

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ISSN: 2146-3417

YIL: 2016

CİLT: 5

SAYI: 1

Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisinde sosyal bilimler alanında özgün araştırma makaleleri, derlemeler, araştırma notları, teknik notlar, kitap eleştirileri ve bilimsel nitelikli editöre mektuplar yayınlanır. Dergi Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki kez yayınlanır. Yayınlanmak üzere gönderilen eserlerin başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekmektedir. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir. Dergide yayınlanacak eserlerin her türlü sorumluluğu yazara/yazarlarına aittir. Makaleler, dergi e-posta adresine (iibfdergi@klu.edu.tr) gönderilmelidir. Makalenin hakem incelemesi için kabul edilmesi durumunda, **Telif Hakkı Devir Formu** tüm yazarlarca imzalanarak editörlüğe gönderilmelidir.

Dergiye gönderilen makaleler, öncelikle Dergi Yayın Kurulu tarafından bilimsel içerik ve şekil bakımından ön incelemeye tabi tutulur. Dergi Yayın Kurulu, yayınlanabilecek nitelikte bulmadığı veya yazım kurallarına uygun hazırlanmayan makaleleri hakemlere göndermeden ret kararı verme hakkına sahiptir. Değerlendirmeye alınabilecek olan makaleler, incelenmek üzere iki ayrı hakeme gönderilir. Dergi Yayın Kurulu, hakem raporlarını dikkate alarak makalelerin yayınlanmak üzere kabul edilip edilmemesine karar verir.

KIRKLARELI UNIVERSITY
JOURNAL OF THE FACULTY OF ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES (KLUJFEAS)

ISSN: 2146-3417

YEAR: 2016

VOLUME: 5

NO: 1

Kırklareli University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences (KLUJFEAS) welcome papers for publications as original research papers, research notes, technical notes, book reviews and scientific letters to editors. The journal is published twice per year in June and December. Manuscripts submitted to the journal are only accepted if they have not been or will not be published and should not be under review elsewhere. Manuscript's language is Turkish and English. All responsibility of the studies belongs to the author(s). Studies should be prepared in accordance with international scientific ethics rules. Studies must be sent to journal e-mail address (iibfdergi@klu.edu.tr). For the studies accepted for publication in our journal, signed **Copyright Transfer Form** must be sent to the journal editorial.

Papers are firstly checked for their eligibility for technical and journal's style. The manuscripts that do not suit journal's standards or not suitably correspond to the scope journal are refused with unexplained reason. Manuscripts that are found suitable for peer review will be assigned to two expert reviewers. The final decision to accept or reject a manuscript will be made by the Editorial Boards. After review process, the Editorial Boards will inform the authors of acceptance, rejection or necessity of revision of the manuscript.

ÖNSÖZ

Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde hazırladığımız dergimizin yeni sayısı ile karşınızda olmaktan büyük mutluluk duyuyoruz.

2012 yılında yayın hayatına başlayan dergimiz, Sosyal Bilimler alanındaki güncel tartışmaları takip eden eserleri yayınlamayı hedeflemiştir.

Dergimizin 2016 Haziran sayısı için 9 eser başvuruda bulunmuş ve 7 eser bilim kurulu tarafından yeterli bulunarak yayına kabul edilmiştir.

Dergimizin sürekliliğini sağlamak için kalitesinden ödün vermeden okuyucu ve yazar kitlesini tutabilmenin zorluğunun bilincinde olarak büyük ümitlerle çıktığımız bu yolda desteklerini esirgemeyen üniversite rektörlüğümüze, editörlerimize, yazarlarımıza ve hakemlik yapan araştırmacılarımıza teşekkürlerimizi ve saygılarımızı sunarız.

Kırklareli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Editörler

PREFACE

We are very glad to present the new issue of Kırklareli University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences (KLUJFEAS).

Our Journal, which started broadcasting in 2012, aimed to publish researches following the current debates in the field of Social Sciences.

For the June 2016 issue of our Journal, 7 out of 9 articles were found acceptable by the scientific committee.

KLUJFEAS aims to continue to broadcast without sacrificing its scientific quality with an awareness of the difficulties such as being accepted as a reputational journal by authors and audience. KLUJFEAS presents great thanks to Kırklareli University Rectorate, scientific committee, editorial board, authors and referees for their invaluable support.

Kırklareli University

Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences

Editors

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
BİLİM KURULU

SAHİBİ

Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Adına

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ (Rektör)

EDİTÖRLER

Yrd. Doç. Dr. Armağan TÜRK

Yrd. Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ

Prof. Dr. Gülnur ETİ İÇLİ

Prof. Dr. Birsen ERSEL

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR

Doç. Dr. Rengin AK

Doç. Dr. Nezih Müsaoğlu

Doç. Dr. Ali ARI

Doç. Dr. Muharrem ÖZTEL

Doç. Dr. Murat ÖZTÜRK

Yrd. Doç. Dr. Esin Cumhur YALÇIN

Yrd. Doç. Dr. Oğuz KAAAN

Yrd. Doç. Dr. Sezin İBA GÜRsoy

Yrd. Doç. Dr. Neriman HOCAOĞLU BAHADIR

Yrd. Doç. Dr. Muharrem EKŞİ

Yrd. Doç. Dr. Emre OZAN

Yrd. Doç. Dr. Gülara YENİSEY

Yrd. Doç. Dr. Barış AYTEKİN

Yrd. Doç. Dr. Raif CERGİBOZAN

Yrd. Doç. Dr. Cengiz CEYLAN

Yrd. Doç. Dr. Baki ÇAKIR
Yrd. Doç. Dr. Caner DEMİR
Yrd. Doç. Dr. Hakkı FINDIK
Yrd. Doç. Dr. Erkan ÖZTÜRK
Yrd. Doç. Dr. İsmail DÜLGEROĞLU
Yrd. Doç. Dr. Özge SİĞİRCİ
Yrd. Doç. Dr. Muhammet ATALAY
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin KORKUT
Yrd. Doç. Dr. Nergiz AYDOĞDU
Yrd. Doç. Dr. Kadir PEKER
Yrd. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ
Yrd. Doç. Dr. Şenol ÖZTÜRK
Yrd. Doç. Dr. Ramazan TİYEK
Yrd. Doç. Dr. Bora YENİHAN
Yrd. Doç. Dr. Nihat Kamil ANIL

KIRKLARELI UNIVERSITY
JOURNAL OF THE FACULTY OF ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES (KLUJFEAS)
SCIENTIFIC COMMITTEE

OWNER

On Behalf of Kırklareli University

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ (Rector)

EDITORS

Asst. Prof. Dr. Armağan TÜRK

Asst. Prof. Dr. Oğuz BAŞOL

EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ

Prof. Dr. Gülnur ETİ İÇLİ

Prof. Dr. Birsen ERSEL

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR

Assoc. Prof. Dr. Rengin AK

Assoc. Prof. Dr. Nezih Müsaoğlu

Assoc. Prof. Dr. Ali ARI

Assoc. Prof. Dr. Muharrem ÖZTEL

Assoc. Prof. Dr. Murat ÖZTÜRK

Asst. Prof. Dr. Esin Cumhuri YALÇIN

Asst. Prof. Dr. Oğuz KAAN

Asst. Prof. Dr. Sezin İBA GÜRsoy

Asst. Prof. Dr. Neriman HOCAOĞLU BAHADIR

Asst. Prof. Dr. Muharrem EKŞİ

Asst. Prof. Dr. Emre OZAN

Asst. Prof. Dr. Gülara YENİSEY

Asst. Prof. Dr. Barış AYTEKİN

Asst. Prof. Dr. Raif CERGİBOZAN

Asst. Prof. Dr. Cengiz CEYLAN

Asst. Prof. Dr. Baki ÇAKIR
Asst. Prof. Dr. Caner DEMİR
Asst. Prof. Dr. Hakkı FINDIK
Asst. Prof. Dr. Erkan ÖZTÜRK
Asst. Prof. Dr. İsmail DÜLGEROĞLU
Asst. Prof. Dr. Özge SİĞİRCİ
Asst. Prof. Dr. Muhammet ATALAY
Asst. Prof. Dr. Hüseyin KORKUT
Asst. Prof. Dr. Nergiz AYDOĞDU
Asst. Prof. Dr. Kadir PEKER
Asst. Prof. Dr. İskender GÜMÜŞ
Asst. Prof. Dr. Şenol ÖZTÜRK
Asst. Prof. Dr. Ramazan TİYEK
Asst. Prof. Dr. Bora YENİHAN
Asst. Prof. Dr. Nihat Kamil ANIL

İÇİNDEKİLER

1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ:
TAMAMLAYICI MI, İKAME Mİ?
Mustafa AYKAÇ – Bayram BALCI 1-25
2. GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ BAĞLAMINDA TÜRKİYE: BİR
DEĞERLENDİRME
Ramazan TİYEK – Umut YERTÜM 26-51
3. İŞLETMELERDE BÜYÜK VERİ
Yasin ÇAKIREL 52-62
4. KOBİ'LERİN İHRACAT PERFORMANSINI BELİRLEYEN
FAKTÖRLER
Nihat Kamil ANIL – Gülnur ETİ İÇLİ 63-78
5. KÜRESEL FİNANSAL KRİZİ ANLAMAK
Cemil ERARSLAN 79-99
6. TÜKETİCİLERİN TOPLULUKÇULUK DEĞERLERİNİN ÖLÇÜLMESİ
HAKKINDA BİR ÖLÇEK GEÇERLEMESİ
Günay KURTULDU 100-117
7. GÜNEY AVRUPA REJİMİNDE EMEKLİLİK SİSTEMLERİ:
MUKAYESELİ BİR ANALİZ
Nurgün KUL PARLAK 118-140

CONTENT

1. INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT: SUPPLEMENTARY OR SUBSTITUTION?
Mustafa AYKAÇ – Bayram BALCI 1-25
2. EVALUATION OF THE TURKISH WELFARE REGIME WITH
CONTEXT OF SOUTHERN EUROPEAN WELFARE SYSTEM
Ramazan TİYEK – Umut YERTÜM 26-51
3. BIG DATA IN BUSINESSES
Yasin ÇAKIREL 52-62
4. FACTORS DETERMINING EXPORT PERFORMANCE OF SMES
Nihat Kamil ANIL – Gülnur ETİ İÇLİ 63-78
5. UNDERSTANDING THE GLOBAL FINANCIAL CRISIS
Cemil ERARSLAN 79-99
6. THE MEASUREMENT OF CONSUMERS' COLLECTIVISTIC VALUES:
A SCALE VALIDATION STUDY
Günay KURTULDU 100-117
7. PENSION SYSTEMS IN SOUTHERN WELFARE REGIMES: A
COMPARATIVE ANALYSIS
Nurgün KUL PARLAK 118-140

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ: TAMAMLAYICI MI, İKAME Mİ?

Mustafa AYKAÇ

Prof. Dr., Kırklareli Üniversitesi Rektörü, maykac2000@hotmail.com

Bayram BALCI

Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
byrmbc@gmail.com

Özet

Bu çalışmada, değişim süreci devam eden endüstri ilişkileri sistemi ile insan kaynakları yönetiminin (İKY) arasındaki ilişkinin tamamlayıcı mı yoksa ikame etkisi mi olduğu incelenmiştir. Değişime sebep olan temel faktörler ile birlikte endüstri ilişkileri ile İKY arasındaki çatışmayı ortaya çıkaran fonksiyonlar da irdelenmiştir. Endüstri ilişkilerinin temel sorun alanları, endüstri ilişkilerinin geleceği hakkında yapılan araştırmalar neticesinde belirlenen senaryolar belirlenmiştir. Endüstri ilişkileri ile İKY'nin birbirini tamamlayıcı mı yoksa ikame mi ettiği üzerine yaptığımız analizde; İKY'nin endüstri ilişkilerini ikame etme durumunun söz konusu olamayacağı, ancak hem endüstri ilişkilerinin hem de İKY'nin belirtilen öneriler neticesinde birbirini tamamlayabileceği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İKY, Endüstri İlişkileri, İkame, Tamamlayıcı

INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: SUPPLEMENTARY OR SUBSTITUTION?

Abstract

In this study, it has been examined the relationship between Industrial Relation and Human Resource Management as complementary or substitutes. It was also searched the functions of conflict between HRM and industrial relations, main factors causing the change, future issues for industrial relations, and scenarios for the future of industrial relations. As we analyse the relation between them, it may be said that HRM cannot substitute the industrial relation, but both can be seen in the proposals complement each other as a result.

Key Words: HRM, Industrial Relations, Supplementary, Substitution

GİRİŞ

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan Endüstri İlişkileri kavramı, işçi, işveren veya bunların örgütleri (sendika) ile devlet arasındaki ilişkileri, düzenlemeleri incelemektedir. Endüstri ilişkileri, ulusal ve uluslararası alanlarda endüstriyel problemler ve çatışmalı ideolojilerin hızlı değişimiyle nitelendirilmiş modern sanayi toplumunun en hassas ve karmaşık alanlarından birini oluşturmaktadır. Değişen ekonomik ve sosyal düzen ile birlikte ülkenin siyasi oluşumuna, ekonomik sistemine, tarihi geçmişine ve toplumun sosyo-kültürel yapısına dayanan dinamik bir kavramdır.

Modern devletin meydana gelmesi ve endüstrileşme ile birlikte gelişen emek ilişkileri, çalışma hayatının tarafları olan işçi ve işverenler ile yasa koyucu olarak devletin karşılıklı etkilerinin söz konusu olduğu bir sistemi ifade etmektedir. Bu bağlamda, çalışanlar ile işverenler arasındaki bireysel çalışma ilişkilerinin yanında sendikal kurumlar arasındaki toplu çalışma ilişkileri ve kamu kuruluşlarının ekonomik ve hukuki anlamdaki düzenlemeleri bu sistemin temel tartışma konularını oluşturmuştur.

Endüstri ilişkileri, iki önemli anlam taşımaktadır. Bir önemli anlamı; bu terimin kamu politikası ve işveren ile sendikaların istihdam uygulamalarını tanımlamasıdır. Ancak, endüstri ilişkileri aynı zamanda belirli akademik bir bakış açısını, belirli normları ve teorik ilkeleri de ifade etmektedir. Diğer bir önemli anlamı ise politika odaklı olması ve hem kamu politikası hem de kurumsal uygulamaları şekillendiren ve zaman zaman onlar tarafından da şekillendirilmiş olmasıdır. Kaufman'ın (2004) da ileri sürdüğü gibi, bu tarihsel etkileşimin olay ve fikirlerini izlemek öğretici olmuştur. Bu nedenle, örgütsel katılım için akademik endüstri ilişkilerinin değişen yaklaşımları, belirli bir toplumun gerçek dünyasında politika ve gelişim uygulamalarına cevap vermeye yönelmiştir. Araştırmacılar sadece bunları yansıtmakla kalmamış aynı zamanda bunlara cevap verebilmek için yeni modeller üzerinde de durmuşlardır.

