı yıllarda kendini rakiplerinden çok farklı konumlandıran Volkswagen'in Beetle (Tosbağa) otomobilleri olmuştur. O dönemde büyük, güçlü motora sahip, alması ve bakımı pahalı, çok benzin yakan, lüks ve hatta maço özellikleri olan otomobillere karşı Tosbağa; küçük, sade, hesaplı, güvenilir ve çirkin otomobil imajının temsilcisi

olmuştur. 1960’larda Tosbağa özellikle sahibinin kişiliğini ve yaşam tarzını simgelemeye başlamıştır. Tosbağa sahibi, materyalizm ve statü sembolleri ile ilgilenmeyen; aykırı davranan, gelenekleri saymayan, ruhu genç olan, bir espriyi kabul eden, mantıklı ve pratik bir akla sahip olan biri olarak algılanmaktadır. Onun çirkin ve alışılmadık bir otomobil kullanarak daha çok “özgürlüğü” ifade etmeye çalıştığı kabul edilmektedir. Beetle yarattığı bu imajla Amerikan iş dünyasının tarihindeki en başarılı sembolü olmuştur ve Almanya’dan ithal edilen bir otomobil olmasına rağmen, Ford Model-T’den daha çok satın alınarak başarı noktasının doruğuna ulaşmıştır. Beetle’nin yarattığı marka imajı ile ulaştığı satış rekoru (423 binden fazla) hala kırılmamıştır (D. Aaker, 2009: 2007-209). Bir diğer örnek de gazlı içecek markalarına alternatif olarak Türkiye pazarına giriş yapan ve hem tat hem de içerik olarak doğallığına vurgu yapılan Lipton Ice Tea’dır. 1993 yılında Türkiye pazarına giren Lipton Ice Tea, 2003 yılında Pepsico ve Unilever ortaklığı sonrası içecek pazarına yeni bir bakış açısı getirmiştir. “Doğal ol! Canlan” sloganıyla Lipton Ice Tea; sağlıklı beslenme alışkanlığının yaygınlaştığı günümüzde; diğer gazlı içeceklerle oranla daha az şeker içermesi, gazsız olması ve çaydan gelen doğal antioksidanları barındırması gibi özelliklerine vurgu yaparak bu sloganı desteklemiş, doğal bir içecek markası olduğu imajını yaratmıştır. Bugün ülkemizde başta gazlı içecek pazarı olmak üzere, tüm içecek pazarları daralırken; soğuk çay pazarı her yıl ortalama %75 büyümektedir ve büyümeden de en büyük payı bu sektörde lider olan Lipton Ice Tea kapmaktadır (<http://brandtalks.org/2013/07/turkiyede-soguk-cay-pazari-ve-markalari-ne-durumda/>).

III) ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

A) Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Veri Toplama Aracı

Araştırma ile; bir cips markası olan “Doritos” markasının bütünleşik pazarlama iletişimi bileşenlerini kullanarak yarattığı imajının ne derece başarılı olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla da “veri toplama yöntemi” olarak bir anket formu hazırlanmış ve uygulanmıştır. Uygulama ülkemizde de yaygın olarak kullanılan araştırma web sitesi olan www.surveey.com sitesine soruların yüklenmesiyle elde edilen linkin, yine internet üzerinden anket katılımcılarına yönlendirilmesi ile gerçekleşmiştir. Ankette, “Kolayda Örneklem Yöntemi” uygulanmıştır.

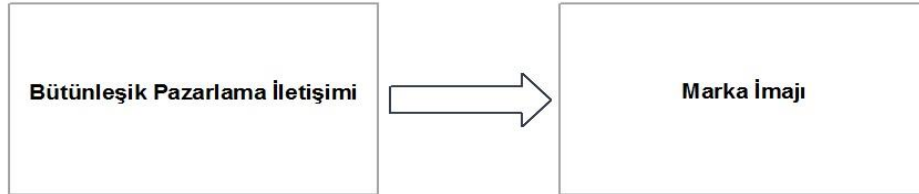
Anket formunda, öncelikle tüketicinin cips tüketme alışkanlıkları ve “Doritos” markasını tercih etme sıklıklarını ve nedenlerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Ardından markanın tüketiciye ulaşmada kullandığı pazarlama iletişimi kanallarından en yaygın olanları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra tüketicinin BPI faaliyetlerine ve markaya ilişkin algılarını tespit etmek için

5' li Likert ölçeğinden (Kesinlikle katılıyorum - kesinlikle katılmıyorum) yararlanılmıştır. Ankette son olarak tüketicinin demografik özelliklerine ilişkin sorular sorulmuştur. Araştırma için elde edilen link yaklaşık 3000 kişiye gönderilmiş ve bu kişilerden 733 kişi geri dönüş yapmıştır. Bu kişilerden 450'si anketteki 1. Soruya evet yanıtı verirken; bu 450 kişiden 410'u 3. soruya evet yanıtını vermiştir (Bu sorularda "Cevabınız evet ise ankete devam ediniz" ifadesi yer almaktadır). Tamamen çips tüketicisi olan katılımcılar üzerinden yapılan değerlendirmede eksik doldurulan anketler devre dışı bırakılmış ve bunun sonucu olarak 394 adet değerlendirmeye uygun veri kalmıştır ve bu veriler değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS 21 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmada Bütünleşik Pazarlama İletişimi ve Marka İmajı için olmak üzere iki ölçek hazırlanmıştır. BPİ ölçekleri markanın yaptığı BPİ uygulamalarından tüketicilere sorulması, başka bir deyişle tüketicinin gözlemlemesinin ve ifadeleri yanıtlamasının kolay ve anlaşılır olabileceği ifadelerle seçilmiştir. Bu doğrultuda seçilen BPİ unsurları; Reklam, Satış Geliştirme, Etkinlik Pazarlaması, E-Pazarlama, Ağızdan Ağıza Pazarlama, Sponsorluk ve Ambalajdır. Seçilen BPİ unsurlarının her birine yönelik birer adet soru sorulmuş ve tüketicilerin bakış açıları elde edilmeye çalışılmıştır.

Marka imajı ölçeği için J.L. Aaker' in 1997 yılında yaptığı çalışma seçilmiştir. Bu ölçekte toplam 5 faktör ve bu faktörlere ilişkin 42 değişken bulunmaktadır. Araştırmada ise; bu 5 faktörden 4'üne ilişkin (Samimiyet, coşku, yetenek ve çok yönlülük) ifadelerle yer verilmiştir. Ön araştırmada katılımcılara bu 4 faktöre ilişkin 37 ifadenin tümü yöneltilmiş; ancak anlaşılamayan ifadelerin çıkartılması sonrasında ifade sayısı 23' e düşürülmüştür. Bu ifadeler sorulurken kontrol sorusu yerine geçmesi için 3 ifade tersinden sorulmuştur. Bu ters ifadeler belirlenirken Davies, Chun, Da Silva ve Roper'in (2003) çalışmasından faydalanılmıştır.

Bu iki ölçeğe göre belirlenen araştırmanın ana hipotezi ise aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır;



Şekil :1
Bütünleşik Pazarlama İletişiminin Marka İmajına Etkisi

B) Araştırmanın Güvenirliliği

BPI için oluşturulan ölçekte 7 ifadeye yer verilmiş, BPI ölçeği için geliştirilen ifadeler için güvenilirlik düzeyi (Cronbach's Alpha Katsayısı); 0,831'dir. 0,80-1,00 arasına denk geldiği için BPI ölçeği yüksek düzeyde güvenilirliğe sahiptir. Bundan dolayı da BPI ölçeğindeki 7 ifade araştırmada diğer analizlere de tabi tutulmuştur.

Tablo :1
,BPI ölçeği için güvenilirlik istatistiği

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,831	7

Marka imajı için oluşturulan ölçekte 23 ifadeye yer verilmiş ve bu ifadeler için güvenilirlik düzeyi ise 0,930 çıkmıştır. Yine aynı şekilde bu ölçekte güvenilirlik düzeyi yüksektir. Bunun sonucu olarak da araştırmada bu 23 ifadenin tümüne yer verilmiştir.

Tablo :2
Marka imajı ölçeği için güvenilirlik istatistiği

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,930	23

IV) BULGULAR

A) Araştırmaya İlişkin Demografik Bulgular

Tablo 3.'e göre katılımcıların % 58,6'i kadın, % 41,4' ü erkektir. % 44,9'u 18-24 yaş aralığındadır. Katılımcıların % 21,8'i evli, % 78,2'si bekar. Eğitim durumuna bakıldığında katılımcıların % 73,4'ü üniversite, %11,2'si lisansüstü mezundur. Mesleklerine bakıldığında % 42,9'u öğrenci, % 13,7' si uzmanlık gerektiren mesleklerdendir (Doktor, mühendis, avukat vs.). Hane gelir durumu açısından katılımcıların % 12,4'ü 1000 TL altı, % 14'ü 5000 TL ve üstü gelire sahiptir.

Tablo: 3
Örneklemin demografik özellikleri

		N	%
CİNSİYET	ERKEK	231	58,6
	KADIN	163	41,4
	TOPLAM	394	100,0
YAŞ	17 VE ALTI	11	2,8
	18-24	177	44,9
	25-34	81	20,6
	35-44	67	17,0
	45 VE ÜSTÜ	58	14,7
	TOPLAM	394	100,0
MEDENİ HAL	BEKAR	308	78,2
	EVLİ	86	21,8
	TOPLAM	394	100,0
EĞİTİM DURUMU	İLKOKUL	5	1,3
	ORTAOKUL VE DENGİ	7	1,8
	LİSE	49	12,4
	ÜNİVERSİTE	289	73,4
	LÜSANSÜSTÜ	44	11,2
	TOPLAM	394	100,0
MESLEK	MEMUR	34	8,6
	EV HANIM	6	1,5
	ÖĞRENCİ	169	42,9
	İŞÇİ	25	6,3
	UZMANLIK GEREKTİREN İŞLER	54	13,7
	YÖNETİCİ	24	6,1
	DİĞER	82	20,8
	TOPLAM	394	100,0
HANE GELİR DURUMU	1000 TL VE ALTI	49	12,4
	1001-2000 TL	98	24,9
	2001-3000	96	24,4
	3001-4000	62	15,7
	4001-5000	34	8,6
	5001 TL VE ÜSTÜ	55	14,0
	TOPLAM	394	100,0

B) Araştırmaya İlişkin T Test Sonuçları

Bu bölümde BPİ ve marka imajı faktörlerinin demografik değişkenlerle olan ilişkisi incelenecektir. Katılımcıların cinsiyet açısından grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek için Bağımsız Örneklem T testi yapılmıştır. Grup ortalamaları arasında farklılık olup olmadığına dair hipotezler ise şöyledir;

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

Tablo 4.'deki Levene test sonucuna göre (Sig: 0,846> α) $p>0,05$ 'tir. Bu sonuca göre grup varyansları birbirine eşittir. Ortalamaların farklılığı için ise; Tablo 4.'de görüldüğü gibi test sonucu p değeri 0,05'tir. P değeri 0,05'ten küçük ya da eşit ise ($P \leq 0,05$) ortalamalar arasındaki farklılığın 0,05 (%5) düzeyinde önemli olduğu anlaşılır (Mendeş, Subaşı ve Başpınar, 2005: 360). Buradan yola çıkarak BPİ faktörüne ilişkin yapılan t test sonucu H_0 hipotezi reddedilebilir, yani BPİ faktörü açısından grup ortalamaları arasında (erkekler ve kadınlar arasında) anlamlı bir farklılığın olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 4
BPİ uygulamalarının cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğine dair Bağımsız Örneklem T Test

		Levene Testi		T testi		
		F	Sig.	T	Sig.(2-tailed)	Ortalama Farklılık
BPİ	E. v. a.	,038	,846	-1,967	,050	-,13180
	E. v. n. a.			-1,963	,050	-,13180

E.v.a. : Equal variances assumed; E.v.n.a.: Equal variances not assumed

Tablo 5.'teki Levene test sonucuna göre "Samimiyet" faktörü için (Sig:0,301> α) $p>0,05$, "Coşku" faktörü için (Sig:0,059> α) $p>0,05$, "Yetenek" faktörü için (Sig:0,509> α) $p>0,05$ 'tir. Bu istatistik sonuçlarına göre bu 3 faktör için grup varyansları birbirine eşitken; "Çok yönlülük" faktörü için (Sig: **0,030< α**) $p<0,05$ 'tir. Bir başka ifade ile grup varyansları birbirine eşit değildir. Grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair sonuçlar incelendiğinde; Samimiyet, Coşku ve Yetenek faktörleri için varyanslar eşit olduğuna göre bakılacak değer t-test for Equality of Means kısmında Equal variances assumed kısmıdır. "Samimiyet" faktörü için p değeri 0,40 ($p<0,05$), "Coşku" faktörü için p değeri 0,164 ($p>0,05$), "Yetenek" faktörü için p değeri 0,561'dir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre "Samimiyet" faktörü için H_0 hipotezimiz

reddedilebilir; ancak “Coşku” ve “Yetenek” faktörleri için H₀ hipotezimiz kabul edilebilir. “Çok yönlülük” faktöründe ise; bu faktörde grup varyansları birbirine eşit olmadığı için t-test for Equality of Means kısmında Equal variances not assumed kısmına bakılır. Burada faktörün p değeri 0,046’dır ($p < 0,05$). Bu değere göre H₀ hipotezimiz reddedilebilir. Faktörlerin aldıkları değerleri ve test sonuçlarını yorumlayacak olursak; Samimiyet Faktörü İçin: H₀ hipotezimiz reddedilebilir, yani “Samimiyet” faktörüne ilişkin katılımcıların bakış açısında grup ortalamaları (kadınlar ve erkekler) arasında anlamlı bir farklılık vardır. Coşku Faktörü İçin: H₀ hipotezimiz kabul edilebilir, yani “Coşku” faktörüne ilişkin katılımcıların bakış açısında grup ortalamaları (kadınlar ve erkekler) arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yetenek Faktörü İçin: H₀ hipotezimiz kabul edilebilir, yani “Yetenek” faktörüne ilişkin katılımcıların bakış açısında grup ortalamaları (kadınlar ve erkekler) arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Çok Yönlülük Faktörü İçin: H₀ hipotezimiz reddedilebilir, yani “Çok yönlülük” faktörüne ilişkin katılımcıların bakış açısında grup ortalamaları (kadınlar ve erkekler) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 5.

Marka imajı uygulamalarının cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğine dair Bağımsız Örneklem T test

		Levene Testi		T testi		
		F	Sig.	T	Sig. (2-tailed)	Ortalama Farklılık
SAMİMİYET	E. v. a.	1,072	,301	-2,059	,040	-,13378
	E. v. n. a.			-2,047		,041
COŞKU	E. v. a.	3,597	,059	-1,395	,164	-,08642
	E. v. n. a.			-1,357		,176
YETENEK	E. v. a.	,437	,509	-,582	,561	-,03500
	E. v. n. a.			-,578		,564
ÇOK YÖNLÜLÜK	E. v. a.	4,742	,030	-2,054	,041	-,11961
	E. v. n. a.			-2,004		,046

E.v.a. : Equal variances assumed; E.v.n.a.: Equal variances not assumed

C) Araştırmaya İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) Sonuçları

Yine bu bölümde de Bağımsız Örneklem T Test başlığı altında yapıldığı gibi, BPI ve marka imajı faktörlerinin demografik değişkenlerle olan ilişkisi incelenecektir. Bütünleşik pazarlama iletişimi ve marka imajı ölçeğine yönelik önermelerin katılımcıların yaş, eğitim, meslek ve hane halkı gelir durumu değişkenlerine ait gruplar açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans (ONE WAY ANOVA) analizi yapılmıştır. Bu test için hipotezlerimiz ise;

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

H₁: μ_j 'lerden ez biri diğerlerinden farklıdır

Tablo 6.'da hane halkı gelir durumu değişkenindeki gruplar arasında BPI ölçeğine ilişkin ifadeler için anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmış ve yapılan testte $p > \alpha$ (**0,282 > 0,05**) sonucu çıkmıştır. Bu sonuca göre H₀ hipotezi kabul edilir. Yani hane halkı gelir durumu değişkenine ait grupların BPI ölçeğine ilişkin ifadelerle bakış açısında gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 6.

Bütünleşik pazarlama iletişimi uygulamalarının hane halkı gelir durumu grupları açısından farklılık gösterip göstermediğine dair ANOVA testi sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arasında	2,708	5	,542	1,258	,282
Gruplar İçerisinde	167,111	388	,431		
Toplam	169,819	393			

Tablo 7.'de hane halkı gelir durumu değişkenindeki gruplar arasında marka imajı ölçeğine ilişkin ifadeler için anlamlı bir fark olup olmadığına bakılır. P değerlerine bakıldığında hane halkı gelir durumu değişkenine ilişkin tüm gruplara ait tüm değerler $p > \alpha$ 'dır. Bu sonuçlara göre H0 hipotezimiz kabul edilebilir. Başka bir anlatımla hane halkı gelir durumu değişkenine ilişkin tüm gruplar arasında, "SAMİMİYET", "COŞKU", "YETENEK" ve "ÇOK YÖNLÜLÜK" faktörlerine ilişkin olarak, istatistiksel açıdan 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yapılan teste "SAMİMİYET" faktörü için $p > \alpha$ (**0,275 > 0,05**), "COŞKU" faktörü için $p > \alpha$ (**0,313 > 0,05**), "YETENEK" faktörü için $p > \alpha$ (**0,076 > 0,05**) ve "ÇOK YÖNLÜLÜK" faktörü için $p > \alpha$ (**0,254 > 0,05**)'dir.