Temel olarak başlangıçta endüstri ilişkilerinde kuralların değiştirilebilirliğine odaklanılırken, J.T. Dunlop 1958 yılında endüstri ilişkilerine sistem kavramının uygulanmasını meydana getirmiştir. Bu amaç, Dunlop'u istihdam üzerindeki çevre etkisinin dikkate alındığı entegre bir modele yönlendirmiştir. Bu çalışma ilişkileri sistemi yaklaşımında, Dunlop iş ilişkilerinin durum ve uygulamalarını mümkün olan en geniş yelpazede anlayış kazanması ve yorumlamak için analiz araçlarının sağlanması için çalışmıştır.

Emek ilişkisindeki aktörler kurallar, ideoloji ve çalışma ilişkileri bağlamında ele alınmıştır. Aktörler olarak çalışan, işveren, devlet ve onların temsilcileri olarak

gösterilmektedir. Dunlop modelinde, aktörler bireysel olarak değil kolektif gruplar olarak ele alınmıştır ve modelin temel amacı ‘çalışma ilişkilerinin durum ve uygulamalarının mümkün olan en geniş yelpazede’ vurgulanması olarak ifade edilmiştir. Endüstri ilişkileri sisteminde ortaya çıkan Fordist üretim 1970’li yıllara kadar olan egemenliğini sürdürmüştür. Fordist üretimin 1970’lerde yaşadığı bir krizin sonucu olarak post-endüstriyel dönüşüm süreci meydana gelmiştir. Yaşanılan bu değişim, endüstri ilişkileri sisteminde yeni olgu olan insan kaynakları yönetimi kavramını gündeme getirmiştir.

1980’lerden bu yana, insan kaynakları yönetimi (İKY) Anglofon dünyada en çok üzerinde durulan terim haline gelmiştir. Bu terim, örgütsel amaçlara ulaşılması için insanların yönetilmesi ve işin organize edilmesindeki yönetim faaliyetleri olarak ifade edilmiştir. İKY sadece Anglo-Amerikan dünyasıyla sınırlı kalmamış, Fransızca ve İspanyolca konuşulan ülkelerin dışında Arap dünyası ve dünyanın geriye kalan bölgelerinde de popülerlik kazanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi, kuruluşların büyümesini sağlayan ve kaçınılmaz bir süreçtir. Bu durum, girişimcilik ve yöneticilik faaliyetinin merkezidir. İnsan kaynakları uzmanları da bu sürecin gerçekleşmesi için istihdam edilmektedirler.

Bu çalışmanın temel amacı, değişen endüstri ilişkileri sistemi ve bu sistemde giderek rolü artan insan kaynakları yönetimi ile var olan ilişkisini, oluşan bu ilişkiden nasıl bir gelecek beklendiğini ve endüstri ilişkileri ile İKY’nin birbirini tamamlayıcı mı yoksa ikame etkisi mi sağladığını incelemektir.

1. Geleneksel Endüstri İlişkileri Sisteminden Yeni Endüstri İlişkileri Sistemine Geçiş

Fordizm, toplu üretim ve tüketim rejimi olarak tanımlamanın yanında daha geniş perspektiften bakıldığında sosyal ve kültürel etkileri de kapsayan bir sistem olarak ifade edilmektedir. Genel anlamda Fordizm; “sanayi üretiminin büyük oranda kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, idari işler ile kol kuvvetine dayalı işlerin Taylorist bir ayrımla belirlendiği, işbölümünün ve iş tanımlarının katı bir şekilde yapıldığı, ürün standartlaştırmasının verimlilik artışları getirdiği ve artan talebin bu standartlaşmayı hızlandırdığı bir üretim biçimidir” şeklinde tanımlanmaktadır (Eraydın, 1992: 15). Diğer taraftan eleştirel bir bakış açısıyla Fordizm; “Kapitalist toplumlarda yeni bir dönemi başlatan, plânlı ekonomiye geçişe damgasını vuran, yalnızca üretimi değil bireyi de plânlayan, yeni bir işçi (ve insan) tipi yaratmak için hayatının en mahrem alanlarını işgal eden ve bir montaj hattı ile sınırlı kalmayan yaklaşımdır” (Kumar, 1995: 68).

Henry Ford, Fordist üretim sisteminin öncüsü olarak bilinirken, aynı zamanda bir dönemin tarımdan sanayiye, seri üretime ve toplu tüketim ekonomisinin dönüşüm sembolü olarak bilinmektedir. Henry Ford, F.W. Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımından da yararlanmışır. "Bilimsel yönetim" yaklaşımına göre; verimliliğin artırılmasını sağlamak için işçiler tarafından yapılan işin daha küçük parçalara ayrılarak incelenmesi, yapılan bu işin kayıt altına alınması ve bunun yapılması içinde en iyi yolun bulunması gerekmektedir. Ford, Taylor'un hareket ve zaman etütleri üzerine bilimsel yönetim yaklaşımını iş hayatında uygulamaya geçirmiştir (Pollard, 1996: 31-32). 1929 ekonomik kriz ücretlerin düşmesine ve işçi çıkarmaya, sonrasında meydana gelen savaş yıllarında yaşanan sıkıntıların ardından Fordist üretim modeli 1945'ten sonraki süreçte olgunluk dönemine ulaşmış (Harvey, 1991: 126-129) ve 1970'li yıllara kadar egemen üretim rejimi olarak varlığını devam ettirmiştir.

Geleneksel endüstri ilişkileri sisteminin varlığını teşkil eden ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra o dönem egemen olan ve büyük işletmelerde kitlesel olarak üretilmekte olan Fordist üretim sistemidir. Bu üretim sistemi 1970'lerden sonra bir kriz süreci yaşamıştır. Yaşanan bu kriz sürecinde özellikle gelişmiş toplumlardaki ekonomik karlılık ve üretkenlik oranlarındaki düşüş meydana gelmiştir ve meydana gelen bu düşüş giderek derinleşerek uluslararası bir boyut kazanmıştır. Yaşanan kriz süreciyle birlikte, işsizlik oranı ve enflasyonda yükseliş meydana gelmiştir. Bunun temel sebebi de; ekonomik gelişme ve sanayi üretiminde yaşanan yavaşlamadır. Dönemin en önemli enerji kaynağı olarak bilinen petrol fiyatlarındaki dalgalanmalar neticesinde fiyat istikrarının bozulmasıyla uluslararası para ve sabit kurda ciddi sıkıntılar meydana gelmiştir.

Geleneksel endüstri ilişkilerinde, Fordist üretim sisteminin 1970'li yılların başında yaşadığı kriz ve bu krize karşı benimsenen yeni üretim ve yönetim biçimleri, Fordizmin örgütlenmeye olanak veren yapısını tamamıyla ortadan kaldıran esnek üretim biçimlerini uygulamaya koymuştur. Fazla kişinin bir arada çalıştığı fabrika sistemi esnek üretim biçimlerinden dolayı küçük işletmeler düzeyine dağıtılmış ve eskiye nazaran daha fazla kadının işgücü piyasası içerisinde yer alması sağlanmıştır. Böylece, örgütlerde emeğin yoğunlaşmasını ve daha fazla artı değer üretmesini sağlayacak metotlar uygulamaya konulmuştur. Bununla sonucunda, esneklik eskiye oranla devlet müdahalesinden azalma sağlanmış, devletin ve toplumun sermaye/ücretli emek ilişkisini düzenlemedeki rollerini kaldırmaya yönelik adımın bir parçası durumuna gelmiştir (Munck, 2003: 122).

Yaşanan ekonomik kriz, birçok alanda değişimi zaruri olarak gündeme getirmiş ve yeni gelişmelerin meydana gelmesine yol açmıştır. Krizden çıkış için işletmeler, var olan

üretim sisteminde ve teknolojik değerler dizisinde değişim sağlanmış ve bunun sonucunda yeni teknolojiler ve esnek üretim sistemleri ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler neticesinde bu dönemde, küreselleşme anlayışında hızlı gelişmeler yaşanmış ve uygulanan ekonomi politikaları ve devlet anlayışında da önemli değişimler yaşanmıştır. Endüstri ilişkileri sistemi üzerinde meydana gelen bu gelişmelerin etkisi çok büyük olmuştur. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak, geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde büyük bir dönüşüm yaşanmış ve endüstri ilişkileri alanında yeni eğilimler ortaya çıkmıştır. Dönüşümle birlikte, sendikaların işletmelerden uzak tutan insan kaynakları yönetimi politikaları ve sendikasız endüstri ilişkileri sistemi gibi yeni eğilimlerde ortaya çıkmıştır (Bilgin, 2001: 1).

Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle meydana gelen bu yeni üretim ve yönetim tekniklerin uygulanması, işgücü piyasasındaki yaşanan değişimin bir sonucu olarak yeniden yapılanması, esnekleşmenin bir sonucu olarak yeni çalışma biçimlerinin meydana gelmesi ve iktisadi politikalarındaki değişim gibi küresel etkenler endüstri ilişkilerinin dönüşümünü yönlendirmiştir. Fordist dönemdeki katı, merkeziyetçi düzenden daha esnek bir düzene geçiş olmuştur. Bununla birlikte, sendika kapsam alanı daralmış ve bir kırılık kriziyle karşı karşıya kalmıştır.

Yeni endüstri ilişkileri sistemi post-endüstriyel dönüşümün bir sonucu olarak Fordist üretim sonrası meydana gelen değişimin yarattığı bir değişimdir. Küresel piyasada rekabetçi olabilmek için işverenlere yeterince esnekliğin sağlanmasıdır. Ancak, bu esneklik sağlanırken aynı zamanda işçilerin temel haklarının da korunmasıdır. Geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde sendikalar (toplu pazarlık ve yasal düzenleme) çok etkili bir rol oynarken, yeni endüstri ilişkileri sisteminde özellikle 1990'lardan sonra sendikaların gücünde bir azalma olduğu ve bu yeni sistemde insan kaynakları yönetiminin varlığını arttırdığı görülmektedir.

2. Endüstri İlişkileri Dönüşümünde Devlet Politikalarının Etkisi

Endüstri ilişkileri sistemindeki dönüşümün etkisiyle, devletin (endüstri ilişkileri sisteminin 3 aktöründen biri) bu sistemdeki rolünde de önemli bir değişim meydana gelmiştir (Lansbury ve Verevis, 1994: 4). Birçok gelişmiş ülkede ve özellikle Batı Avrupa'da, devletler sosyal yardımları zayıflatıcı, ücret başta olmak üzere maliyetleri azaltıcı, işletmelerdeki esnekliği artırıcı ve emek piyasasını kuralsızlaştıran aktif politikalar izlemişlerdir. Yaşanan iktisadi politikalar değişikliği neticesinde, örneğin, İngiltere'de endüstri ilişkileri alanında büyük değişimler meydana gelmiş ve bu

değişimin temel sebebi de Thatcher hükümeti döneminde emek piyasasındaki esnekliğin artırılması ve sendikaların etkinliğini azaltılması için birçok yasada değişikliklerin yapılmış olmasıdır. Bunun neticesinde, sendikaların üye yoğunluğunda düşüş yaşanmış, fakat daha da önemlisi toplu pazarlığın kapsamına giren işçi sayısında da bir azalma yaşanmıştır (Brown, 1993: 12).

Endüstri ilişkileri dönüşümünde önemli olan bir diğer faktör de devlet anlayışındaki değişim ve Fordizm sonrası dönemde uygulanan ekonomik politikalar olmuştur. Bilindiği üzere Keynesçi ekonomik politikaların uygulandığı Fordist üretim döneminde devletin endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir role sahipti. Bu önem devletin düzenleyici rolünün bir sonucudur. Fordist üretim sürecinde sendikalar güçlenerek altın çağını yaşamış ve aynı zamanda işçi sendikalarının sosyal, ekonomik ve politik gibi çeşitli etkinliklerinde artış olmuştur. Fakat 1970'li yıllarda meydana gelen krizden dolayı devlet anlayışında değişim meydana gelmiştir. Keynesçi iktisat politikaları yerine liberal politikalar benimsenmeye başlanmıştır. Bu anlayış ve politikadaki değişim sendikaların gücü kaybetmeye başlamasına zemin hazırlamıştır. Bu süreç içerisinde, çoğu devletlerin Keynes politikalarına olan güvensizliğin bir sonucu olarak neo-liberal politikaları uygulamaya yönelmiştir.

Benimsenen iktisadi politikalarındaki değişimin bir sonucu olarak, devletin endüstri ilişkileri sistemindeki müdahaleci rolü azalmaya başlamıştır. Bir başka ifadeyle, sendikalaşma oranı ve bunun bir sonucu olarak sendikaların toplu pazarlık gücü de giderek azalmıştır. İşveren anlayışındaki değişim de çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde kontrolün bütünüyle kendilerinde olduğu ve bu kontrolün yönetildiği insan kaynakları anlayışını tercih etmişlerdir. Kelly (1998: 6-56)'ye göre refah devletin endüstri ilişkilerine sistemine karşı müdahalesiz değildir. Devletin bu sistemde arabulucu, ekonomik politikalar ve yasalar ile müdahaleci veya düzenleyici birçok rolleri de vardır. Bu durum sayıca fazla araştırmada oldukça dile getirilmiştir.

3. Endüstri İlişkilerinin Yapısındaki Değişim

Çalışma hayatındaki değişimin daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle iş yapısını şekillendiren temel güçlerin ve bu güçlerin nasıl değiştiğinin tanımlanması gerekir. Güç olarak tanımlanan bu dış faktörler; teknolojik gelişmeler, işgücünün değişen demografik özellikleri, piyasaların küreselleşmesi, iş ve istihdam ilişkilerini düzenleyen kanun ve yönetmelikler olarak gösterilmektedir.

İş yapısını şekillendiren faktörlerden biri de teknolojidir. Değişimi etkileyen bir faktör olarak görülmesinin nedeni ise dünyanın teknolojik altyapı dönüşüm sürecinin devam ettiği ve bu süreç 1700'lü yılların sonu ile 1800'lü yılların başındaki Birinci Sanayi Devrimi ile 19. yüzyılın sonundaki İkinci Sanayi Devrimi ile benzerlik gösteren bir süreç olarak görülmektedir. Örneğin, 20. yüzyılın başında, değiştirilebilir parçalar, elektrik, özel tezgâhlar, içten yanmalı motor, telefon ve bir dizi yeni ofis teknolojileri doğrudan ya da dolaylı olarak iş yapısını dönüştüren sebepler olarak gösterilmektedir (Coombs, 1984; Hounshell, 1984; Yates, 1993). Süreç içerisinde yeni meslek grupları ortaya çıkmış, kentleşme ve büyük şirketlerin gelişmesiyle iş bağlamından dönüşümler meydana gelmiş ve sendikalaşma için uygun zeminler oluşmuştur.