Tablo: 7

Marka imajı ölçeğine ait faktörlerin hane halkı gelir durumu grupları açısından farklılık gösterip göstermediğine dair ANOVA testi sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
SAMİMİYET	Gruplar Arasında	2,579	5	,516	1,272	,275
	Gruplar İçerisinde	157,284	388	,405		
	Toplam	159,863	393			
COŞKU	Gruplar Arasında	2,184	5	,437	1,191	,313
	Gruplar İçerisinde	142,293	388	,367		
	Toplam	144,477	393			
YETENEK	Gruplar Arasında	3,431	5	,686	2,011	,076
	Gruplar İçerisinde	132,368	388	,341		
	Toplam	135,799	393			
ÇOK YÖNLÜLÜK	Gruplar Arasında	2,150	5	,430	1,321	,254
	Gruplar İçerisinde	126,246	388	,325		
	Toplam	128,396	393			

D) Araştırmaya İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Basit doğrusal regresyon modeliyle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında ilişki olup olmadığı, bağımsız değişkendeki nispi artışın bağımlı değişkende nasıl bir değişime yol açtığı görülmeye çalışılmıştır. Buradan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezlere ilişkin testler yapılmıştır.

Regresyon analizi yapılırken analizdeki F testi ve katsayı testine yönelik geliştirilen hipotezler şöyledir;

F testi için (Modelin bütünüyle anlamlılığı için) hipotezler;

$$H_0: R^2=0$$

$$H_1: R^2>0$$

Katsayılar (t test) testi için (Ortalamaların anlamlılığı için) hipotezler;

$$H_0: B=0$$

$$H_1: B\neq 0$$

Tablo :8
Regresyon analizi sonuçları

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	B.O.A. İçin P Değeri	B	T	O.A. İçin P Değeri
1	BPI	Marka İmajı	,643	,000	,668	26,549	,000
2	BPI	Samimiyet	,583	,000	,741	23,429	,000
3	BPI	Coşku	,415	,000	,594	16,667	,000
4	BPI	Yetenek	,625	,000	,707	25,535	,000
5	BPI	Çok Yönlülük	,509	,000	,620	20,140	,000
6	Samimiyet	Marka İmajı	,886	,000	,808	55,095	,000
7	Coşku	Marka İmajı	,814	,000	,815	41,460	,000
8	Yetenek	Marka İmajı	,748	,000	,805	34,078	,000
9	Çok Yönlülük	Marka İmajı	,782	,000	,847	37,521	,000

B.O.A: Bütün Ortalamaların Anlamlılığı

O.A: Ortalamaların Anlamlılığı

BPI'nin Marka İmajına Etkisine İlişkin Temel Hipotez;

H1: Bütünleşik pazarlama iletişiminin marka imajı üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

Alt Hipotezleri;

H1a: Bütünleşik pazarlama iletişiminin samimiyet faktörü üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H1b: Bütünleşik pazarlama iletişiminin coşku faktörü üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H1c: Bütünleşik pazarlama iletişiminin yetenek faktörü üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H1d: Bütünleşik pazarlama iletişiminin çok yönlülük üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

Marka İmajı Faktörlerinin Marka İmajına Etkisine İlişkin Temel Hipotez;

H2: Marka imajı faktörlerinin marka imajı üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

Alt Hipotezler;

H2a: Samimiyet faktörünün marka imajı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2b: Coşku faktörünün marka imajı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2c: Yetenek faktörünün marka imajı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2d: Çok yönlülük faktörünün marka imajı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Çalışmada yukarıda sıralanan maddelerden de görüldüğü üzere hem BPI'nin marka imajı ve marka imajı faktörlerine ilişkin etkisi; hem de marka imajına ait faktörlerin marka imajına etkisine yönelik regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analiz yapılırken öncelikli olarak analizdeki temel hipotezimiz olan H1 hipotezinin geçerli olup olmadığına ilişkin, sonrasında ise diğer hipotezlere ilişkin testler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 8. incelendiğinde de görülüyor ki; Bütünleşik pazarlama iletişiminin marka imajı üzerinde etkisi vardır. Bu durumda H1 hipotezi kabul edilmektedir. Ayrıca bütünleşik pazarlama iletişiminin marka imajına ilişkin “Samimiyet”, “Coşku”, “Yetenek” ve “Çok yönlülük” faktörleri üzerinde de etkisi vardır. Bu yönüyle H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri de kabul edilmektedir. Tablo 8.'de görüldüğü gibi BPI faktörü; marka imajına ait faktörlerden en fazla “Samimiyet” faktörü üzerinde etkisi vardır (**B=0,741**). Marka imajına ait faktörlerden marka imajı üzerindeki etkisine yönelik geliştirilen hipotezlerin testinde ise; “Samimiyet”, “Coşku”, “Yetenek” ve “Çok yönlülük” faktörlerinin marka imajı üzerinde etkisi olduğu sonucu çıkmıştır. Elde edilen bu değerlere göre H2a, H2b, H2c ve H2d hipotezleri kabul

edilmektedir. Bu faktörler içerisinde marka imajı üzerinde en fazla etkiyi yapan faktör olarak ise; “Çok yönlülük” faktörü olduğu görülmektedir (**B=0,847**).

SONUÇLAR

Bir markanın yarattığı yenilik ya da etkinlikler diğerleri tarafından taklit edilebilmektedir; ancak markanın tüketici nezdinde oluşturduğu imajı taklit etmek olanaksızdır. Bu imajı oluşturmak içinde pazarlama iletişimi yapılmalıdır. BPİ’ nin özünde müşteri odaklılık yatmaktadır. Hedef kitle ile kurulacak olan çift yönlü iletişim marka imajına olumlu yönde katkılar yapacaktır. BPİ’ de bu süreçte markanın verdiği tüm mesajların birbiriyle ilişkili olmasını, çelişkisiz ve anlaşılır olmasını ve böylece bir tek seslilik, bütünlük oluşturulmasını amaçlanmaktadır.

Araştırma örneği olarak Doritos markasının tüketici nezdindeki imajı seçilmiştir. Araştırmanın giriş bölümü ve araştırma yöntemi bölümünde de belirtildiği gibi amaç bütünleşik pazarlama iletişiminin marka imajına olan etkisini görmeye yönelik bir çalışma yapmaktır. Yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgulara bakıldığında Doritos markasının imajına ve BPİ faaliyetlerine yönelik 5’li Likert ölçeği ile yapılan tüketici düşüncelerini belirlemeye yönelik (Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadelerinin toplamı) çalışmada sonuçlara bakıldığında; katılımcıların % 86,3’ü Doritos reklamlarını, % 61,7’si Doritos’ un satış geliştirme faaliyetlerini, % 57,8’i Doritos’ un gerçekleştirdiği etkinlikleri, % 69,8’i Doritos’ un ambalaj ve dizaynını, % 62,4’ü Doritos’un sponsorluk faaliyetlerini başarılı bulmakta, % 65,5’i Doritos’u çevresine tavsiye etmekte, % 71,4’ü Doritos’un e-pazarlama faaliyetlerini başarılı bulmaktadır.

Doritos’un yaptığı bütünleşik pazarlama iletişim aktiviteleri sonucu oluşan marka imajı ifadelerine ilişkin görüşlerde ise; katılımcıların % 55,8’i Doritos’u samimi, % 45,7’si dürüst, % 72,1’i orijinal, % 56,1’ neşeli, % 48’i arkadaş canlısı, % 10,9’u sıradan, % 26,1’i sağlıklı, % 65,8’i yaratıcı, % 65,8’i yenilikçi, % 89,6’sı genç, % 41,9’u heyecan veren, % 46,7’si espirili, % 70,8’i hayat dolu, % 7,6’sı çağ dışı, % 64’ü güvenilir, % 90,3’ü başarılı, % 61,6’sı lider, % 81’i saygın, % 65’i huzur veren, % 78,2’si çekici, % 4,6’sı kaba, % 49,7’si iddialı, % 62,9’u sevimli bir marka olarak görmektedir.