Birçok araştırmacı iş yapısındaki güncel gelişmelerden biri olan çoklu dijital teknoloji kullanımını Üçüncü Sanayi Devrimi belirtisi niteliği taşıdığını iddia etmektedirler (Bell, 1973; Dertouzos ve Moses, 1979; Nora ve Minc, 1981; Perrole, 1986; Negroponte, 1995; Block, 1990; Stewart, 1997). Mikro elektronik, robotik ve bilgisayar entegre üretim teknolojisi, elektronik veri değişimi, yapay zeka, dijital telekomünikasyon, internet gibi gelişmeler dünyayı İkinci Sanayi Devrimi benzeri bir dönüşümün eşğine getirdiği savunulmaktadır.

İşgücünün değişen demografik özellikleri; özellikle emek piyasasında artan genç kadın işgücü, ırksal ve etnik varlığın emek piyasasındaki artışı, çift meslekli kariyer artışı, eğitim düzeyindeki artışlar ve işgücünün yaşlanması gibi temel özellikleri kapsamaktadır. Bu demografik değişimler sadece çalışan nüfusun heterojen yapısını artırmıyor; aynı zamanda mevcut iş hatlarının genişlemesi ve yenilerinin de oluşmasını sağlamaktadır.

Küreselleşen emek piyasaları; daha büyük ve belirsiz rekabet baskısı, daha büyük işgücü piyasaları ve emeğin uluslararası bölümünde uzmanlaşma eğilimini oluşturmaktadır. Rekabette avantaj elde etmek için Amerikan ve Avrupalı firmalar esneklik için bir arayış içine girmişlerdir. Esnekliğin anahtar faktörleri olarak; yalın üretim ve kalite yönetimi, küçülme, iş hizmetleri dış kaynak kullanımı, iş sözleşmeleri ve stratejik ittifaklar artırılması olarak kabul edilmektedir.

Emek piyasasındaki işgücü vasıf düzeyindeki artışın devam etmesi, değişimin mavi yakalı işgücünden beyaz yakalı işgücüne geçilmesini sağlamıştır. Altın yakalı olarak da ifade edilen; beyaz yakalı işgücü gibi eğitim düzeyi yüksek ve alanında uzman olmanın yanı sıra bilgiyi üreten ve kullanan, yönetimde aktif olarak rol alan bilgi işçilerinin bir diğer ifadeyle; örgütlerin entelektüel sermayesinin yükseltmesinin bir sonucu olarak

sendikalara olan ihtiyacı azaltmıştır. Bunun temel sebebi de, artık beyaz yakalı çalışan ya da çalışanlar kendi haklarını korumak için sendika gibi bir güce ihtiyaç duymamaktadır. Altın yakalı işgücünün örgüte sağladığı artı değer in yüksekliği ile o işgücünün kaybetme maliyeti; firmaların elindeki işsizler ordusu gücünün yerini, bireyi 'başka bireye kaptırma' endişesine bırakmasına neden olmuştur (Işık, 2009: 165).

Vasıf düzeyi yüksek bu işçi topluluğunun, Fordist dönemdeki gibi bir hareket neticesinde örgütlenemeyecekleri düşüncesi ağırlık kazanmıştır. Hatta bu düşünce sendikalar tarafından da kabul görmüştür. Örneğin, İngiltere'de bu durum sendika lideri tarafından bu sözlerle dile getirilmiştir; 'Sendikaların geleceği, değerimizi yeni sektörlerde kabul ettirmemize bağlıdır. Sadece geleneksel anayurdumuz olan sanayi ve kamu sektörü sınırları içinde kalamayız'. Emek piyasasındaki işgücün niteliğinde meydana gelen bu dönüşümün neticesinde, Batılı gelişmiş ülkelerdeki iktisadi yapısal değişim ve örgütlerdeki yapısal değişim meydana gelmiştir. Yaşanan yapısal ve niteliksel değişimin bir sonucu olarak hizmetler sektöründe büyüme yaşanmasının aksine sanayi sektöründe istihdamda daralmanın yaşanmasına neden olmuştur.

İstihdamın sanayi sektöründen hizmetler sektörüne doğru kayması, toplam işgücünün vasıf ve niteliklerinde de yükselmeye sebep olmuştur. Ayrıca, vasıflı işgücü genel olarak toplu hareket etmekten yana değildirler. Böylece, hizmetler sektöründeki toplam istihdam yükseldikçe toplu hareketlere olan toplam talepte düşüş gözlemlenecektir. Yaşanan değişim, işçi sendikalarının yüksek vasıflı çalışanın yoğun olduğu sektörde tabandaki gücünü kaybetmesine neden olacaktır. Ek olarak, özellikle yüksek-teknoloji alanındaki beceri düzeyleri yüksek profesyonellerin kendi pazarlık güçleri ile toplu pazarlıkla sağlanacak güçten görece olarak daha iyi şartlarda kontrat yapabilmeleri gerçeği de bu trendi etkileyecektir (Kurtulmuş, 1995: 9).

Süreç olarak bütün bu gelişmelerin vardığı nokta; sendikaların üye azalışının meydana gelmesi ve insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarının giderek güçlenmesidir. Savunulan görüşlere göre, endüstri ilişkilerinin Fordizm sonrası sürecinin başlamasıyla ne tür bir yapıya kavuşacağı konusu, büyük oranda yeni sistem içinde sendikaların durumunun ne olacağı sorusuyla yakından ilişkili bulunmaktadır (Şenkal, 1999: 41).

Yaşanan bu süreç, küçük işletmelerin giderek güçlenmesine ve daha da çoğalmasını sağlamıştır. Bu olayın meydana gelmesindeki sebepte, sanayi sektöründeki yoğun sendikalaşma oranının hizmetler sektörüne doğru bir eğilimin oluşmasındandır. Sendikalaşma oranının düşük olduğu bu küçük işletmelerin çoğalmasıyla beraber esnek çalışma biçimleri ve kayıt dışı istihdamda artışın oluşmasının bir sonucu olarak düzgün

olmayan işlerin yaygınlaşması çalışmaların işyeri düzeyinin dışına çıkartılması gibi sendikalar için sıkıntı teşkil eden faktörlerden dolayı farklı unsurları gündeme getirmiştir.

4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Yükselişi ve Artan Rolü

İnsan kaynakları yönetimi günümüzde orta ve büyük ölçekli firmalarda, bir örgütte arzulanan amaçlar doğrultusunda insanların ve çalışanların yönetilmesi (Boxal vd., 2007) için hizmet sunan bir departmandır. İKY, geçmişi 1800'lü yıllara dayanan personel yönetiminin devamı niteliğindedir. Personel yönetimin temel amacı işletmeye en uygun kişi ya da kişileri olduğunca minimum maliyetle istihdam etmek (Springer, 1990: 41) ve bazı refah programlarıyla çalışanların konforu sağlanmak istenmiştir (Kaufman, 2007).

İşletmelerde sadece işe alma, işten çıkarma ve personel kayıtlarının tutulmasını ifade eden personel yönetimi anlayışı çok işlevsel olmamakla birlikte; örgütlerde stratejik bir role sahip olmadığı bilinmektedir. Dolayısıyla, çalışanın ücreti, sigorta kesintileri, izinler, ek ödemeler, işe geç kalma ve devamsızlık gibi konuların ötesine gitmeyen personel yönetimi anlayışı zamanla değişen günün şartlarına ayak uydurmada yetersiz kalarak, daha stratejik ve değişen şartlara daha uygun bir anlayış olan insan kaynakları yönetimi anlayışını meydana getirmiştir.

Geleneksel endüstri ilişkileri, işçi ve işveren taraflarının katıldığı ve toplu pazarlık düzeyinin ifade edildiği bir sistemdir. Bunun aksine, yaşanan dönüşüm ve değişimin bir sonucu olarak meydana gelen yeni endüstri ilişkileri sisteminde sendikaların işletmelerden uzak tutulduğu ve bu doğrultuda stratejiler geliştirdikleri bilinmektedir. Bu sebeple, bu sistemde işçi, işveren ve devlet olarak bilinen üçlü yapının da bozulduğu görülmektedir.

Post Fordizm sonrası süreçte yaşanan değişimler, işletmelerde insan kaynakları olgusunun önemini artırarak meydana gelen gelişmelere ayak uydurmak için işletmelerde önemli bir yer edinmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin bir işletmedeki temel rolü şu şekilde ifade edilmektedir; a) örgüt planlaması ve insan kaynağı (personel) politikalarının uygulanması, b) uzman yöneticiler ve yatay örgütlenmeye odaklanma, c) yönetim ve çalışan ilişkisine geçiş, d) yöneticinin güçlendirici ve bağlılığı üzerine yoğunlaşması (Wood, 1995: 49). Bu öneme ilişkin olarak insan kaynakları yönetimi, rekabeti sekteye uğratan bazı kısıtların kaldırılmasında ideolojik bir önem taşır. Özellikle

çoğulculuk ve kolektivizm anlayışı yerine bireyselciliği ve tekilciliği inşa etmeye çalışması bu söyleme kanıt oluşturur (Kılıç, 2014: 124).

Emek piyasasının kuralsızlaştırılması, işgücü esnekliği, küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet koşulları nedeniyle endüstri ilişkileri sisteminde sendikaların rolü azalmaya başlamıştır. Bu süreç, işyeri düzeyinde ve işletmelerde yöneticilerin rolünü daha da artırmıştır. Bir işletmede üretimin, verimliliğin ve kalitenin artırılmasındaki önemin artması, insan kaynakları yönetiminin çalışanlarla doğrudan iletişimi sağlayacak ve işçilerin katılımını artıracak yeniden yapılanmaya olan ihtiyacı gündeme getirmiştir. Değişen bu anlayış, endüstri ilişkileri sisteminde sendikaların yerine insan kaynakları yönetimini ön plana çıkartmaya sebep olmuştur.

Sosyo-ekonomik kalkınmanın giderek daha çok insan faktörünün niteliğine bağlı olduğunun anlaşılmasına başlanması; insan kaynağının bir rekabet avantajına dönüştürmenin işletmelerin asli hedefi haline gelmesine sebep olmuştur. Bu sebeple insan kaynakları yönetiminin yönetsel değerleri son otuz yıldır, öncelikli olarak örgütün başarısına yardımcı olmaya ve mümkün olduğunca rekabet avantajını sürdürme amacına odaklanmaya bağlı olarak şekillenmiştir (Mellahi ve Wood, 2003: 87).

İnsan kaynağının, çok uluslu firmaların dünya sahnesine girmesiyle birlikte önemli bir rekabet avantajına dönüştürülmesi ve bir rekabet stratejisi olarak şekillenerek ortaya çıkan stratejik insan kaynakları yönetimi; çalışanların performansını yükseltmek, yenilikçilik ve esnekliği benimseten örgüt kültürünü içselleştirmek ve geliştirmek amacıyla, insan kaynağının stratejik amaç ve hedeflerle bütünleşmesini amaçlamaktadır. Fakat sürekli yükselen küresel rekabet karşısında işletme-işgücü bütünleşmesini sağlayarak örgütün başarısını artıran insan kaynakları yönetimi bu amacını, sendikaları işletmelerden uzak tutarak gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Çünkü sendikalar, bir rekabet stratejisi olan insan kaynakları yönetimi için bu stratejilerini tahakkuk ettirmede büyük bir engeldir. Dolayısıyla stratejik insan yönetiminin etkin bir şekilde uygulandığı örgütler endüstri ilişkileri ile insan kaynakları yönetiminin birleştirilmesi adı altında, Japonya örneğinde olduğu gibi sendikal örgütlenmeyi; işkolu düzeyinden işyeri düzeyinde kontrol altına almak istemektedirler (Işık, 2009: 165).

5. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki Çatışma

Endüstri ilişkileri farklı yaklaşımlardan etkilenmiş bir disiplindir (Blain ve Gennard, 1970; Cradden, 2011; Edwards, 2003; Farnham ve Pimlott, 1995; Yıldırım, 1997; Kılıç, 2014) fakat şüphe yok ki endüstri ilişkilerini en çok etkileyen yaklaşımların başında

çoğulculuk gelmektedir. Tekilcilik-çoğulculuk ikilemi (Fox, 1966; Fox, 1997) endüstri ilişkilerinin temel bir sorunsalı gibi dursa da endüstri ilişkilerinin bir çoğulculuk ideolojisi olduğu rahatlıkla söylenebilir. Çalışma ilişkisinden doğan ve sistemi tehdit eden emek problemiyle doğrudan alakalı olan endüstri ilişkileri (Kaufman, 2004), geçmişten bugüne kapitalist ve demokratik düzenin ayakta durmasını sağlayan bir mekanizma olarak görülmüştür. Bu bağlamda, endüstri ilişkilerinin ana işlevi emek yanlı bir profil çizmesi olmuştur.

İKY ile endüstri ilişkileri arasındaki bazı önemli farklılıkların belirlenmesi gereklidir ve bazı temel farklılıklardan söz edilmesi gerekir (Storey ve Sisson, 1993). Bu farklılıklardan ilki, endüstri ilişkileri işverenler ve sendikalar arasındaki ilişkiler ile ilgili olarak görünümü esasen kolektivist ve çoğulcudur. Aynı zamanda, işçi, işveren ve devlet arasında sonuçlar kurallar ve prosedürlere göre standardize edildiği görülmektedir. Endüstri ilişkilerinin kolektif yönü örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, grev hakkı, sendikalar, anlaşmazlık çözümü, sendika katılım yoluyla yönetime ve işçi katılımı gibi endüstri ilişkilerinin merkezi bazı özelliklerini yansıtır. İnsan kaynakları yönetimi ise üçüncü taraf olan devleti kapsamamaktadır. İKY, ikili (işçi-işveren) gibi gözükse de esasında seçme ve işe alım, değerlendirme, geliştirme ve eğitim, liderlik ve motivasyon, içsel ve dışsal ödüller, personel tutma gibi temel konuları kapsadığı için özünde bireyseldir.

Ampirik araştırmalarda gösteriyor ki; İKY'nin arkasındaki itici güç endüstriyel ilişkiler ile ilgisi var gibi görünüyor; yani, kaliteli mal ve hizmet, yüksek verimlilik ve rekabetçi fiyatlandırma ve piyasadaki değişim ve hızlı yenilik ya da araştırma ve geliştirme yoluyla piyasadaki rekabet avantajının sağlanmasına yöneliktir. Altında yatan değerler, çoğulcu ve kolektif değerlere sahip geleneksel endüstri ilişkilerinin aksine, İKY'nin politika ve uygulamalarını yansıtan unitarist ve bireysel olarak görünmektedir (Guest, 2014).

İkinci bir farklı nokta ise endüstri ilişkileri devlet tarafından yasalar aracılığıyla, tarafların müzakere anlaşmaları veya mahkemeler yoluyla oluşturulan büyük bir kurallar bileşeninden oluşmaktadır. İKY ise kurallardan çok 'esneklik ve iş kalitesini, çalışan bağlılığını ve örgütsel bütünleşmeyi' en üst düzeye çıkarmak için tasarlanmış uygulama ve politikalarla ilgilenir (Guest, 1987).

Üçüncü farklılık ise endüstriyel ilişkileri çoğulcu bakış açısı, iki taraf arasında potansiyel bir çatışma varsayar veya bu iki taraflardan biri ile devlet arasında. Endüstri ilişkileri bu çıkarları toplu pazarlık ya da diğer benzer prosedürlerin yanı sıra anlaşmazlık çözüm prosedürleri gibi kolektife yönelik yollarla dengelemek istiyor. İKY ise unitaristtir ve

çıkar müşterekliği olarak görür ya da en azından elde etmek için çalışır. İKY problemleri kurum içinden kaynaklanan, dışarıdan empoze edilen değil de içeriden ele alınması gereken politikalar olarak görmektedir. Bu nedenle, İKY kolektif ilişkilerden ziyade insan kaynağının yönetilmesiyle ilgili olup ve kurumsal odaklıdır.

Dördüncü farklılık ise İKY istihdam ilişkisinin bireyselleşmesini içerirken, endüstri ilişkileri doğrudan bireylerden ziyade onların temsilcisi hükmünde olan sendikaları içermektedir. Güvence bağlılık açısından İKY hem bireysel hem de toplu olarak sorunu giderir. Ücret ve ödüller durumunda, endüstri ilişkileri genelde toplu olarak vurgulanır. İKY ise performansı (bireysel veya toplu) verimlilik ve eşitliğe dayalı olarak görmektedir.

Endüstri ilişkileri ile İKY arasındaki beşinci fark ise İKY, kurumsal planlama çerçevesinden oluşan ve endüstri ilişkilerinden daha stratejik ve kurumsal planlama yakın yer alan entegre bir yaklaşımdır. Bu entegrasyon, aynı zamanda, HRM faaliyet yöneticilerinin daha fazla katılımını gerektirir. Faaliyet yönetim (line managers) departmanında bireysel odaklılık söz konusuysa, endüstri ilişkilerinde ise bir uzmanın fonksiyon söz konusudur.

İKY ile endüstri ilişkileri arasındaki en temel farklılıklardan biri de yeni işçi kategorilerinin (sınıfının) ortaya çıkması endüstri ilişkileri ile İKY arasındaki farklılıkları arttırmıştır. Örneğin; sanayileşmiş ülkelerde bilgi işçileri diyebileceğimiz örgütsel bilgiye sahip profesyoneller ortaya çıkmıştır. 'Onları kaybederseniz, organizasyon kaybedersiniz.' (Handy, 1990). Gelecekte kuruluşların rekabet gücünü belirleyecek (Drucker, 1993) "üretken kullanım için bilgi tahsis" onların yeteneğidir. Bilgi işçisi maliyetli, piyasada yeterli düzeyde olmayan ve işgücü piyasasında oldukça gereklidirler çünkü bilgiye dayalı beceri her nerede talep ediliyorsa ve rahatlıkla uluslararası alanlarda da işgücü piyasasında kendilerine yer bulabilmektedirler. Genellikle bu kategorideki işgücü daha çok yetenek ve becerilerini gösterebilecek yenilik ve yaratıcılığın olduğu bir çalışma ortamını tercih etmektedir ve bu da İKY modelini daha da ön plana çıkarmaktadır.

Part-time, ev işçileri, taşeron işçisi gibi yeni kategori çalışma tiplerinin ortaya çıkmasıyla bu çalışma türlerinin seri üretim döneminin bir ürünü olan geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde kendilerine yer bulamamaktalar.

İnsan kaynakları yönetimi (İKY) şüphesiz anlaşıldığı gibi endüstri ilişkileri için bir sıkıntı teşkil etmektedir. Ancak, demokrasi ve çoğulculuk bir toplumdaki farklı çıkar gruplarının tanınmasına dayalı olup, diğer hareketlerle ilgili her bir kontrol ve denge

gücünün merkezleşmesini önlemek içindir. Grup davranışlarının düzenlenmesini sağlayan bir sistem bu nedenle gereklidir.

İKY'nin kurumsal odaklı olmasından dolayı dış işgücü piyasasında ortaya çıkan sorunlarla başa çıkabilecek bir sisteme ihtiyaç vardır. Bireysel pazarlık gücüne sahip olmayanlar için (çalışan nüfusun çoğunluğunu oluşturmaktadırlar) geleneksel endüstri ilişkileri kurumları olan örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, ücret, sosyal haklar, sosyal güvenlik gibi konular ilgili olmaya devam etmektedir. Politikaların bu konuda yeniden düzenlenmesi ve toplum genelinde uygulanması gerekmektedir. Esasında bazı geleneksel endüstri ilişkileri özelliğinin değişmesi ihtiyacının duyulması, bu özelliklerinin ilgisiz olduğu hatta kurumsal ve ulusal bir ilgisizlik olduğu anlamına da gelmemektedir.

6. Endüstri İlişkilerinin Sorun Alanları

Silva (1997) yaptığı çalışmada, endüstri ilişkilerinin temel mevcut sorunlarını ve problem oluşturan alanları aşağıdaki gibi ele almıştır.

Bu sorun alanlarından biri işverenler nezdinde asgari ücrettir. Yasal asgari ücretin uygulandığı ülkelerde üç temel işveren kaygısı söz konusudur. Birincisi, asgari ücret düzeylerinin dışarıdan gelen değerlendirmelerle belirlenmiş olması (örneğin, politika). İkinci kaygı ise asgari ücretin belirli bir seviyenin üzerinde tutulması istihdam yaratmada ve küresel pazarda rekabet etme gücü üzerinde negatif bir etkiye sahip olmasıdır. Üçüncü endişe ise asgari ücretteki artışın, artan işgücü maliyetini dengeleyecek yeterli verimliliğin elde edilememesi olarak görülmektedir.

İkinci bir endüstri ilişkileri sorun alanı ise dünyada emek fazlası söz konusu olan ülkelere emek sıkıntısı olan ülkelere yönelik büyük bir göç olmasıdır. Sendikal haklar, ücret düzeyi, vatandaşların yararlandığı koşullara ulaşmak ve yasal ya da yasadışı haklar temel sorunlar olarak görülmektedir. Göçmen işçiler için sosyal güvenlik en büyük problemlerden biridir ve gidilen ülkelere bu fırsatlar kendilerine verilmemektedir. İşgücünde artan kadın oranı kendilerine daha iyi eğitim, yüksek gelirli iş ve refah fırsatı sunarken aynı zamanda artan cinsiyet ayrımcılığını da beraberinde getirmiştir.

Bir başka sorun alanı da dünyanın birçok yerinin artık etnik, kültürel, dilsel ve dinsel farklılıkla karakterize olmuş heterojen bölgeler haline geldiğini görmekteyiz. Örneğin; Asya kıtasında hem Asyalı hem de Batılı yatırımcıların oranındaki artışla, birçok işveren ve sendikalar arka planda farklı kültürlerde çalışan ve yatırımcılarla ilgilenmektedirler.

Bu farklılıklardan meydana gelen bazı problemler kültürlerarası yönetimle çözüme kavuşturuluyor. Endüstri ilişkilerindeki farklılıklardan dolayı sendikaların tutumu, iş ahlakı, motivasyon ve liderlik tarzı, müzakere teknikleri, uygunsuz iletişim, işçi beklentileri ve çalışanlar arasındaki ilişki gibi konularda problemlerde artış görülmektedir.

Performansa dayalı ücrette bir başka sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok işveren hatta bazı hükümetler bile kıdem ve yaşam maliyeti gibi ödeme düzeylerinin belirlenmesi için geleneksel sistem kriterlerinin yeniden gözden geçirilmesini arzu etmektedirler. Karlılık ve verimliliğe dayalı hatta performans ödüllendirilmenin mümkün olacağı ödeme sistemleri dikkate alınmalıdır. Bu bağlamdaki en büyük sorun çalışanların ve örgütlerin ödeme reformu üzerine nasıl ikna edileceği konusudur. Eğer reform tarafların anlaşmasının bir neticesi olmadıkça, daha büyük bir İKY strateji parçası olmadıkça ve insan kaynakları sistemlerinde değişim olmadıkça ödeme reformlarının başariya ya da hedefine ulaşacağını söyleyemeyiz.

Geleneksel ödeme ve ücretler devlet düzenlemesiyle, asgari ücretin belirlenmesiyle, sendika müzakerenin neticesiyle, tahkim ve iş mahkemelerinin kararlarıyla ve bireysel iş sözleşmeleriyle tespit edilmiştir. Ücret ve ücret artışlarını etkileyen faktör veya kriterler kar oranını içermektedir. İş değerlendirmesi, kıdem, yaşam maliyeti, işgücü fazlalığı veya eksikliği, müzakere becerisi gibi etkenler de ücret üzerinde etkilidir. Bir grubun performansı ile ilgili verimliliğe dayalı performans ölçütleri belirlenirken ücret ödemeleri daha az bir öneme sahip olmuştur. Beceri ve yetenek ödeme farklılıklarına yansımaya rağmen, ödeme sistemleri nadiren beceri ve yetenek edinimini ve uygulamayı teşvik etmeye yönelik olsa da, değişen günümüzün iş dünyası bu sistemi teşvik etmekte ve uygulamaktadır. Sanayileşmiş ülkeler ortaya koydukları rekabet etme gücünü düşük ücretler etrafından değil de, gelişmiş teknoloji, verimlilik ve kalite ile yüksek kazanç ve yaşam standartlarının sağlandığı bir rekabetçi çevre inşa edilmiştir (Blinder, 1990).

Bir diğer sorun alanı olarak emek piyasasının esnekleşmesi ve kuralılaştırılması olarak ifade edilmektedir. Bu yüzyılda, sanayileşmiş ülkelerdeki hukuk ile endüstri ilişkileri ilgisini çoğunlukla çalışanlar ile işverenler arasındaki eşit olmayan pazarlık opsiyonun giderilebilmesini sağlamak için kullandığını görmekteyiz. Kendi konumlarında oluşan eşitsizlik öncelikle örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık yoluyla giderilmiştir. Sonraki süreçte ülkelerdeki odak noktası çalışan, yönetim ve örgütten ziyade devlet ile olan ilişkiye yoğunlaşmıştır. Bu durum, devletin gelişmekte olan ülkelerde daha az müdahaleci bir rol benimsemesi ve işgücü piyasasının düzenlemesini öncelikle işveren,

işçi ve temsilcilerine bırakmış olmasıydı. Ancak, bazı Batı Avrupa, Avustralya ve Asya ülkelerinde ise odak noktası devlet ile olan ilişkiye odaklanmıştır çünkü yasalar yoluyla devletin işgücü piyasasını düzenlemesi ve sanayi ile ekonomik kalkınma üzerinde etkisi söz konusudur (Barbash, 1989).

Küreselleşme endüstri ilişkileri üzerinde verimlilik ve esneklik (çalışma süresi, sözleşme türleri, ücret gibi) konusunda baskı oluşturmaktadır. İşgücü piyasası kuralsızlaştırma ve esneklik ile meydana gelen bu gelişmeler ve baskı eşitliği karşın verimliliği gündeme getirmektedir. Ancak, bu konuda endüstri ilişkileri için ana sorun karşıt kavramlar olarak eşitlik ve verimlilikten ziyade bu iki kavram arasında nasıl bir denge sağlanacağıdır. Çünkü endüstri ilişkileri sistemi rekabeti kolaylaştırmalyken, aynı zamanda güvenli çalışma koşulları, çalışanların çıkarlarını tartışmak ve korumak ve emek makul bir getiri ve ekonomik faaliyetle gelen kazançların adil bir paylaşımı sağlayarak eşitlik teşvik edilmelidir (Okun, 1980).

Verimlilik ve eşitlik sorunu işgücü piyasası düzenlemeleri ve esneklik ile ilgili tartışmalarda ortaya çıkmaktadır. İşverenlere göre, küreselleşen ortama ayak uydurabilmek için ihtiyaç duyulan değişikliklerin gerçekleştirilmesi ve kendi örgüt kapasitelerinin de belirlenmesi gerekmektedir.

Son sorun alan olarak değişen iş türleri olarak gösterilmektedir. Değişen çalışma türleri (evde çalışma, part-time çalışma gibi) özellikle sendikalar için endişeler yaratmıştır. İş güvenliği, sosyal güvenlik ve minimum çalışma koşulları bu endişelerden bazılarıdır. Bir kuruluş içinde tam zamanlı çalışan kavramına dayalı geleneksel endüstri ilişkileri sistemi, işletme dışında farklı kategorilerde çalışanları kapsamadığı fikri yaygınlık kazanmaktadır. Bazı ülkeler sayılara bakıldığında, bu tarz çalışmaların oldukça artış göstereceği muhtemeldir.

7. Endüstri İlişkilerinin Geleceği İle İlgili Senaryolar

Richard Hyman (2015) yaptığı çalışmasında özellikle Avrupa kıtası başta olmak üzere endüstri ilişkilerinin geleceği ile ilgili üç temel senaryodan söz etmektedir. İlki, güncel gelişmeler doğrultusunda istihdam koşulları ve ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin kötü gidişinin devam ediyor olması. İkincisi, ideal sosyal politika gündemine göre, elit bir reform işçi haklarının korunması ve endüstri ilişkilerinin yeniden düzenlenmesinin başarılı olacağı. Üçüncü senaryo ise yeni bir karşı hareket olarak nitelendirilmektedir.

7.1. Birinci senaryo: Daha kötüye gidiş

Kötü ama belki de en gerçekçi olan bu senaryo, endüstri ilişkilerinin sürekli erozyona uğradığını öngörmektedir. Neredeyse Avrupa'nın genelinde, sendika üyeliğindeki (diğerlerine göre bazı ülkelerde daha hızlı olsa da) düşüş yaşanmaya devam etmekte; birçok durumda, işveren örgütlerinin de iştirakleri kaybetmeye başlanmıştır. Bir dizi kurumsal takviyeden dolayı birçok ülkede toplu sözleşmelerin kapsam etkileyciliği yüzeysel kalırken, toplu anlaşmaların gerçek etkinliği yıllar öncesine göre çok daha zayıf bir konum almıştır.

Bu eğilimler savaş sonrası oluşturulan çözümleri göstermektedir. Her durumda, düzenleyici sistem ulusal emek hareketleri ile onların muhatapları arasında bir uzlaşma sağlamaktaydı. İşverenlerin üretim stratejileri ve kurumsal sahiplik açısından öncelikleri ulusaldı ve genellikle çoğu ülkede toplu olarak hareket etmeyi arzu ediyorlardı. Hükümetler büyük ölçüde sosyal ve ekonomik politik da otonom olup ve Keynesyen refah devleti yükselişini desteklemekteydiler.