Bu sonuçlar çerçevesinde Doritos markası değerlendirildiğinde, markanın tüketici zihninde genel olarak oluşturmak istediği imaja sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırmaya yönelik oluşturulan ölçeklerden Bütünleşik Pazarlama İletişimi ölçeğine ilişkin önermeler için ortalama 3,7045 ve marka imajı ölçeğine ilişkin önermeler için ortalama 3,6429’dur. Yani her iki ölçeğin ortalaması 3’ün üzerinde, (4 sayısı ile kodlanan) katılıyorum seçeneğine

yakındır. Ortaya çıkan sonuçta Doritos' un "dürüst", "arkadaş canlısı", "sağlıklı", "heyecan veren", "espirili", "iddialı" bir marka olup olmadığı noktasındaki algı % 50'nin altında (Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadelerinin toplamı) bir sonuç verirken diğer tüm sonuçlar için (sıradan, kaba ve çağ dışı gibi ters ifadeler hariç) katılımcıların algısı %50'nin üstündedir. Başka bir deyişle katılımcılar marka ile ilgili samimi, orijinal, neşeli, yaratıcı, yenilikçi, genç, hayat dolu, güvenilir, başarılı, lider, saygın, huzur veren, çekici ve sevimli bir markadır önermelerine katılmaktadır. %50'nin altında çıkan ifadelerle yönelik olumsuz bakış açısı ise (Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum görüşlerinin toplamı); "dürüst" önermesi için % 9,4; "arkadaş canlısı" önermesi için % 16,7; "sağlıklı" önermesi için % 37,9; "heyecan veren" ifadesi için %20,1; "espirili" önermesi için % 24,4'dür. Ters ifadeler (sıradan, kaba ve çağ dışı) için çıkan sonuçlara bakıldığında da bu önermeler için katılımcıların verdikleri yanıtlara göre çıkan sonuçlar % 50'nin oldukça altındadır. Bu sonuçlara göre katılımcılar Doritos'un kaba, sıradan ve çağ dışı bir marka olduğu önermesine katılmamaktadır.

Doritos iletişim kampanyalarına bakıldığında, farklı kampanyalar ve farklı ünlüler kullanarak gerçekleştirmektedir. Bu kampanyaların içeriği farklı olsa da amaç aynıdır ve bu amaç da Doritos' un neşelendirici ve genç bir marka olduğu algısını yaratmaktır. Doritos bu mesajı farklı kampanyalar ile hedef kitlesine vermektedir ve her kampanyada bu mesajı farklı mecralarda kullanarak tüketicisine ulaşmaktadır. Ancak yapılan araştırmada da görüldüğü gibi Doritos markasının net bir imaj oluşturamadığı hedef kitlesi vardır. Doritos' un genel mecraların yanı sıra yerelde yüz yüze iletişim kurabileceği ortamları kullanarak tüketicisi ile olan iletişimi geliştirmeli ve böylece hem olumsuz bir algı yarattığı hedef kitlesi üzerindeki algıyı değiştirmeli, hem de fikir sahibi olmayan hedef kitle üzerinde olumlu bir etki yaratmalı ve bu iki tüketici kitlesini de kazanmalıdır. Bu noktada satın alma noktası iletişimi, satış geliştirme ve kişisel satış gibi diğer bütünleşik pazarlama iletişimi unsurlarına da yönelmesi önerilebilir. Ayrıca amaca yönelik pazarlama konusundaki faaliyetler, bağlı olduğu kurum adına gerçekleştirilmekte, Doritos'un bu sosyal sorumluluk çalışmalarında kurumun diğer markaları ile birlikte adı geçmektedir. Bunun yerine Doritos adına amaca yönelik pazarlama kampanyaları yapılabilir, özellikle "sağlıklı" önermesine yönelik olumlu görüş daha az olduğu için bu konudaki imaj açığını kapatabilecek kampanyalara marka yönelebilir.

Tüketici kesimini kazanma faaliyetlerine örnek olarak "Doritos" hedef kitlesi ile kurduğu iletişim kanallarından satış noktası iletişime ağırlık vererek bu satış noktalarında yapacağı uygulamalarla tüketici nezdinde bilinirliği artacak ve marka imajı güçlenecektir. Bu yöntem örnek ise; ülkemizdeki büyük

mağazalarda promosyon elemanları aracılığıyla iletişim kurulup satış yapılması yada kendi internet sitelerindeki yarışmaları mağazalarda gerçekleştirmesi verilebilir.

Doritos' un hedef kitlesi öncelikle 18–24 yaş arası gençlerdir (<http://www.fritolay.com.tr/markalar/doritos.aspx>). Bu yaş aralığındaki gençlerin üniversite okuma çağına olduğu düşünülürse, özellikle üniversite yerleşkelerinde gençliğe yönelik festivaller düzenlemesi ya da bahar şenliği gibi üniversitelerin düzenlediği etkinliklere dahil olması Doritos' un marka imajına olumlu katkılarda bulunacaktır. Çünkü dikkatle incelendiğinde Doritos iletişim çalışmalarını genel mecralarla yaparak (televizyon, radyo, internet, açık hava reklamcılığı gibi) yerele inmemekte ve yüz yüze iletişim tekniklerini çok az kullanmaktadır. Ancak Doritos yüz yüze iletişim kurabileceği noktalar belirleyerek ulaşamadığı hedef kitlesine ulaşabilir ve onlar üzerinde güçlü bir imaj yaratabilir.

KAYNAKÇA

- Aaker A.D. (2009). *Marka Değeri Yönetimi* (Çev. Ender Orfanlı). İstanbul, MediaCat Yayınları.
- Aaker, J. L. (1997). Dimension of Brand Personality. *Journal of Marketing Research*, 34(3), 347-356.
- Baumann, C., Hamin, H. and Chong, A. (2015). The role of brand exposure and experience on brand recall. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 23, 21–31.
- Bozkurt, İ. (2000). *Bütünleşik Pazarlama İletişimi* (3. Baskı), İstanbul: Mediacat Kitapları.
- Cretu, A. E. and Brodie, R.J. (2007). The Influence of Brand Image and Company Reputation Where Manufacturers Market To Small Firms: A Customer Value Perspective. *Industrial Marketing Management*, 36 (2), 230- 240.
- Davies, G., Chun R., da Silva, R. V. and Roper, S. (2003). *Corporate Reputation and Competitiveness*, London: Routledge.
- Erdoğan, Z. (2002). Bütünleşik Pazarlama İletişimi Karmasında Sponsorluk. *Pazarlama Dünyası*. Sayı. 2002–04/94, Temmuz – Ağustos: 54-58.
- Fianto, A.Y., Hadiwidjojo, D., Aisjah, S. and Solimun, S. (2014). The Influence of Brand Image on Purchase Behaviour Through Brand Trust. *Business Management and Strategy*, 5(2), 58-76.
- Gherghina, L. (2014). The Importance of Image and Communication of A Brand or Trademark Positioning, *Analele Universitatii 'Eftimie Murgu' Resita. Fascicola II. Studii Economice*, 83-87.

BÜTÜNLEŞİK PAZARLAMA İLETİŞİMİNİN MARKA İMAJINA ETKİSİ: BİR UYGULAMA

İnternet: <http://www.fritolay.com.tr/markalar/doritos.aspx> adresinden 30 Haziran 2015'te alınmıştır.

İnternet: <http://brandtalks.org/2013/07/turkiyede-soguk-cay-pazari-ve-markalari-ne-durumda/> adresinden 6 Mart 2016'da alınmıştır.

Jung, C.K., Liang, C.M., Mei, L. C. and Jung, H.C. (2015). Integrated Marketing Communication, Collaborative Marketing and Global Brand Building in Taiwan. *The International Journal of Organizational Innovation*, 7(4), 99-107.

Lindell, P.G. (1997). You need integrated attitude to develop IMC. *Marketing News*, 31 (11), 6.

Luxton, S., Reid, M. and Movando, F. (2015). Integrated Marketing Communication Capability and Brand Performance. *Journal of Advertising*, 44(1), 37-46.

Mendeş, M., Subaşı, S. ve Başpınar, E. (2005). Bilimsel Çalışmalarda P-Değerinin Rapor Edilmesi (P=0.05?). *Tarım Bilimleri Dergisi*, 11(4), 359-363.

Schultz, D. E., Tannenbaum, S. and Lauterborn, R. (1993). *Integrated Marketing Communications*. Lincolnwood: NTC Business Book.

Stancioiu, A.F., Botoş, A., Orzan, M., Pargaru, I. and Arsene, O. (2013). Integrated marketing communication in tourism - an analysis. Case study: Muntenia and Oltenia. *Theoretical and Applied Economics*, 20(6), 7-34.

Shimp, T. A. (2003). *Advertising, Promotion and Supplemental Aspects Of Integrated Marketing Communications* (Sixth edition). Ohio: Thomson South-Western.

Wang, H.Y. and Tsai, F.C. (2014). The Relationship Between Brand Image and Purchase Intention: Evidence from Award Winning Mutual Funds. *The International Journal of Business and Finance Research*, 8(2), 27-40.

Wang, X. and Yang, Z. (2010). The Effect of Brand Credibility on Consumers' Brand Purchase Intention in Emerging Economies: The Moderating Role of Brand Awareness and Brand Image. *Journal of Global Marketing*, 23(3), 177-188.

BELEDİYE HİZMET KALİTESİ ÖLÇÜMÜ: KEÇİÖREN BELEDİYESİ'NDE BİR UYGULAMA

Mine ORHAN*

Geliş Tarihi (Received): 20.05.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 27.10.2016

ÖZ

Yerel yönetimler, halka en yakın yönetim birimleridir ve halkın yerel nitelikteki ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla birtakım hizmetler sunmaktadır. Bu hizmetler sunulurken vatandaşın istekleri, ihtiyaçları, şikayetleri dikkate alınmalı ve hizmet sunumunda vatandaş memnuniyeti öncelikli amaç olmalıdır. Bu çalışma bir yerel yönetim birimi olan Keçiören Belediyesi'nde yapılmıştır. Keçiören Belediyesi'nde, hizmet beklenti ve algıları karşılaştırılarak kalite düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada A. Parasuraman, Valarie A. Zeithaml ve Leonard L. Berry tarafından geliştirilen Servqual ölçeği kullanılmıştır. Uygulamada 360 katılımcıya anket yapılmıştır. Elde edilen veriler çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, boyutlar Servqual skoruna göre yüksekten düşüğe doğru fiziksel özellikler, güven, empati, heveslilik, güvenilirlik şeklinde sıralanmıştır. Hesaplanan Servqual skoru sunulan hizmet kalitesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hizmet Kalitesi, Servqual, Keçiören Belediyesi

* Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Üretim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, mineorhann@gmail.com

**MUNICIPAL SERVICE QUALITY MEASUREMENT:
AN APPLICATION IN KEÇİÖREN MUNICIPALITY**

ABSTRACT

Local governments are the closest units to the public and they offer a set of services in order to supply the citizens with local and common services they need. The wishes, needs, complaints of citizens should be considered and citizen satisfaction should be primary goal while these services are being rendered. This research is conducted in Keçiören Municipality which is a local government unit. Service quality is tried to determine through comparing service expectations with perceptions in Keçiören Municipality. Servqual scale which is developed by A. Parasuraman, Valerie A. Zeithaml and Leonard L. Berry is used in the research. Application is performed by making survey 360 participants. Collected datas analyzed by using various statistical methods. According to result of the study, dimensions are lined up as tangibles, assurance, empathy, responsiveness, reliability with regard to Servqual score from high to low. Calculated Servqual score indicates that the service quality is high.

Keywords: Service Quality, Servqual, Keçiören Municipality

GİRİŞ

Kentleşmeyle birlikte insanların bir arada yaşamaya başlamaları, yol, su, elektrik, alt yapı hizmetleri gibi bazı yerel hizmetlere olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir. Bu hizmetleri sunmak üzere birtakım yerel kamu kurumları tesis edilmiştir. Bu kurumların en önemlisi ise belediyelerdir.

Belediyeler kanunundaki tanıma göre belediyeler, mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçları karşılamak amacıyla kurulmaktadır. İhtiyaçlar karşılanırken vatandaşın istekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü belediyelerde karar organları seçimle göreve gelmekte ve seçimle değişmektedir. Yani karar mercii halktır. Bu nedenle vatandaşların memnuniyeti ve belediyelerin hizmet kalitesi ölçümü önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu konu üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan birkaçına aşağıda yer verilmiştir.

Gümüşoğlu vd. tarafından yapılan çalışmada Muğla ilinde halkın memnuniyet düzeyi belirlenmiştir. Bu çalışmada halkın memnuniyet derecesini ölçmek amacıyla Servqual ölçeği kullanılmıştır. Muğla halkına göre belediye hizmetlerinin en başarılı ilk beş boyutu; temizlik, eşitlik, kültür, haberleşme, imar olarak görülmüştür. Önem derecesine göre ise bu boyutlar temizlik, haberleşme, ulaşım, imar ve sorumluluk olarak sıralanmıştır (Gümüşoğlu ve diğerleri, 2003).

Ardıç vd. tarafından yürütülen “Belediyelerde Hizmet Kalitesinin (Vatandaş Tatmininin) Ölçülmesi (Tokat Belediyesi’nde Bir Uygulama)” başlıklı çalışmada ise halkın memnuniyet düzeyine göre en kaliteli hizmetler ve en düşük kaliteli hizmetler araştırılmıştır(Ardıç,2004).

Filiz vd. tarafından yapılan “Belediyelerde Hizmet Kalitesinin Servqual Analizi ile Ölçümü: Eskişehir Belediyelerinde Bir Uygulama” adlı çalışmada iki ilçe belediyesi ve büyükşehir belediyesi incelenmiştir. Hizmet kalitesi Servqual tekniği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçüm sonucuna göre genel olarak halkın belediyelerin sundukları hizmetlerin birçoğunda bekledikleri kalitenin altında hizmet aldıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların Büyükşehir Belediyesinden diğer iki ilçe belediyesine kıyasla beklediği hizmete daha yakın bir hizmet aldığı sonucuna varılmıştır (Filiz ve diğerleri, 2010).

Usta ve Memiş tarafından yapılan çalışmada Giresun Belediyesinin hizmetlerinde kalite Servqual metodu ile ölçülmüştür. Araştırmaya göre Giresun Belediyesinin sunduğu en iyi hizmet şehre içme suyunun sağlanmasıdır. Ayrıca araştırma, vatandaşların belediyenin engelli ve yaşlılara yönelik hizmetlerinden memnuniyet duymadıklarını göstermiştir (Usta ve Memiş, 2010).

Göküş ve Alptürker tarafından yapılan çalışmada Silifke belediyesinin sunduğu hizmetlerden, vatandaşların memnuniyet düzeyi belirlenmiştir. Araştırmada bazı

hizmet kalemlerinde memnuniyetsizlik olduğu belirlenmesine rağmen istatistiksel olarak genel ortalama, vatandaşın belediye hizmetlerinin genelinden memnun olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Göküş ve Alptürker, 2011).

Mokhlis vd. “Municipal Service Quality and Citizen Satisfaction in Southern Thailand” isimli çalışmasında Servqual ölçeği kullanılarak Güney Thailand’ da yerel yönetimlerin sunduğu hizmetlerin kalitesini ve vatandaş memnuniyetini belirleyen en önemli hizmet kalitesi boyutları araştırılmıştır. Fiziksel özellikler vatandaş memnuniyetinde en önemli boyut olarak bulunmuş ve onu takiben empati, güven ve heveslilik boyutlarının geldiği görülmüştür (Mokhlis ve diğerleri, 2011).

Yücel vd. tarafından yapılan çalışmada ise Elazığ Belediyesinin sunduğu hizmetlerden vatandaşın memnuniyet düzeyi araştırılmıştır. İstatistiksel olarak genel ortalamaya bakıldığında, vatandaşların Elazığ Belediyesi’nin hizmetlerinin genelinden duyduğu memnuniyetin olumlu olduğu sonucuna varılmıştır (Yücel ve diğerleri, 2012).

Yukarıda bahsedilen çalışmalarda genel anlamda belediyelerin sunduğu tüm hizmetlerin kalitesini ve vatandaş memnuniyetini ölçmek amaçlanmıştır. Ancak her vatandaş belediyenin sunduğu tüm hizmetlerden yararlanmamış olabilir. Öyle ki belediyenin sunduğu bazı hizmetlerden haberdar dahi olmayabilir. Bu durum göz önünde bulundurularak, bu çalışmada genelden ziyade daha özel bir değerlendirme yapabilmek amacıyla Keçiören Belediyesi bünyesindeki Ak Masa Birimi tercih edilmiştir. Ak Masa Birimi personelinin vatandaş ile doğrudan iletişim kurması sebebiyle ve birime toplumun birçok kesiminden vatandaş gelmesi hasebiyle bu birimde hizmet kalitesi önemlidir. Ayrıca böyle bir çalışmanın sonuçlarının teorik katkının yanında pratik katkılar da sunması beklenmektedir. Bu çalışmanın da literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Keçiören Belediyesi bünyesinde Ak Masa Biriminin hizmet kalitesinin ölçümünde uygulama alanı geniş olan Servqual ölçeği kullanılmıştır. Servqual ölçeği hizmet beklentilerini ve algılarını karşılaştırarak hizmet kalitesini ölçen ve beş boyuttan oluşan bir tekniktir. Bu çalışmada Servqual ölçüm aracı 360 katılımcı üzerinde uygulanmıştır ve bulgular analiz edilerek yorumlanmıştır.

1) HİZMET KAVRAMI VE HİZMET KALİTESİ

A) Hizmet Kavramı ve Özellikleri

Hizmet kavramı, tanımlanması güç bir kavramdır. Bu nedenle literatür de birçok tanım bulunmaktadır. Örneğin; Murdick, Render, Russell (1990) hizmeti “ zaman, yer, şekil ve psikolojik faydalar üreten ekonomik faaliyetler” olarak tanımlamıştır (Murdick, Render, Russell, 1990: 4). Palmer (2004)’e göre hizmet “esas itibarıyla soyut olan, organizasyonlar ya da bireyler arasındaki değişimi içeren faaliyetler veya yararlar” anlamına gelmektedir (Palmer, 2004: 561). Zeithaml, Bitner ve Gremler (2009) ise hizmeti “bir varlık ya da kişi tarafından, başka bir varlık ya da kişi için sağlanan veya ortaklaşa üretilen faaliyetler, süreçler ve performanslar” olarak tanımlamıştır (Zeithaml, Bitner, Gremler, 2009: 4).