Bu sistemlerde, iş ve istihdamın kurumsal düzenlemesi iki farklı problemle karşı karşıya kalmıştır. İlki, artan küresel ekonomi ve Avrupa Birliği (AB) antlaşmalarında zorunlu mal, hizmet, sermaye ve emek ve "serbest dolaşım"dır. İkincisi ise şirketlerdeki özel istihdam düzenindeki büyümedir. Bir başka karşılaşılan sıkıntı da kayıt dışı ekonomideki büyüme olarak gösterilebilir.

Düzenlenmiş endüstri ilişkileri sistemlerinin erozyonu açıkça madde ve yapısal değişimleri göstermesi, bu değişimlerin siyasi ve ideolojik değişimle bağlantılı olduğu ifade etmektedir. Neoliberalizmin hegemonyası savaş sonrası oluşturulan ilklerin reddine yol açmaktadır. Bunlar, ILO'nun 'Emek bir meta değildir' sözü olarak da görülebilir. Polanyi'ye göre (1944), 19. yüzyılda sanayi kapitalizminin yükselişi işçilere bir meta durumunu empoze etmiş olsa da, ancak işçi haklarının yeni bir çerçevesinin oluşturulması sayesinde bu karşı hareket çöktürülmüştür.

Son dönemlerde meydana gelen gelişmeler McMurtry (1998) tarafından "kapitalizmin kanser evresi" olarak analiz edilmiştir. Polanyi, emek, toprak ve parayı piyasa güçlerine tabi tutulmuş 'hayali mallar' olarak tanımlamış ve piyasada satılmak için üretilmeyen gerçek mallar olarak görmüştür (Polanyi, 1944: 73). Savaş sonrası uzlaşmalar emek, toprak ve para metalaşması şirketlerce dayatılmıştır, ancak burada Polanyi analizinin son derece ileri görüşlü olduğu görülmektedir.

Kapitalizmin kanser evresi, savaş sonrası toplumsal uzlaşmaların önkoşullarından erozyona uğramanın hem sebep hem de sonucuyla bağlantılıdır. Küreselleşme, ulusal

kontrolden baskın kapitalist aglomerasyonları kaldırdı ve küresel piyasalara sunulacak başka bir alternatif olmadığı hükümetler tarafından anti-sosyal politikalar için bir mazeret sağlandı (Weiss, 1998).

7.2. Elit reformu

Hyman (2015) modern endüstriyel ilişkilerinin yeniden düzenlenebileceği bir sosyal ve ekonomik düzenin yeniden inşası için hiçbir sıkıntı olmadığı görüşünde olup ve hatta ILO'nun birçok defa dile getirdiği görüşündedir. Sosyal düzenlemenin yeniden inşası için temel ilkeler ILO tarafından kurulan Küreselleşmenin Sosyal Boyutu üst düzey Dünya Komisyonu tarafından şu şekilde özetlenmiştir:

- *İnsan kavramının vurgulanması:* Daha adil bir küreselleşme için tüm insanların taleplerini karşılayacak; hakları, kültürel kimlik ve özerkliğe saygı; düzgün iş; ve yaşadıkları yerel toplulukların güçlendirilmesi.
- *Daha demokratik ve etkin bir devlet:* Devlet, küresel ekonomiye entegrasyonu yönetmek yeteneğine sahip olması gerekir ve hatta sosyal ve ekonomik fırsat ve güvenliği sağlamalıdır.
- *Sürdürülebilir kalkınma:* Adil bir küreselleşme arayışı, yerel, ulusal, bölgesel ve küresel düzeylerde ekonomik gelişme, sosyal gelişme ve çevre koruma birbirine bağlı ve birbirini güçlendiren sütunlar tarafından desteklenmelidir.
- *Üretken ve adil pazarlar:* Bu durum için iyi işleyen bir ekonomi piyasasında girişim ve fırsat teşviki için sağlam kurumlar gereklidir.
- *Adil kurallar:* Küresel ekonomi kuralları tüm ülkeler için adil bir fırsat ve erişim sunmalı ve ulusal kapasite ve gelişim ihtiyaçlarının çeşitliliğini tanımalıdır.
- *Küresel dayanışma:* Küreselleşme hem ülke içinde ve hem de ülkeler arasında yoksulluğun ortadan kaldırılmasına katkıda bulunup ve eşitsizliğin üstesinden gelmeye yardımcı olmalıdır.
- *İnsanlara daha büyük sorumluluk:* Küreselleşmenin sonuçlarını etkilemek için özel ve kamu sektöründeki aktörler her düzeyde güç ile demokratik bir sorumluluk taşımaları.
- *Derin ortaklıklar:* Uluslararası kuruluşlar, hükümetler ve parlamentolar, iş, emek, sivil toplum gibi birçok aktör küresel sosyal ve ekonomik hedeflerin

gerçekleşmesinde birbirine bağlıdır. Aralarındaki diyalog ve ortaklık daha iyi bir dünya yaratmak için önemli bir demokratik araçtır.

- *Etkili bir Birleşmiş Milletler:* Daha etkili ve sağlam çok uluslu bir sistem küreselleşmenin çerçevesi için demokratik, meşruiyet ve tutarlılık meydana getirmek için anahtar bir araç rolündedir (ILO, 2004: 9-10).

Bu senaryo etkili çalışma standartlarıyla emeğin yeniden metalaştırılmasının önünde geçmek için hem ulusal ve hem de uluslararası düzeyde kamu politikasında değişiklikler öngörmektedir. Bu durum, yeni bir uluslararası ekonomik ve finansal yapıya bağlı olacaktır. Ayrıca, gerçek olan şudur ki; sosyal diyalog ve sosyal ortaklığın güçlendirilmesi emek ve sermayenin kolektif örgütlenmesini kuvvetlendirmek için kamu politikası desteğinin olduğudur.

7.3. Yeni bir karşı-hareket

Polanyi (1944) kapitalist ekonominin uzun vadedeki gelişimini ‘çifte hareket’in bir sonucu olarak yorumlamaktadır. İlk, 19. yüzyılda serbest piyasalara empoze edilmiştir. Bu sürecin negatif sosyal etkileri özellikle bu üç endüstri ilişkileri senaryosundaki emek dönüşümünün yeni bir karşı hareketin oluşmasına sebep olacağı ve bu nedenle 19. yüzyıldaki toplumsal, endüstriyel ve ekonomik mücadeleler piyasa liberalizminin yıkıcı toplumsal sonuçları üzerinde bazı kısıtlamalar dayatmak bir telafi edici süreci oluşturmuştur.

Tarihsel olarak, ilerici karşı hareketler genellikle ezilenin isyanı neticesinde oluşmuştur. Standing (2011: 7) yeni bir karşı hareket olarak ‘precariat’ yani farklı sosyo-ekonomik bir grup ve yeni bir sınıf oluşumu olarak tanımlamaktadır. Peki bu sınıfa kimler dahil olabilir sorusuna da ‘herkes’ olarak cevaplamaktadır. Ancak, sosyal ve ekonomik olarak bir tehlike de arz ettiğini ifade etmektedir çünkü fazla çalışmanın, işsizliğin, güvencesiz çalışmanın ve uygunsuz işlerde çalışmanın çok farklı sosyal ve ekonomik sonuçları olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca, ortak bir çıkar ve sınıf durumunun da olmadığıdır. Bu durum karşısında şu görüş dile getirilebilir; geleneksel işçi sınıfı her zaman içten farklılaştırıldı ve ayrıştırıldı. Yeni bir sınıf oluşturma projesinin siyasi bir hedef olduğu ve hiçbir zaman başarılı olmadığıdır. Neo liberal dönemde bu durum daha da net bir şekilde görülmektedir.

Geçmişe bakıldığında, sendikalar için önemli bir görev olarak kolektif bir kimlik ve hareket isteği oluşturmak olduğu görülmektedir. Dayanışma her zaman sendika sloganı

olurken, bunu gerçekliğe dökmek ciddi mücadelelere sahne olmuştur ve hiçbir zaman tamamen başarıya ulaşamamıştır. Bu anlamda, 'atipik' işçilerin oranındaki artış bu birliğin önündeki engeli artırmıştır. Ancak, nitelsellik olarak yeni engellere sebep olmamıştır.

8. Tamamlayıcı mı, Yoksa İkame mi?

8.1. İKY ile Endüstri ilişkilerinin uyumlaştırılması sağlanabilir mi?

Endüstri ilişkileri ile İKY arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi ya da uzlaştırılması endüstri ilişkilerinin karşılaştığı en büyük meydan okumadır. Şayet, entegrasyonun gerçekleşebilmesi için İKY'nin dışsal faktörlere daha fazla odaklanması gerekir, sadece işletme içindeki sorunlarla sınırlı kalmamalı ve endüstri ilişkilerinin de büyük ölçüde kolektif ilişkilerden ibaret kalmamalı ve işyeri ilişkilerine olduğundan daha fazla odaklanmalıdır. Silva (1997) endüstri ilişkileri ile İKY'nin uyumlaştırılması için bazı ön koşulları aşağıdaki gibi sıralamıştır;

- Hem sendikanın hem de yönetimin tutum ve davranışlarında değişikliğin gerektiği,
- Çalışanın gelişimi ile kurumsal büyüme arasındaki bağlantının kabul edilmesi,
- Sadece işçi-işveren çıkarlarının farklılığı değil aynı zamanda her ikisi için de verimliliğin önemli bir mesele olduğunun anlaşılması,
- Hem İKY hem de endüstri ilişkileri gerekli değişikliklere hazırlıklı olmalı ve birbirini düşman olarak görmek yerine birbirini tamamlayıcı olarak algılamalı,
- Sendikalar ulusal konular üzerinden durmaktan ziyade kendilerini İKY'ye dâhil etmeye daha istekli olmalı ve aynı şekilde işletme yönetiminde buna izin vermeli ve istekli olmalı,
- Endüstri ilişkilerinin düşüncesinde bazı değişiklikler gerekmektedir. Birincisi; daha fazla işyeri sorunuyla ilgili olmak için toplu pazarlığın yeniden düzenlenmesi. İkincisi de daha az düşmanca ilişki.
- Endüstri ilişkileri kapılarını örgütsel davranış gibi sosyal bilimlere açmalı ve bunun sonucunda yeni organizasyon iş biçimlerine ve takım çalışmasına dikkat kesilmeli,
- İkili iletişim sisteminin mümkün olduğu ve birbirini tamamlayıcı olabileceği,

- Endüstri ilişkileri sadece kolektif yönleri değil tüm iş ilişkilerini kucaklamak zorunda,
- Endüstri ilişkileri daha stratejik bir bakış açısı geliştirmek zorundadır.

Bir başka çözüm de, insan kaynakları yönetiminin işletmelerde endüstri ilişkilerinin rolünü devralacağı ve endüstri ilişkilerinin işyeri dışında farklı bir düzeyde çalışmaya devam edeceği, ayrıca devletin azalan etkisine karşın rol oynamaya devam edeceği yönündedir. Peki, İKY'nin endüstri ilişkilerini ikame etmesi ne derece mümkündür?

8.2. İkame etkisi mümkün mü?

Blyton ve Turnbull (2004: 10-14) yaptıkları çalışmada endüstri ilişkileri ile insan kaynakları yönetiminin birbirinin ikame etmesinin mümkün olmadığı fikrini aşağıda belirtilen temel sebepler doğrultusunda özetlemektedirler:

İKY ile endüstri ilişkilerinin neden birbirinin ikame etme durumunun söz konusu olmadığına dair birinci sebep; endüstri ilişkilerinin ilgi alanı ve temel odak noktası toplumsal emek konular olup neticesinde toplumsal çözümler sunmasıdır. Oysa ki insan kaynakları yönetimine bakıldığında temel odak noktasının örgütsel bazdaki temel sorunlar ve onların çözümleridir.

İkinci bir sebep olarak endüstri ilişkileri emek piyasasına, işçi sınıfı ve çalışanların refahı gibi dışsal olarak gösterilebilecek alanlar üzerine ilgisi söz konusu iken, diğer taraftan İKY daha mikro bir alan olarak gösterebileceğimiz işletme içindeki sistem üzerine ilgisi olduğu gösterilebilir.

Bir başka temel sebep de; endüstri ilişkilerinin temel hedefinin işçi sınıfının çıkarlarını korumak, refah düzeyini yükseltmek olurken, insan kaynakları yönetiminin öncelikli hedefi ise taraflar arasında çıkar birliğini sağlamak ve işletmenin rekabet gücünü artırmaktır.

Freeman (2007), Turner ve D'art (2012) gibi araştırmacıların görüşleri ise sendikalara olan ihtiyacın eskiye nazaran azaldığı algısını doğru bulmamakta, aksine bu ilginin devam ettiği yönündedir. Ancak temel sıkıntı olarak artan ve güçlü bir işveren direnci gösterilmektedir.

İKY bireyselci ve tek yanlı bir fonksiyona sahiptir. Ayrıca, teorik yeterliliği konusundaki tartışmalar da devam etmektedir. Machin ve Wood (2005) İKY'nin örgütsel bağlılık yaratarak ve iş tatminini yükselterek sendikayı artık ihtiyaç dışı bıraktığı yönünde

görüşlerini ifade ederken, Kılıç (2014) ise İKY sendikayı ihtiyaç dışı bıraksa bile endüstri ilişkileri için temel bulgu, sendikalı bir çalışma ilişkisinden sendikasız bir çalışma ilişkisine geçildiğidir.

Tüm ifade edilen görüşler derlendiğinde insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkilerinin yerine ikame etmesinin söz konusu olmadığı, ancak endüstri ilişkilerinin önemli aktörlerinden olan sendikanın yerine daha fazla ön plana çıktığı ve çıkmaya devam edeceği yönündedir. Bu da, sendikasız endüstri ilişkileri sisteminin var olmasını güçlendirmektedir. Bir başka ifadeyle, değişen emek piyasası, küreselleşme, rekabet ve teknolojik değişimin de etkisiyle ikame etkisinin söz konusu olmadığı, ancak İKY'nin de sistemin önemli bir parçası haline geldiği ve tamamlayıcı etkisinin mümkün olduğudur.