Farklı hizmet tanımlarının olması hizmet kavramının özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Hizmet kavramının özellikleri ise soyutluk, ayrılmazlık, değişkenlik, dayanıksızlık, mülkiyet başlıkları altında toplanabilir. Bu başlıklar kısaca aşağıda açıklanmıştır.

Soyutluk: Hizmetler nesne olmayıp performans ya da eylemlerdir. Bu nedenle hizmetlerin, görerek, dokunarak, tadarak anlaşılabilmesi soyutluk özelliğini ifade etmektedir (Öztürk, 2007: 19).

Ayrılmazlık (Eş zamanlı üretim ve tüketim): Bu özellik hizmetlerin çoğunun önce satılıp, daha sonra üretim ve tüketim faaliyetinin eş zamanlı gerçekleşmesi anlamına gelmektedir (Mucuk, 2006: 304).

Heterojenlik (Türdeş olmama): Heterojenlik özelliği hizmetlerin her bir biriminin aynı hizmetin diğer birimleri ile aynı olmayacağını ifade etmektedir (Öztürk, 2007: 20).

Stoklanamama (Dayanıksızlık): Hizmetler kısa süreli yarar sağlar. Bu sebeple çok sayıda üretilip depolanması mümkün değildir (Uyguç, 1998: 13).

Mülkiyet (Sahiplik): Hizmetlerin satışıyla birlikte mülkiyet devri mümkün değildir. Müşterinin sadece, hizmetin belirli bir süre için kullanım ya da yararlanma hakkını elde etmesi mülkiyet özelliğinden kaynaklanır (Erdoğan, 2014: 235).

B) Hizmet Kalitesi

Hizmet kavramının özellikleri hizmet kalitesinin tanımlanmasını da zorlaştırmaktadır. Hizmet kalitesi tanımlarından bazıları şu şekildedir;

1984 yılında Grönross hizmet kalitesini, “müşterinin algıları ile beklentilerini karşılaştıran süreci değerlendiren bir sonuçtur” şeklinde

tanımlamış ve hizmetin kalitesinin ölçülmesi ile ilgili ilk adımı atmıştır (Banar ve Ekergil, 2010:).

Murdick, Render ve Russel 'a göre; "hizmet ya da ürünün kalitesi, kullanıcı algısı tarafından belirlenir" (Murdick, Render ve Russel, 1990: 419).

Zeithaml da hizmet kalitesini, "müşterinin bir ürün ya da hizmetin üstünlüğü veya mükemmelliği ile ilgili genel bir yargısıdır" şeklinde tanımlar (Eren, Bektaş ve Görmüş, 2007).

Ghobadian'a göre algılanan hizmet kalitesi, müşterilerin hizmet kalitesi ile ilgili sezgileridir ve müşterilerin tatmin derecesini büyük ölçüde belirler (Devebakan ve Aksaraylı, 2003).

Bir başka tanıma göre de hizmet kalitesi, müşterinin hizmeti satın almasının ardından o hizmetten sağladıklarının kendisinde oluşturduğu his olup, hizmetten elde ettiği tatmin düzeyini ifade etmektedir (Çiçek ve Doğan, 2009).

Hizmet kalitesini tanımlayan çalışmaların ortak bir özelliği disiplinler arası özellikte olmalarıdır. Bu bağlamda, hizmet kalitesinin tanımlanması pazarlama, psikoloji, üretim yönetimi, personel yönetimi, ekonomi ve işletme stratejisi gibi disiplinlere ait bilgiler gerektirmektedir. Ayrıca, tanımlar hizmet endüstrilerine göre de değişmektedir. Bu nedenle tüm endüstrilere uygulanabilir bir kalite tanımı yapılamamıştır (Uyguç, 1998: 26).

Hizmet kalitesi tanımları üç düşünce ile özetlenebilir. Bunlar (Zeithaml, Parasuraman ve Berry, 1985);

1. Müşteriler için, hizmet kalitesini değerlendirmek ürün kalitesini değerlendirmekten daha zordur.
2. Hizmet kalitesi algılamaları, gerçek hizmet performansı ile müşteri beklentilerinin kıyaslanması sonucu oluşmaktadır.
3. Kalite değerlendirmeleri sadece hizmet sonucuna bakılarak yapılmaz, müşteriler hizmet sunum sürecini de değerlendirmeye dahil etmektedir.

Hizmet kalitesini tanımlamanın zorluğu, araştırmacıları bu konu üzerinde daha detaylı inceleme yapmaya sevk etmiştir. Bu amaçla hizmet kalitesini daha iyi anlayabilmek ve ölçebilmek adına birtakım sınıflandırmalar yapılmıştır. Literatürde bu sınıflandırmalar kalite boyutları olarak adlandırılmaktadır. Kalite boyutları ise yazarlara göre değişkenlik göstermektedir. Sasser, Olsen, Wyckoff (1978) 'a göre kullanılan materyallerin düzeyi, hizmetin üretildiği tesisler, hizmeti sunan personel olmak üzere üç boyut vardır (Zeithaml ve diğerleri, 1985). Christian Grönroos'un boyut sınıflandırmasına göre de hizmet kalitesinin teknik, fonksiyonel ve firma imajı olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Grönroos, 1984). Lehtinen' in sınıflandırmasında fiziksel kalite, firma kalitesi

ve etkileşim kalitesi olmak üzere üç boyutun varlığından bahsedilmiştir. Parasuraman, Zeithaml ve Berry tarafından yapılan çalışmada ise güvenilirlik, heveslilik, yetenek, ulaşılabilirlik, nezaket, iletişim, inanılrlık, güvenlik, müşteriye anlama ve fiziksel değerler boyutları belirlenmiştir (Zeithaml ve diğerleri, 1985). Parasuraman, Zeithaml ve Berry, daha sonra on boyutu güvenilirlik, fiziksel değerler, heveslilik, güven ve empati olmak üzere beş boyuta indirgeyen Servqual ölçeğini geliştirmişlerdir (Parasuraman, Zeithaml ve Berry, 1988). Bu çalışmada da beş boyutlu Servqual ölçeği kullanılmıştır.

2) ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

A) Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Ak Masa birimine istek ve şikayetlerini bildirmek üzere gelen ve Keçiören Belediyesi sınırları içerisinde ikamet eden insanlarla kısıtlanmıştır.

B) Araştırma Yöntemi ve Servqual Tekniği

Hizmet kalitesini ölçmek için geliştirilmiş pek çok araç bulunmaktadır. Bu çalışmada en çok kullanılan araçlardan biri olan ve A. Parasuraman, Valerie A. Zeithaml ve Leonard L. Berry tarafından geliştirilen Servqual ölçeği kullanılmıştır. Servqual ölçeği, beklenen hizmet ile algılanan hizmetin karşılaştırılmasına dayanan bir ölçektir. Bu ölçek 5 boyut (fiziksel özellikler, güvenilirlik, heveslilik, güven, empati) ve 22 önermeden oluşmaktadır. Katılımcılardan beklenen ve algılanan olmak üzere iki ayrı bölümde toplanan 44 önermeyi derecelendirmeleri istenir.

Boyutlar bazında Servqual skorlarının hesaplanması; her katılımcı için her önerme düzeyinde algılanan ve beklenen hizmet puanlarının farkları hesaplanarak, her boyut için ayrı ayrı bu farklar toplanır ve söz konusu hizmet kalitesi boyutunu oluşturan madde sayısına bölünür. Böylece, her bir katılımcı için boyut bazında kalite skoru elde edilmiş olur. Daha sonra her bir hizmet kalitesi boyutunun ortalama Servqual skorunun hesaplanması amacıyla her bir katılımcı için hesaplanan skorlar toplanarak katılımcı sayısına bölünür. Ortaya çıkan ortalamalar boyut bazında Servqual skorlarıdır. Boyut skorları kullanılarak hesaplanan Ağırlıklandırılmamış Servqual skoru, kalite boyutları skorlarının toplanarak boyut sayısına bölünmesiyle bulunur. Ağırlıklandırılmamış Servqual skoru, boyutların eşit önem derecesine sahip olduğu kabul edilerek hesaplanmış olur. Ağırlıklandırılmış Servqual skoru ise vatandaşların 100 puan üzerinden, önem derecelerine göre kalite boyutlarına verdikleri puanlar göz önünde bulundurularak hesaplanır (Özgül ve Devebakan, 2005).

Araştırmada Servqual ölçeği yüz yüze anket yöntemiyle uygulanmıştır. Bu ankette katılımcılardan, birinci bölümde 5 boyutun önemini derecelendirmeleri, ikinci ve üçüncü bölümde 5 boyuta göre toplamda 44

önermeyi 5'li Likert (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir) ölçeğine göre yanıtlamaları ve son bölümde demografik özellikleri ile ilgili soruları yanıtlamaları istenmiştir. Anketle elde edilen bulgular, Servqual ölçeğinin hesaplama yöntemiyle değerlendirilmiş ve istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 20 ve Excell programları kullanılmıştır.