SONUÇ

Endüstri ilişkileri bazı değişimlere uğramaktadır ve oluşan bu durum endüstri ilişkilerine artık ilgi duyulmayacağı anlamı taşımamaktadır. Unutulmaması gerekir ki endüstri ilişkilerinin en büyük katkılarından birisi taraflar arasında adaletin dağıtılmasını kolaylaştırıp ve böylece sosyal istikrara katkıda bulunmasıdır. Diğer taraftan, insan kaynakları yönetimi (İKY) şüphesiz anlaşıldığı gibi endüstri ilişkileri için bir sıkıntı teşkil etmektedir. Ancak, demokrasi ve çoğulculuk bir toplumdaki farklı çıkar gruplarının tanınmasına dayalı olup, diğer hareketlerle ilgili her bir kontrol ve denge gücünün merkezileşmesini önlemek içindir. Grup davranışlarının düzenlemesini sağlayan bir sistem bu nedenle gereklidir.

İKY ile endüstri ilişkileri arasındaki bazı temel farklılıklar söz konusudur. Bu farklılıklardan ilki, endüstri ilişkileri kolektivist ve çoğulcudur. Endüstri ilişkilerinin kolektif yönü örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, grev hakkı, sendikalar, anlaşmazlık çözümü, sendika katılım yoluyla yönetime ve işçi katılımı gibi endüstri ilişkilerinin merkezi bazı özelliklerini yansıtır. İnsan kaynakları yönetimi ise İKY, esneklik, iş kalitesi, çalışanın bağlılığı, seçme ve işe alım, değerlendirme, geliştirme ve eğitim, liderlik ve motivasyon, içsel ve dışsal ödüller, personel tutma gibi temel konuları kapsadığı için özünde bireyseldir.

İşverenler, işletmeler ve örgütler İKY ve endüstri ilişkilerine artık stratejik bir bakış açısıyla bakmak mecburiyetindedirler. Başka bir ifadeyle, sadece geleneksel bakış açısı olan çalışma koşulları, müzakere şartları ve refah yerine, İKY ve endüstri ilişkileri örgüt performansı, hizmet kalitesi, verimlilik, işgücü maliyeti, işgücü kalitesi ve doğrudan

rekabete dayalı olup küresel koşullarda oldukça önem arz eden konuları dikkate almalıdırlar.

Endüstri ilişkilerinin halen deva etmekte olan bazı sorun alanları devam etmektedir. Bu sorun alanları özünde; asgari ücret, emek göçü, performansa dayalı ücret, piyasanın esnekleşmesi ve kuralsızlaştırılması, emeğin örgütsüzleştirilmesi gibi güncel sorunları taşımaktadır.

Endüstri ilişkilerinin geleceği ile ilgili üç temel senaryo öngörülmektedir. Bunlardan ilki; var olan durumun daha da kötüye doğru gidişatın devam edeceği ve insan kaynakları yönetimin daha da artan bir rolü olacağı fikrini savunmaktadır. İkinci senaryo ise çok kapsamlı bir şekilde elit olarak ifade edilen bir reforma ihtiyaç duyulduğu ve son senaryo da yeni karşı bir sosyo-ekonomik hareketin ortaya çıkacağı varsayımı üzerinedir.

Gelecek şüphesiz bilinmez, ancak bazı temel göstergeler bize gelecek hakkında fikir edinmemize olanak sağlamaktadır. Endüstri ilişkilerinin çoğulcu ve kolektif fonksiyonu ile İKY'nin bireysel ve tekilci yapısı arasında meydana gelen çatışma kaçınılmaz. Temel soru İKY ile endüstri ilişkilerinin birbirini tamamlayıcı mı yoksa birbirini ikame mi edeceği. Bir başka ifadeyle, ortak zeminde birlikte var olup olmama mücadelesinin olduğudur.

Yapılan çalışmalar gösteriyor ki; İKY'nin endüstri ilişkilerini ikame etmesi söz konusu olamayacağı ancak İKY'nin sendikanın azalan etkisiyle artan bir etkisinin olduğu ve endüstri ilişkileri ile İKY'nin tamamlayıcı ya da uyumlaştırılmasının mümkün olduğudur.

KAYNAKÇA

- Barbash, J. (1989). *Equity as Function: Its Rise and Attrition*, in Theories and Concepts in Industrial Relations, (Ed. Jack Barbash - Kate Barbash), 114-116, University of South Carolina Press, USA.
- Bilgin, M.H. (2001). Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler, *Kamu İş Dergisi*, 6 (2), 56-64.
- Blain, A.N. - Gennard, J. (1970). Industrial Relations Theory: A Critical Review. *British Journal of Industrial Relations*, 8 (3), 359-407.
- Blinder, A.S. (1990). *Paying for Productivity*, The Brookings Institution, Washington, 2.
- Blyton, P. - Turnbull, P. (2004). *The Dynamics of Employee Relations* (3 b.) Palgrave Macmillan, London.
- Boxal, P. - Purcell, J. - Wright, P. (2007). *Human Resource Management: Scope, Analysis, and Significance*, The Oxford Handbook of Human Resource Management, 1-18, Oxford University Press, Oxford.

- Brown, W. (1993). The Contraction of Collective Bargaining in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 32 (1).
- Cradden, C. (2011). Unitarism, Pluralism and the Rest. Geneva: Universite de Geneva, Working Paper, 7.
- Edwards, P. (2003). *The Employment Relationship and Field of Industrial Relations*. In, *Industrial Relations: Theory and Practice*, (P. Edwards), 1-36, Blackwell Publishing, Malden.
- Eraydın, A. (1992). Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler, *Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları*.
- Farnham, D. - Pimlott, J. (1995). *Understanding Industrial Relations* (5 b.), Cassell, New York.
- Fox, A. (1966). *Industrial Sociology and Industrial Relations*, HMSO, London.
- Fox, A. (1974). *Beyond Contract: Power, Work and Trust Relations*, Faber & Faber, London.
- Freeman, R.B. (2007). *Do Workers Still Want Union? More Than Ever*, Economic Policy Institute, Washington.
- Guest, D.E. (1987). Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies*, 14 (5), 503-521.
- Guest, D.E. (2014). Human Resource Management: Its Implications for Industrial Relations and Trade Unions in New Perspectives on Human Resource Management, op. cit. 43.
- Handy, C. (1990). *The Age of Unreason. Chapter 6 for the type of Leadership and Management Qualities Needed in the New Organization*. Harvard Business School Press, Boston.
- Harvey, D. (1991), *The Condition of Postmodernity*, Blackwell, Massachusetts.
- Hyman, R. (2015). Three Scenarios for Industrial Relations in Europe, *International Labour Review*, 154(1).
- Işık, V. (2009). Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 161-171.
- ILO (2004). *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*, Report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization, Geneva.
- Kaufman, B.E. (2004). *Global Evolution of Industrial Relations*, ILO, Geneva.
- Kaufman, B. (2007). The Study of Labour, Employment, and Work Life: Central Features and Core Principle, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13 (3-4), 11-28.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, Routledge, London.
- Kılıç, S. (2014). Endüstri İlişkileri Teorisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi, *Çalışma ve Toplum*, 3, 124.
- Kumar, K. (1995). *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma; Çağdas Dünyanın Yeni Kuramları*, (Çev. M. Kucuk), Dost Kitabevi Yayını, Ankara.

- Kurtulmuş, N. (1995). Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecindeki Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar, *Çimento İşverenler Dergisi*, 9 (6), 3-18.
- Lansbury, R. - Verevis C. (1994). Change and Continuity in Industrial Relations: An Introduction. The Future of Industrial Relations, (Eds. John R. Niland, - D. Lansbury – C. Verevis), Sage Publication, 3-7.
- Machin, S. - Wood, S. (2005). Human Resource Management as a Substitute for Trade Unions in British Workplaces, *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (2), 201-218.
- Mellahi, K. - Wood, G. (2003). *The Ethical Business Challenges and Controversies*, Palgrave Macmillian Company, Britain.
- McMurtry, J. (1998). *The Cancer Stage of Capitalism*, Pluto Press, London.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Okun, A. (1980). *The Invisible Handshake and Market Processes* in Brookings Report, No: 356.
- Polanyi, K. (1944). *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Rinehart, New York, NY.
- Pollard, M. (1996). *Henry Ford ve Ford*, (Çev. A. Aydoğan), İlk Kaynak Yayınları, Ankara.
- Silvia, S. (1997). *The Changing Focus of Industrial Relations and Human Resources Management*, Industrial Labour Organization, ACT/EMP Publications, in Asia-Pasific in the Twenty-First Century, Turin, Italy, 11.
- Springer, B. - Springer S. (1990). *Human Resource Management in the U.S. – Celebration of its Centenary*, in Human Resource Management: An International Comparison (R. Pieper), 41-60, Walter de Gruyter, Berlin.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury, London.
- Storey, J. - Sisson, K. (1993). *Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices, Managing Human Resources and Industrial Relations*, Academy of Management Executive, 209 – 213, Open University Press, U.K.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*, KAMU-İŞ Yayınları, Ankara.
- Turner, T. - D'Art, D. (2012). Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Casual Analysis. *Labor Studies Journal*, 37 (1), 33-55.
- Weiss, L. (1998). *The Myth of the Powerless State: Governing the Economy in a Global Era*, Cornell University Press, Ithaca, NY.
- Wood, S. (1995). The Four Pillar of HRM: Are They Connected?, *Human Resource Management Journal.*, 5 (5), 49-59.
- Yıldırım, E. (1997). *Endüstri İlişkileri Teorileri, Değişim, Sakarya*.

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ BAĞLAMINDA TÜRKİYE: BİR DEĞERLENDİRME

Ramazan TİYEK

Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ramazantiyek@gmail.com

Umut YERTÜM

Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, umutyertum@gmail.com

Özet

Toplumda sosyal barışı, sosyal adaleti ve gelir adaletini sağlamaya çalışan devletler literatürde sosyal refah devleti olarak adlandırılmaktadır. Modern anlamda refah devleti modellerine yönelik çalışmalar ise Avrupa’da sosyal politikanın altın çağının sona ermesine yakın 1970’li yıllarda ortaya konulmaya başlanmıştır. İlk olarak Gosta Esping Andersen tarafından yapılan çalışmada refah devleti modelleri; Liberal, Muhafazakâr ve Demokratik olmak üzere üç farklı sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. İlerleyen dönemlerde özellikle Muhafazakâr modele yöneltilen eleştiriler sınıflandırmalara farklı bir bakış açısı katmıştır. Leibfried İtalya’nın muhafazakâr modelden ziyade; İspanya, Portekiz ve Yunanistan ile birlikte Güney Avrupa Refah modelini oluşturduğunu ve bu ülkelerin birçok konuda benzerlik gösterdiklerini ifade etmiştir.

Bu çalışmada İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan gibi Güney Avrupa ülkeleri OECD, ILO ve Dünya Bankası verileri çerçevesinde; refah devleti modelleri bağlamında incelenmiştir. Türkiye’nin refah rejimi Güney Avrupa Refah modeli kapsamında değerlendirilerek benzer ve ayırıcı yönleri analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Refah Rejimi Sınıflandırmaları, Güney Avrupa Refah Modeli, Sosyal Politika, İş Piyasası

EVALUATION OF THE TURKISH WELFARE REGIME WITH CONTEXT OF SOUTHERN EUROPEAN WELFARE SYSTEM

Abstract

The states who try to bring social justice and assure the income equality in societies are called social welfare states in literature. The researches about social welfare states have been started in lates of 1970 which is golden age of social policy. The first work in modern way on social welfare states was conducted by Gosta Esping Andersen who classified the welfare states into three different regime which are Liberal, Conservative and Social Democratic welfare states. Later critiques on his work by especially Leibfried lead to another classification which is southern European welfare state. Leibfried described Spain, Greece and Portugal along with Italy as southern European welfare states and specified the similarities among them.

In this study, the states such Spain, Italy, Portugal and Greece are analyzed with datas from Eurostat, ILO and Worldbank with the context of welfare state regimes. Turkish welfare regime is analyzed with comparision of southern European welfare system.

Key Words: The Classifications of Welfare Regimes, Southern European Welfare Regime, Social Policy, Labour Markets

GİRİŞ

Refah ve Devlet kavramları çok uzun yıllar önce kullanılmış olsa da, ikisinin bir arada kullanıldığı ve “Devlete” yüklendiği görev nedeniyle ayırıcı bir özellik katan Refah Devleti kavramı ilk olarak Başpiskopos Sir William Temple tarafından kullanılmıştır (Forberg, 2012: 1-3).

Refah Devleti; devletlerin toplumların sosyal refahını en yükseğe çıkarmayı sağlamak amacıyla ekonomilerine aktif ve kapsamlı olarak müdahalede bulunmasını öngören devlet anlayışını ifade etmektedir. Bu anlayış piyasa ekonomisinin başarısızlıklarını ve yetersizliklerini kamu gücüyle ortadan kaldırmayı hedeflemektedir (Alp, 2009: 266).

Piyasa başarısızlıklarını ya da oluşan yeni piyasa koşullarının toplumda meydana getirdiği olumsuzluklar Avrupa sosyal politikanın doğmasına yardımcı olmuştur. Sosyal politikanın Avrupa kökenli bir kavram olması onun ilk kurumsallaştığı ve somutlaştırdığı coğrafya da doğal olarak Avrupa kıtası olmaktadır (Çelik, 2014: 15).

10. yüzyıl itibarıyla Avrupa’da refah ideolojisinin başladığı kabul edilmektedir. Bu ideolojinin en temel kurumları ise; kilise ve devlettir. Ortaçağda geleneksel düşünceye göre; yoksulların korunmasının dünyevileştirilmesine karşı çıkılarak bunun kilise aracılığıyla yerine getirilmesi gerektiği düşünülmektedir. 1630’larda Paris nüfusunun dörtte biri dilenciydi keza İngiltere’de de durum çok farklı değildi. Sosyal haklar manastırların elindeydi. Kiliseye bu denli önem atfedilmesinin bir sonucu olarak da kilise çok güçlü bir konuma gelmişti (Şenkal, 2011: 29-30).

Toplumda baş gösteren ve sosyal politika ihtiyacı doğuran olumsuzlukları feodal dönemde serflerin çalışma koşullarından, sermaye biriktirmeyi hızlandırma niyetindeki lordların kamu arazilerinin etrafını çevirerek yoksul köylüleri topraklarından ederek kentlere gitmeye zorlamasına götürmek mümkündür (Huberman, 2012: 120-121). Fakat modern anlamda Refah Devleti ihtiyacı doğuran esas olumsuzlukları sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan bağımlı çalışanların kötü çalışma koşulları olarak ifade etmek gerekir.

Refah Devleti kavramının 20. yüzyılın ikinci çeyreğinde kullanılmış olması modern anlamda refah devleti uygulamalarının daha önce de gözlemlendiği gerçeğini değiştirmemektedir. Bugünkü uygulamaların kökü tabi ki geleneklere ve yardımseverlik ahlakına bağlanabilir. Fakat modern anlamda sosyal politika daha kurumsal bir yapıyı ifade etmektedir. Geleneksel yöntemlerdeki merhametten ziyade adalet düşüncesinin, lütfetmekten ziyade hak temeline dayanmakla birlikte; gönüllü, gelip geçici ve dar

kapsamdan ziyade zorunlu, kalıcı ve yaygın uygulamaları oluşturmaktadır (Koray, 2005: 42).