C) Örneklem Yöntemi

Araştırma Keçiören Belediyesi Ak Masa Birimi'nde uygulanmıştır. Anket çalışması yüz yüze yapıldığı için Ak Masa birimine gelerek hizmet alan vatandaşlar evren büyüklüğünü oluşturmaktadır. Örneklemde yer alacak birim sayısının seçimi %95 güven aralığı için, evren bilindiğinde uygulanacak formüle göre hesaplanmıştır. Bu formül aşağıda gösterilmiştir (Balcı, 2004: 95):

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q}$$

Formülde;

N: Evren büyüklüğü (4896)

n: Örneklem büyüklüğü

d: Tolerans düzeyi(0.05)

p q: Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi (0.25)

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı (0.5)

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı (0.5)

t: Güven düzeyinin, t tablosu değeri (1.96)

Belirlenen evren büyüklüğü, belediye şikayet programı yoluyla başvuru yapan insanlardır. Evren büyüklüğü 2015 verileri dikkate alınarak 1 yıllık dönemde başvuru sayısı 9792 (<http://www.kecioren.bel.tr/ak-masa-faaliyet-raporlari.html>) olduğu için anket uygulamasının yapıldığı altı aylık dönemde 4896 olarak alınmıştır. Olasılıklı örneklem türlerinden basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. %95 güven aralığında ve 0.05 hata oranı için hesaplanan örneklem büyüklüğü 356 olarak belirlenmiş ancak 360 kişiye anket uygulanmıştır.

3) BULGULAR

A) Frekans Analizi

Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir.

Tablo. 1
Demografik bilgilerin dağılımı

		n	%
Yaşınız	15-25	123	34,5
	26-35	66	18,5
	36-45	66	18,5
	46-55	33	9,2
	56-65	45	12,6
	66 ve üzeri	24	6,7
	Total	357	100,0
Cinsiyetiniz	Kadın	168	47,1
	Erkek	189	52,9
	Total	357	100,0
Medeni Haliniz	Evli	189	52,9
	Bekar	144	40,3
	Boşanmış/Dul	24	6,7
	Total	357	100,0
Eğitim Durumunuz	Okur-Yazar	6	1,7
	İlköğretim	123	34,5

BELEDİYE HİZMET KALİTESİ ÖLÇÜMÜ: KEÇİÖREN BELEDİYESİ'NDE BİR UYGULAMA

	Lise	150	42,0
	Üniversite ve üzeri	78	21,8
	Total	357	100,0
Mesleğiniz	İşçi	78	21,8
	Memur	24	6,7
	Serbest Meslek	39	10,9
	Ev Hanımı	54	15,1
	Emekli	42	11,8
	Diğer	120	33,6
	Total	357	100,0
Geliriniz	1000 TL ve altı	171	47,9
	1001-2000 TL	144	40,3
	2001-5000 TL	30	8,4
	5001 TL ve üstü	12	3,4
	Total	357	100,0

Çalışmada yer alan vatandaşların % 34,5'i 15-25 yaş arasındadır. Katılımcıların % 52,8'i erkeklerden, 47,1'i kadınlardan oluşmaktadır. Medeni hale göre dağılımda ise % 52,9 evli, % 40,3 bekar ve % 6,7 boşanmış ya da duldur. Katılımcıların % 42'si lise mezunudur. Katılımcılar meslek sorusunda % 33,6 ile diğer seçeneğini işaretlemiştir ve katılımcıların % 47,5'i 1000 TL ve altı gelir elde etmektedir.

B) Güvenirlilik Analizi

Beklenen ve algı soruları için boyutlara ait güvenirlilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenirlilik analizi yapılmış ve Chronbach alfa katsayıları elde edilmiştir. Cronbach alfa katsayısı 0-1 arasında değer almaktadır ve katsayı 1'e yaklaştıkça güvenirlilik artmaktadır (Güriş ve Astar, 2014; 246). Araştırmanın katsayısı 0,963 bulunmuştur. Dolayısıyla ölçek iyi derecede güvenilirdir.

Tablo: 2
Ölçeğin güvenirlilik analizleri

	Madde Sayısı	Beklenti	Algı
Genel	22	0,963	0,978
Fiziksel Özellikler	4	0,934	0,936
Güvenirlilik	5	0,931	0,922
Heveslilik	4	0,902	0,908
Güven	4	0,910	0,924
Empati	5	0,938	0,942

C) Servqual Puanının Hesaplanması

Servqual ölçeğinde 22 önerme bulunmaktadır. Araştırmada 22 önerme 5'li likert ölçeğine göre uygulanmıştır. 1 kesinlikle katılmıyorum anlamına gelirken, 5 kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir. Her önerme için algılanan hizmet ile beklenen hizmet farkı alınarak bulunan puanların ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Algılanan hizmet ve beklenen hizmet arasında -0,59 ile en fazla fark hizmetlerin söz verdikleri zamanda yerine getirilmesi önermesinde, -0,13 ile en az fark ise modern görünümlü donanıma sahip olma önermesinde bulunmuştur. Diğer önermelerin puanları bu iki puan arasında değişmektedir ve aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo: 3
Her bir önermenin Servqual puanı

	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sapma
Mükemmel ak masa birimleri modern görünümlü donanıma sahiptir.	360	1	5	-0,13	1,15
Mükemmel ak masa birimlerinin binaları ve hizmet noktaları göze hoş görünür.	360	1	5	-0,15	1,02
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları temiz ve düzgün görünüşlüdür.	360	1	5	-0,05	0,97
Mükemmel ak masa birimlerinde hizmet verilirken kullanılan eşya ve malzemeler göze hoş görünür.	360	1	5	-0,21	1,12
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları verdikleri sözleri zamanında yerine getirir.	360	1	5	-0,59	1,08
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları vatandaşın bir sorunu olduğunda bu sorunu çözmek için samimi ilgi gösterir.	360	1	5	-0,33	1,01
Mükemmel ak masa birimleri hizmeti ilk seferde ve doğru olarak verir.	360	1	5	-0,49	1,04
Mükemmel ak masa birimleri hizmetlerini söz verdikleri zamanda yerine getirir.	360	1	5	-0,52	0,98

BELEDİYE HİZMET KALİTESİ ÖLÇÜMÜ: KEÇİÖREN BELEDİYESİ'NDE BİR UYGULAMA

Mükemmel ak masa birimleri kayıtların hatasız tutulması konusunda çok hassastır.	360	1	5	-0,43	1,09
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları bir hizmetin tam olarak ne zaman verileceğini vatandaşa söyler.	360	1	5	-0,51	1,06
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları vatandaşa en kısa sürede hizmet verir.	360	1	5	-0,47	1,04
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları her zaman vatandaşa yardımcı olmak ister.	360	1	5	-0,32	1,13
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları hiç bir zaman vatandaşın isteklerini cevaplayamayacak kadar meşgul değildir.	360	1	5	-0,23	1,11
Mükemmel ak masa birimleri çalışanlarının davranışları vatandaşta güven duygusu uyandırır.	360	1	5	-0,25	0,93
Mükemmel ak masa birimlerine gelen vatandaşlar, işlemleri yapılırken kendilerini güvende hisseder.	360	1	5	-0,26	1,05
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları vatandaşlara karşı her zaman nazik ve saygılı davranır.	360	1	5	-0,27	1,01
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışanları vatandaşların sorularına cevap verecek bilgiye sahiptir.	360	1	5	-0,38	1,07

BELEDİYE HİZMET KALİTESİ ÖLÇÜMÜ: KEÇİÖREN BELEDİYESİ'NDE BİR UYGULAMA

Mükemmel ak masa birimleri gelen her vatandaşla tek tek ilgilenir.	360	1	5	-0,17	1,08
Mükemmel ak masa birimlerinin çalışma saatleri tüm vatandaşlara uygun şekilde düzenlenmiştir.	360	1	5	-0,33	1,06
Mükemmel ak masa birimleri her vatandaş ile kişisel olarak ilgilenen çalışanlara sahiptir.	360	1	5	-0,26	1,05
Mükemmel ak masa birimleri vatandaşların menfaatlerini her şeyin üstünde tutar.	360	1	5	-0,36	1,09
Mükemmel ak masa birimleri vatandaşların özel isteklerini anlar.	360	1	5	-0,33	1,08

1) Ağırlıklandırılmamış Servqual Puanı

Servqual puanlarına göre fiziksel özellikler boyutu -0,133 puanla kalite düzeyi en yüksek boyut iken bu boyutu -0,288 puanla güven ve empati boyutu izlemektedir. Bu boyutların ardından -0,379 puanla heveslilik, -0,472 puanla güvenilirlik boyutları gelmektedir. Ağırlıklandırılmamış Servqual puanı ise -0,312 olarak bulunmuştur.

Tablo :4
Ağırlıklandırılmamış Servqual puanı

	N	Ortalama	Std. Sapma
Fiziksel Özellikler	360	-0,133	0,066
Güvenilirlik	360	-0,472	0,098
Heveslilik	360	-0,379	0,132
Güven	360	-0,288	0,059
Empati	360	-0,288	0,077
Ağırlıklandırılmamış SERVQUAL Puanı	-0,312		

2) Boyut Önem Dereceleri

Araştırma sonucunda daha doğru sonuçlar elde edebilmek için katılımcılardan önem derecesine göre boyutlara 100 puanı paylaştırmaları istenmiştir. Boyutların önem dereceleri sırasıyla güvenilirlik, heveslilik, güven, fiziksel özellikler ve empati olarak bulunmuştur. Dolayısıyla katılımcılar için en önemli boyut güvenilirlik boyutu iken diğer boyutlara kıyasla en önemsiz boyut empati boyutudur.

Tablo :5
Önem dereceleri

	N	Ortalama	Std. Sapma
Fiziksel Özellikler	360	17,54	7,48
Güvenilirlik	360	25,25	8,40
Heveslilik	360	20,67	7,84
Güven	360	19,08	7,45
Empati	360	17,46	7,11

3) Ağırlıklandırılmış Servqual Puanı

Ağırlıklandırılmış Servqual puanı, boyut kalite puanlarının önem dereceleriyle çarpılması sonucu elde edilmiştir. Bu araştırmada ağırlıklandırılmış Servqual Puanı -0,065 olarak bulunmuştur. Bu puana göre Keçiören Belediyesi Ak Masa biriminin hizmet kalitesinin yüksek olduğu söylenebilir. Bir diğer ifadeyle Keçiören Belediyesi Ak Masa birimi vatandaşların beklentisine oldukça yakın kalitede bir hizmet sunmaktadır.

Ağırlıklandırılmış Servqual Puanı= (Somut özellikler boyutu puanı*17,54 + Güvenilirlik boyutu puanı*25,25 + Heveslilik boyutu puanı* 20,67 + Güven boyutu puanı*19,08 + Empati boyutu puanı*17,46) / 5/100 = -0,065

Tablo: 6
Ağırlıklandırılmış Servqual puanı

	N	Ortalama	Std. Sapma
Fiziksel Özellikler	360	-0,133	0,970
Güvenilirlik	360	-0,472	0,904
Heveslilik	360	-0,379	0,944
Güven	360	-0,288	0,907
Empati	360	-0,288	0,957
Ağırlıklandırılmış SERVQUAL		-0,065	

SONUÇLAR

Bu çalışmada da orijinal Servqual ölçeğine sadık kalınmış ve boyut bazında analizler yapılmıştır. Servqual ölçeği beş boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu beş boyut, Servqual skoru hesaplama yöntemine göre analiz edilmiştir. Boyutlar bu doğrultuda incelendiğinde boyut bazında kalite düzeyleri farklılık göstermektedir. Kalitesi en yüksek olandan başlayarak boyutlar; fiziksel özellikler, güven, empati, heveslilik ve güvenilirlik şeklinde sıralanmaktadır. Güvenilirlik boyutunun en düşük skoru alması; çalışanların verdikleri sözleri zamanında yerine getirme, vatandaşın bir sorunu olduğunda bu sorunu çözmek için samimi ilgi gösterme, hizmeti ilk seferde ve doğru olarak sunma, hizmetleri söz verilen zamanda yerine getirme, kayıtların hatasız tutulması konularına daha fazla özen gösterilmesi gerektiğini göstermektedir. Ancak genel anlamda bulunan değerler hizmetin büyük ölçüde kaliteli sunulduğunu göstermektedir.

Çalışmada ağırlıklandırılmamış Servqual skoru -0,312, ağırlıklandırılmış Servqual skoru ise -0,065 olarak bulunmuştur. Ağırlıklandırılmış Servqual skorunun ağırlıklandırılmamış Servqual skorundan daha yüksek olması ise Keçiören Belediyesi Ak Masa biriminden hizmet alan vatandaşların önem verdikleri boyutlardaki hizmetlerin kalite düzeyinin, diğer boyutlardaki hizmetlerin kalite düzeyine nazaran daha yüksek olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Ardıç, K., Yüksel, F. ve Çevik, O. (2004), “Belediyelerde Hizmet Kalitesinin (Vatandaş Tatmininin) Ölçülmesi (Tokat Belediyesi’nde Bir Uygulama)”, Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt 13, Sayı 3, 63-81.
- Balcı, A., (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Banar, K. ve Ekergil, V. (2010), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Hizmet Kalitesi: Sunulan Hizmetlerin Kalitesi ile Müşteri Memnuniyeti İlişkisi Eskişehir Uygulaması”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 39-60.
- Çiçek, R. ve Doğan, İ. C. (2009), “Müşteri Memnuniyetinin Artırılmasında Hizmet Kalitesinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma: Niğde İli Örneği”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 199-217.
- Devebakan, N. ve Aksaraylı, M. (2003), “Sağlık İşletmelerinde Algılanan Hizmet Kalitesinin Ölçümünde SERVQUAL Skorlarının Kullanımı ve Özel Altınordu Hastanesi Uygulaması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 38-54.
- Erdoğan, Z. (2014), Pazarlama, Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Eleren, A., Bektaş, Ç. ve Görmüş, A. Ş. (2007),” Hizmet Sektöründe Hizmet Kalitesinin SERVQUAL Yöntemi ile Ölçülmesi ve Hazır Yemek İşletmesinde Bir Uygulama”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44(514), 75-88.
- Filiz, Z., Yılmaz, V. ve Yağız, C. (2010), “Belediyelerde Hizmet Kalitesinin Servqual Analizi ile Ölçümü: Eskişehir Belediyelerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 10 Sayı 3, 59-76.
- Göküş, M. ve Alptürker, A. (2011), “Belediyelerin Sunduğu Hizmetlerde Vatandaş Memnuniyeti: Silifke Belediyesi Örneği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 121-133.
- Grönroos, C. (1984), “A service model and its marketing implications”, European Journal of Marketing, Cilt 18, Sayı 4, 36-44.
- Gümüşoğlu, Ş., Erdem, S., Kavrukkoca, V. ve Özdağoğlu, A. (2003, Nisan), “Belediyelerde Beklenen Algılanan Hizmet Kalitesinin “Servqual” Modeli ile Ölçülmesi ve Muğla İlinde Bir Uygulama”, 3. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumunda sunuldu. İstanbul.

- Güriş, S. ve Astar, M. (2014), Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik, Birinci Baskı, Der Yayınları, İstanbul.
- KEÇİÖREN BELEDİYESİ. (2015), “Ak Masa Faaliyet Raporları” <http://www.kecioren.bel.tr/ak-masa-faaliyet-raporlari.html>, (12.03.2016).
- Mokhils, S., Aleesa, Y. and Mamat, I. (2011), “Municipal Service Quality and Citizen Satisfaction in Southern Thailand”, Journal of Public Administration and Governance, Vol. 1, No: 1, 122-137.
- Mucuk, İ. (2006), Pazarlama İlkeleri, On Beşinci Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Murdick, G. R., Render, B., Russel, R.S. (1990), Service Operations Management, First Ed., Prentice Hall, United States of America.
- Özgül, E. ve Devebakan, N. (2005), “Üniversitelerde Servqual Tekniği ile Algılanan Hizmet Kalitesinin Ölçülmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt 3 Sayı 2, 93-116.
- Öztürk, S. A. (2007), Hizmet Pazarlaması, Yedinci baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Eskişehir.
- Palmer, A. (2004), Introduction To Marketing Theory and Practice, Second edition, Oxford University Press Inc., United States.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L. L. (1988), “SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality”, Journal of Retailing, Cilt 64, Sayı 1, 12-40.
- Usta, R. ve Memiş, L. (2010), “Belediye Hizmetlerinde Kalite: Giresun Belediyesi Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 15, Sayı 2, 333-355.
- Uyguç, N. (1998), Hizmet Sektöründe Kalite Yönetimi, Birinci Baskı, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir.
- Yücel, N., Yücel, A. ve Atlı, Y. (2012, Aralık), “Belediyelerin Sunduğu Hizmetlerde Vatandaş Memnuniyeti: Elazığ Belediyesi Örneği”, Electronic Journal of Vocational Colleges, 31-41.
- Zeithaml, V. A., Bitner, M. J. and Gremler, D. D. (2009), Services Marketing, Fifth Ed., Mc Graw Hill, Singapore.
- Zeithaml, V. A., Berry, L. L. (1985, Jan), “A Conceptual Model Of Service Quality and Its Implication For Future Research (SERVQUAL)”, Journal of Marketing, 41-50.