19. yüzyıl İngiltere’de uygulanan temel eğitimi sağlamaya yönelik yasal düzenleme ve özellikle 1883 yılında Bismarck tarafından ilk kez uygulanan sosyal sigorta uygulamaları modern anlamda ilk Refah Devleti uygulamalarını oluşturmaktadır (Özdemir, 2007: 16-17).

Modern anlamda refah devleti uygulamalarının ortaya çıkışı ve gelişimi iki anahtar gelişmeye bağlanmaktadır. Birincisi işçi hareketlerinin yükselişiyken, ikincisini siyasal demokrasinin gelişimi oluşturmaktadır. İlginç olan nokta ise; 1883 yılında “Demir Şansölye” lakaplı Bismarck’ın uygulamaya koyduğu sosyal sigorta uygulamasının işçi hareketlerinin çok da güçlü olmadığı bir döneme rastlamasıdır. Bismarck’ın bu kararı almasında; ilk olarak zorlu çalışma koşullarının işçilerin ve dolayısıyla işgücünün sağlığını tehdit eder hale gelmesinin ve son olarak işçi hareketlerinin bunlara bağlı olarak muhalefete ve isyana neden olacağı korkusu ifade edilmektedir. Bismarck’ın aynı tarihlerde Sosyal Demokratik İşçi Partisinin faaliyetlerini Almanya’da yasaklamış olması bunun en büyük kanıtı olarak gösterilmektedir (Wahl, 2011: 20-24).

1. Refah Devleti ve Gelişim Süreci

Sosyal refah hizmetlerinin başlangıcı olarak 19. yüzyılın kabul edilmesi birçok sosyal bilimci tarafından pek de uygun görülmemektedir. Bunun başlıca nedenini ise; insanlığın ayrılmaz parçası olan yardımseverlik duygusunun 19. yüzyıldan çok önce hatta insanlık tarihinden itibaren insanda bulunan bir özellik olması nedeniyle; sosyal refah hizmetlerinin de çok eski tarihlerde başladığı anlayışı oluşturmaktadır (Ersöz, 2011: 27). Fakat bu tür hizmetlerin gönüllü ve sistematik olmayan uygulamalar olması modern anlamda refah devletinin başlangıcı olarak görülmemesinin en önemli nedenlerinin başında gelmektedir.

Sanayi devrimi sonucu; yüzyıllardır ayakta duran aynı zanaatı ve ticareti yapanların kendi çıkarlarını korumak için kurdukları ve çıkar farklılığına dayanan lonca sistemi sarsılmış; vasıflı ve yarı vasıflı çalışanların çıkar birliği yaptığı yeni bir dönem başlamıştır (Tokol, 1997: 3-4).

20. yüzyıla kadar geçen sürede devletler üretim şeklinde meydana gelen değişikliklerin neden olduğu sorunlarla direkt olarak ilgilenmemişlerdir. Devletler genel olarak; güvenliği sağlamayı, ülke içinde adaleti sağlamayı ve ülke genelinde altyapıyı geliştirmek

gibi 3 görevi asli görevi sayıp bunların dışında piyasa ve sorunlarıyla pek ilgilenmemiştir. Müdahaleci devlet anlayışının 2. Dünya Savaşı'ndan sonra başladığı kabul gören bir anlayıştır. Daha önceleri liberal piyasa felsefesine tamamıyla sadık kalan devlet daha sonraları; fiyat ve ücretlerin tespitinden iş piyasalarının düzenlenmesine, imar işlerine, sosyal güvelik sağlamaya ve benzeri birçok işe el atmıştır. Bunun sonucunda da ; “seyirci devlet” ya da “jandarma devlet” anlayışından sıyrılarak “oyuncu devlet” ya da “baba devlet” rolüne girmiştir (Özdemir, 2007: 30).

Oyuncu devlet rolüne giren devlet bu görevi ilk önceleri; çalışma saatlerinin düzenlenmesi, kadın ve çocuk işçileri koruyacak bir takım yasal düzenlemeler ile bireysel çalışma ya da toplu iş ilişkilerini yasal bir zemine oturtarak iş piyasalarına direk müdahalede bulunarak düzenleyici bir tavır takınmıştır (Ekin, 1994: 13-14).

İkinci Dünya Savaşı sonrası ve 1975'e kadar geçen süre içerisinde devlet müdahalesi deyim yerinde ise zirve yapmıştır. Bu dönemde devletler; vergilendirme ve harcama faaliyetlerini çok fazla arttırmışlar ve yapılan bu harcamalar İsveç gibi bazı ülkelerde Gayri Safi Yurt İçi Hasılanın %60'ına tekabül etmiştir. Bu dönemde hakim olan Keynesyen yani; ücretler düzeyini artırarak ekonomideki mal ve hizmet talebini arttırmayı bu yolla da tam istihdamı sağlamayı amaçlayan politikalar başarılı olmuş ve piyasanın işlerlik kazanmadığı dönemlerde devletler müdahale ederek bu sistemin tıkanmasını engellemişlerdir (Özdemir, 2007: 30-31).

1.1. Refah devleti anlayışını etkileyen düşünceler

Refah kavramı tanımlamada olduğu gibi politik olarak da; sağ ve sol olarak iki farklı görüş etrafında toplanabilir. Sol politik görüşe göre refah devleti olması gereken bir kurumdur; kamusal önlemlerin ve kurumsal refah devletinin desteklenmesi gerekmektedir. Sağ politik görüşe göre ise; refah devletinin kendisine dolayısıyla kamunun bu yolla yaptığı önlemlere de karşıdır, bireyseliğin ön planda olduğu bir düşünce olmakla birlikte devletin kalıntı refah modeline yani son çare olarak müdahale etmesi gerektiği görüşüne dayanmaktadır. Bu görüşler etrafında şekillenen modeller; kapitalist anlayışa dayalı piyasa ekonomisi, kapitalist sistemin varlığını sona erdirmeye amacıyla ortaya çıkan sosyalizm ve bu iki sistemin karışımı olan Karma sistem bir diğer adıyla devletçilik (sosyal refah devleti) olarak sıralanabilir (Özdemir, 2007: 44).

Politik olan bu iki farklı görüşün de aslında gelişen sosyal olgularla birlikte toplumda kendine yer edinmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte; bir tarafta fiziki gücü ile çalışan emeğinden başka kiralayacak ya da satacak bir şeyi olmayan işçi, diğer tarafta ise üretim

araçlarına sahip sermaye sınıfı bulunmaktadır. Bu farklılıkların sonucu olarak da; emeğini satarak geçinen işçilerin çalışma şartları her geçen gün kötüleşirken sermaye sahiplerinin ekonomik gücü ters orantılı olarak artmıştır. Bu olgu karşısında devletin bu kötü çalışma koşullarını değiştirmesi gerektiğine inanan sosyalistler (Komünist) ile düzenin kendi dengesi olduğuna inanan liberaller refah devleti olgusuna birbirinden tamamen farklı iki anlayışı sergilemişlerdir (Tokol, 1997: 3-4).

1.2. Sınıflandırmalar

Refah devleti olgusu ile modern anlamda çalışmalar 1970’li yıllarda başlamıştır. Değişik sosyal bilimlerde çalışmalar üreten bilim adamları; refah devleti olarak kabul edilen ülkelerdeki sosyal politikaların kökeni ve gelişimi ile ilgili çalışmalar sonucunda bir takım eserler vermişlerdir. 1970’li yıllara gelindiğinde konunun teorik boyutları ortaya çıkmış ve bu verilerle refah devleti sınıflandırması ya da kategorizasyonu üzerinde eserler verilmiştir (Özdemir, 2005: 232-233). Refah devleti sınıflandırmaları Gosta Esping-Andersen’in “the three worlds of welfare capitalism” adlı çalışmasından önce başka bilim adamları tarafından da yapılsa da Espin-Andersen bu sınıflandırmalarının daha sistematik bir yapıya sahip olduğu gene kabul gören bir anlayıştır.

Bu çalışmanın temelini de Esping-Andersen’in yapmış olduğu sınıflandırmalar ve onun yapmış olduğu sınıflandırmalara gelen eleştiriler sonucunda yeniden düzenlenen sınıflandırmalar oluşturmaktadır. Esping-Andersen; Liberal refah rejimleri, Sosyal demokrat refah rejimleri ve Muhafazakâr (Korporatist) refah rejimleri olarak üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutmuş ve bu tür refah rejimlerinin temel özelliklerini açıklama yoluna gitmiştir.

1.2.1. Liberal (kalıntı) refah rejimleri

Esping-Andersen’in yapmış olduğu refah devleti sınıflandırmalarının ilkinin oluşturduğu “liberal refah rejimleri” sınıflandırmalarda farklı isimlerle de anılmaktadır. Başka bir ifade ile “Anglosakson Model” ya da “kalıntı refah rejimleri” liberal refah rejimleri ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Literatürde liberal ya da kalıntı refah modeli olarak kabul gören bu refah devleti modeli; devletin hâkimiyetinin sınırlı olduğu piyasa merkezli bir modeli ifade etmektedir. Bu model tanımlamasına; Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, İsviçre, Avustralya, Japonya ve bazı sosyal bilimciler İngiltere’nin de girdiğini belirtmektedirler (Sarıca, 2008: 129-130).

Liberal refah rejiminde devletin vatandaşlara sağladığı yararlar sınırlı olmakla birlikte, yapılabilecek yardımların gelir araştırmasına dayalı olması bu sistemde ihtiyaç durumunda bulunanların damgalanmasına neden olmaktadır. Devlet en son çare olarak müdahale eden bir işleve sahip olduğundan; vatandaşların kendi refahlarını piyasada aramaları teşvik edilmektedir. Devletin en kötü durumda bulunanlara gelir transferi yapmasını bile gelir testi ile belirlemesi sosyal sigorta yararlarının sınırlı bir seviyede olmasına neden olmaktadır (Özdemir, 2007: 135).

Bu modelde devletin ne istihdamı sağlama amacı ne de sosyal sorunların meydana getirdiği olumsuzlukları çözüme amacından bahsedilebilir. Devlet her türlü yol denendikten sonra eğer ortada hala bir sorun mevcut ise; bu sorunu çözmek için başvurulacak en son merci olarak görülmektedir.

Nispeten daha düşük bireysel sosyal yardımlar sunan liberal model gelir ve kapsamlı sigorta primlerine dayanmasının yanı sıra serbest piyasa modeline uygun bir şekilde arz-yanlı makro ekonomik politikaları teşvik etmiştir. Bu model tanımına uyan ülkeler 1980 sonrasında dönemin ekonomik şartlarını iyileştirmek amacıyla; kamusal sanayi ve hizmetleri özelleştirme yoluna gitmiştir. Bu model tanımlanmasında kabul gören ülkeler; kriz dönemlerinin de etkisiyle iş mevzuatlarını esnekleştirme bahanesiyle kuralsızlaştırma yoluna gitmişler, bunun sonucunda daha fazla yabancı sermaye çekmekle birlikte işçi-işveren arasında meydana gelen anlaşmazlıkların çözümünde de piyasa tarafında bulunarak sendikal faaliyetlerine müdahalede bulunarak grevleri ve “closed-shop” uygulamalarını sınırlandırmışlardır (Parlak ve Aykaç, 2004: 6).

Liberal modelde emeklilik sistemi de en alttakiler için minimum bir sosyal güvenlik sağlamakta fakat bunun yanında emeklilik döneminde esas refah getirecek ödemelerin piyasaların aracılığıyla verilmesi mantığına dayanmaktadır. Başka bir deyişle orta ve yüksek gelir sahibi kimseler bu tür emeklilik sisteminde aylıkları ile orantılı bir emekli maaşı elde edemedikleri için özel teşebbüslere yönelerek bu açığı kapatmışlardır. Sistem bu şekli ile yine en alt gelir grubuna sahip olanlar için cazip hale gelmektedir. Sistemdeki emeklilik anlayışı kısaca; orta ve yüksek gelirli kimselerin aynı oranda maaş bağlama istemeleri halinde bunun piyasa yoluyla giderilebileceği; düşük gelirli için ise taban maaş bağlama oranı ile olumsuzlukları biraz olsun giderme yoluna gitmektedir (Alper, 2004: 22-23).

1.2.2. Muhafazakar/korporatist refah rejimleri

Esping-Andersen üçlü tanımlamasında bu modeli Muhafazakâr refah modeli olarak tanımlasa da; “korporatist model”, “Kıta Avrupası modeli”, “Bismark Ülkeleri modeli”, “sosyal sigorta modeli”, ve son dönemlerde daha çok kullanılan “Hristiyan Demokratik rejimler” gibi çok farklı isimlerle adlandırılmaktadır. Almanya’nın en genel örnek olarak başı çektiği bu modelde; Belçika, Fransa, Avusturya ve Kısmen İtalya bu sistemin özelliklerine sahiptirler (Özdemir, 2005: 245).

Bu modele ait ülkelerin genelinde geçerli olan istihdam bağlantılı sosyal sigorta uygulamaları kişileri istikrarlı, yaşam boyu istihdamla etkili biçimde korurken, emek piyasasıyla doğrudan ve sağlam bağlantıları olmayan bireyleri ise çok daha az korumaktadır. Bunun bir sonucu olarak bu modelde kadınlar ve düzenli bir çalışmaya sahip olmayanlar için yetersiz kalmakta ve tam koruma sağlayamamaktadır. İstikrarlı bir şekilde istihdama katılma gecikmekte ve daha çok güvencesiz işlerde çalışanların; emeklilik için yeterli çalışma süresini sağlayamamalarına neden olmaktadır. Bu sistemin bir diğer özelliği ise; temel olarak erkeğin iş piyasalarına katılmasını teşvik etmesidir. “Breadwinner” ya da diğer bir ifadeyle evin geçimini sağlayanlar için güçlü iş garantilerinin yanı sıra yüksek oranda pasif gelir garantileri sağlayan sistem bir yandan evlilik kurumunun istikrarsız bir hale gelmesine neden olmakta diğer yandan geleneksel olmayan hane halklarıyla birlikte bir sorun halini almaktadır (Şenkal ve Sarıipek, 2007: 165).

Bu modeli benimseyen ülkelerde çalışma hakkı ya da başka bir deyişle istihdamı yüksek tutma hedefinden ziyade sosyal güvenlik hakkını yani sosyal sorunları sosyal güvenlik yardımı ile çözmeyi seçmişlerdir. Fakat sosyal güvenliğin çalışma ile bağlantılı bir hak oluşu; devletin farklı nedenlerle gelir kaybı yaşayan vatandaşlarına istihdam ile bağlantılı olanaklar sunmak yerine daha çok tazmin edici rolü seçmesi bu model ülkelerinde istihdama girişin teşvik edilmesi bir yana istihdama girmemeyi daha cazip hale getirmektedir (Özdemir, 2005: 246).

Bismark modeli olarak da anılan bu refah devletlerinde emeklilik sistemleri liberal refah devletlerinden farklı özellikler göstermektedir. En tipik örneği Almanya’da bulunan bu sistemde; epeyce cömert ve kazançla ilişkili bir kamusal ayağa sahip olması ve mesleki özel emekliliğin gönüllülüğe dayanması ekstra bir refah sağlama özelliği göstermektedir. Bu modeldeki maaş bağlama oranlarının yüksek oluşu sadece alt gelir gruplarının değil orta ve yüksek gelirli grupların da bu sistemde tatmin edici bir gelir elde etmelerini sağlamıştır. Liberal modelin aksine Bismark modelinde taban gelir uygulaması

bulunmamakla birlikte bağlama oranlarının yüksek oluşu ve bütçeden yapılan devlet katkılarının bir hayli yüksek oluşu; işçi-işveren toplam primlerin %63 kalanını ise devlet karşılamakta, sistemi tüm gelir grupları için cazip hale getirmektedir (Alper, 2004: 25-26).

1.2.3. Sosyal demokrat/İskandinav refah rejimleri

Sosyal demokrat refah rejimleri, “evrensel refah rejimleri”, “İskandinav model” gibi farklı adlandırmalarla da tanımlanmaktadır. Bu rejim modelinin özelliklerini taşıyan ülkeler Norveç, Danimarka, Hollanda, Finlandiya olmakla birlikte en önde gelen model ülke İsveç’tir ve bazı sosyal bilimciler bu modeli “İsveç modeli” olarak da adlandırmaktadır. Bu rejimin en öne çıkan özelliği şüphesiz evrensel bir yapıya sahip olmasıdır. Bununla birlikte sosyal dayanışma ve sınıflar arası eşitlik bu modeli diğer refah modellerinden ayırmaktadır (Özdemir, 2005: 248).

Evrensel bir refah sistemini benimseyen Demokratik refah modelinde piyasa refah artırıcı sosyal işlerde sınırlı bir yere sahiptir. Asgari ihtiyaçların sağlanmasında eşitlikten ziyade en yüksek standartlarda eşitliğin sağlanmasını hedefleyen bir refah devleti rejimini oluşturmaktadır. Demokratik rejimin diğer modellerden ayrılan bir diğer önemli özelliği ise; devletin refahın sağlanmasında rolü olan ikinci ya da üçüncü sıradaki merci değil bunun tam tersine devletin sosyal hakların sağlanmasında asıl merci olduğu anlayışı yatmaktadır. Evrensel ve dayanışmacı bir refah devletini sürdürebilmenin çok büyük maliyetlere neden olması; bunu sürdürebilmenin en birincil yolunun ise insanların çok büyük bir kesiminin çalıştığı ve çok az bir kesimin sosyal yardımlarla yaşadığı bir toplum yapısı gerektirmektedir. Bu gerekliliğin bilincinde olan Demokratik rejim ülkeleri tam istihdam vaadine göre örgütlenmiş bir devlet profili oluşturmaktadır (Sarica, 2008: 88).

Sosyal Demokratik rejimlerde emeklilik sistemleri liberal ve muhafazakâr modeldeki emeklilik sistemlerinden farklılıklar arz etmektedir. Bu sistemin en tipik örneğini oluşturan İsveç’te Bismarckçı öğelerle sosyal demokratik mesleki sigortaların öğelerini bir arada gösteren özelliklere sahiptir. Bismarck sigorta modelinde olduğu gibi maaş bağlanması kazançla ilgili ve cömert olmakla birlikte mesleki sigortaların da gelişmesine imkan verecek biçimde oluşturulmuştur. Sistemin en büyük farklılığı ise; evrensel özelliklere sahip olmasından kaynaklanan ve dünyada ilk kez minimum bir emeklilik aylığını prim ödeme şartına bakılmaksızın tüm vatandaşlarına garanti etmiş olmasıdır. Fakat 1990’lı yıllardan itibaren emeklilik harcamalarının kamu üzerindeki baskısını

azaltmak için sistem içerisinde bir takım değişikliklere gidilerek; sistemin yükünün bir kısmı piyasaya aktarılırken bu yolla da geç emeklilik özendirilerek işgücü piyasasında hareketliliğin de artması beklenmektedir (Alper, 2004: 27-28).

Sosyal Demokratik rejim ülkelerinde kamu kesiminin istihdam içindeki payı oldukça yüksektir. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılım oranları da gelişmiş ülkelerdeki oranların çok üstündedir. Tam istihdam hedefi ile örgütlenen devletler buna ulaşabilmek için esnek çalışmaya güvenceli olarak imkân vermektedirler. Bu esneklik imkânların bir sonucu olarak da kadınlar hem ev işlerine zaman ayırabilmekte hem de kendilerine uyan sürelerde çalışma imkânlarına sahip olmaktadır (Özer, 2006: 22-23).

1.2.4. Sınıflandırmaya sonradan dâhil edilenler: güney Avrupa rejimleri

Esping-Andersen'in yapmış olduğu üçlü refah rejimi sınıflandırması başka araştırmacılar tarafından eleştiriye maruz kalmıştır. Ülkeler arası farklılığın göz önüne alınmadan çok basit bir şekilde sınıflandırmaya gidilmesi, Güney Avrupa ülkelerindeki gibi enformel bağlar ve aile bağlarının refah sunumunda önemli bir rol oynadığının göz ardı edilmesi eleştiri konusu olmuştur. İspanya ve İtalya gibi aile kurumunun son derece önemli olduğu ülkelerin Kıta Avrupası refah rejimlerine dahil edilmesi bu ülkelerin iyi analiz edilmesini ve farklı özelliklerinin belirtilmesini engellemektedir. Özellikle Leibfried, Esping-Andersen'in yapmış olduğu tanımlamalardaki boşlukları doldurmak amacıyla bu sınıflandırmayı yapmıştır. Bu tanımlamayı yaparken Titmuss'un eklemiş olduğu "tam oluşmamış refah devletleri" modeli Leibfried tarafından "Latin kuşağı ülkeleri" ile aynı kategoriye dâhil edilmektedir (Özdemir, 2005: 255-258).

Kurumsal bir yapıya ve vatandaşlarına yeterli sosyal yardım yapabilecek mekanizmaya sahip olmayan bu rejimdeki ülkeler; bu olumsuzluklara rağmen anayasalarında bulunan modern anlamda refah devleti özellikleri ile kurumsallaşmış vaatler devleti olarak adlandırılmaktadır.

1.2.4.1. Kuzey Avrupa - güney Avrupa ayrımı

Karşılaştırmalı refah rejimleri literatüründe İtalya Esping-Andersen'in yapmış olduğu sınıflandırmada "muhafazakâr-corporatist" ülkeleri ile aynı sınıflandırmada kendisine yer bulabilmiş ve İspanya, Portekiz ve Yunanistan gibi ülkeler sınıflandırmaya dâhil edilmemiştir. Ailelere yapılan yüksek orandaki yardımlar ve geçimi sağlayan bireylerin iş piyasalarındaki pozisyonlarının önemi muhafazakâr modelin iki temel özelliğini

oluşturmaktadır. Oysa muhafazakâr modeldeki ülkeler bu ortak özelliklerin dışında çok önemli bir takım farklılıklara da sahiptirler. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde hızla sanayileşen Almanya, Belçika, Hollanda ya da Fransa'ya oranla; Güney Avrupa ülkelerinin ekonomisinin 1950'li yıllarda en önemli bileşeni tarım olmaktadır. Ve ancak 1960'lı yıllardan sonra güney Avrupa ülkeleri de sanayileşme hamlelerini gerçekleştirebildiler (Andreotti vd. 2001: 43-45).

Kuzey-Güney karşılaştırmalarında sanayileşmenin önemli bir etkisi görülmektedir. Bu yüzden Kuzey Avrupa-Güney Avrupa ayrımının en temel niteliği modernleşme süreçlerini tamamlamalarının farklı tarihlere gelmiş olmasıdır. Kuzeye oranla daha geç sanayileşen Güney Avrupa ülkeleri kuzey ülkelerinden farklı olmalarına rağmen onlardan çok fazla etkilenmişlerdir (Günel, 2009: 45-46).

Bu toplumsal farklılıkların yanı sıra Güney Avrupa Ülkelerindeki transfer harcamaları da çok farklı karakteristik özellikler taşımaktadır. Bismarck sosyal sigorta sisteminin çok farklı bir türüne sahip olan bu ülkelerde; bir yanda sistemin içerisinde bulunan, işgücü çekirdeği olarak kabul edilen ve çok cömert koruma uygulamalarına sahip olanlar diğer yandan ise; sistemin dışında kalanlar ya da düzensiz piyasalarda ikame edilenler olarak kabul edilen ve çok zayıf koruma elde edebilen diğerleri olarak tasvir edilebilir (Ferrera, 2000: 168).

2. Güney Avrupa Refah Rejimleri

Güney Avrupa refah rejimleri kategorisinde sayılan ülkelerin kısaca; kurumsal bir yapıdan yoksun ve vatandaşlarına yeterli sosyal imkân sağlayamadıkları görülmektedir. Maurizio Ferrera'nın bu tanımlamaya ilaveten; çok yüksek emekli maaşına sahip olanlar ile önemsenecek derecede az miktarda emekli maaşına sahip olanların bir arada olmaları, gelişmemiş devlet kuruluşları yoluyla kısmen gerçekleşen ulusal sağlık sisteminin sistemin diğer ayırıcı özellikleri olduğunu belirtmiştir. Bu ülkelerde geleneksel olarak aile ve Katolik kilisesi sosyal yardımlarda başrole sahiptirler (Özdemir, 2005: 259).

Güney Avrupa refah rejimleri üzerine araştırmalar yapan sosyal bilimcilerin birçoğu; piyasa-devlet-aile üçlüsü olarak bilinen refah sağlayıcı mekanizmalardan aile ve akraba ilişkilerini bu modelin vazgeçilmez özelliği hatta tek başına taşıyıcısı olduğu kabul edilmektedir. Aileler sistemin dışında kalanların yani enformel düzeyde sistemle ilişkisi olanların; devlet tarafından ihmal edilmesi sonucu meydana gelen olumsuzlukları gidererek bir nevi devletin yükünü hafifletmektedir (Günel, 2008: 82).

Güney Avrupa ülkeleri olan Yunanistan, Portekiz, İtalya ve İspanya; refah uygulamaları çerçevesinde incelenirken genellikle Avrupa'nın Kuzey bölgesinin arkasından geç de olsa gittiği ve bunun sonucunda da modernleşme ya da sanayileşme bu ülkelerde daha geç işlerlik kazandığı üzerinde durulmaktadır. Oysa ki bu ülkelerin modernleşme süreçleri incelenirken dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da; bu ülkelerin tümü otoriter ve diktatoryal yönetimlerce uzunca bir süre yönetilmiş olmalarıdır. Avrupa Birliği çerçevesinde uygulamaya konulan bazı sosyal olanaklar ülkelerdeki sosyal problemlerin çözümünde yardımcı olsa da; laiklik anlayışı çerçevesinde yürütme erkinin reforme edilmesi kilise kurumunun koruyucu özelliğini törpülerken kurumsallaşmamış olan kamusal organlar nedeniyle tüm yük aile üzerine yıkılmıştır (Moreno, 1997: 2-3).

Güney Avrupa ülkelerinin bir diğer ortak özellikleri ise; partiler arası, adaylar ve oy kullananlar arasındaki çıkar ilişkisine dayanan "clientelistic" ya da faydacı zihniyetin liyakate dayanmayan yapısı oluşturmaktadır. Bununla birlikte bu ülkeler kurumsallaşmamış ulusal sağlık hizmetleri sunarken "crowding-out" etkisi olarak bilinen ve kamu kesiminin borçlanmaya giderken; özel sektörün bunu karşılarken faiz oranını belirlemesi ve üretici işlere girmektense daha risksiz olan kamuya borç vermeye istekli olması olarak tanımlanabilmektedir (Papadopoulos ve Antonios Roumpakis, 2009: 3-4).

2000'li yılların başına gelindiğinde; Güney Avrupa ülkelerinde "Clientelism" toplumun en alt kesiminden en üst kesimine kadar kendine yer bulabilen bir hale gelmiştir. OECD verilerine göre Güney ülkelerinde kamu kesimindeki ücretli çalışanlar toplam ücretli çalışanların %10'una tekabül ederken bu oran Kuzey ülkelerde %6, Batı ülkelerinde ise %7 civarında bulunmaktadır (Sotiropoulos, 2009: 416).

Sosyal koruma harcamaları 1996 yılında Avrupa Birliği ortalaması Milli hasılanın %28,7'sini oluştururken bu oran Güney Avrupa ülkelerinde %23'ler dolaylarındaydı. Sosyal harcamaların yapısı da diğer Avrupa ülkelerinden farklılık arz etmekteydi. Avrupa Birliği ülkelerinde aile ve çocuk korumaları için harcanan miktar milli hasılanın %8'i dolaylarında iken Güney Avrupa ülkelerinde bu oran %5'ler civarında bulunmaktadır (Flaquer, 2000: 3-4).

Güney Avrupa ülkelerini bekleyen ve emeklilik sistemleri ile ilgili olan bir diğer problem ise; sistemin önümüzdeki yıllarda maaş miktarlarının artacak olmasıdır. 2007-2050 yılları arasında Yunanistan'da %12,4 İspanya'da ise %6,7 oranında artış beklenirken Portekiz'de %2 olan oran İtalya'da 1995 yılında yapılan reform ile birlikte %0,4 bir azalış beklenmektedir (Carrera, 2010: 499).

2.1. Güney-kuzey Avrupa ülkelerinin istihdam yapısı

Güney Avrupa ülkelerini Avrupa'nın diğer ülkelerinden ayıran bir diğer özellik de istihdamın yapısı oluşturmaktadır. 2014 yılında Güney Avrupa ülkelerindeki toplam istihdam oranları ortalama olarak %56 olarak gerçekleşirken aynı oran AB 28 ülkelerinde %64,9 olarak gerçekleşmektedir. Toplam istihdamdaki bu farklılık kadınların istihdam oranlarında çok açık olarak göze çarpmaktadır. Güney ülkelerindeki kadın istihdam oranları %49,5 olarak gerçekleşirken; AB 28 ülkelerinde %59,6 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1. Toplam, Erkek ve Kadın İstihdam Oranları

Ülkeler (2014)	Toplam İstihdam (%)	Erkek İstihdam (%)	Kadın İstihdam (%)
AB 28	64,9	70,1	59,6
İtalya	55,7	64,7	46,8
İspanya	56	60,7	51,2
Yunanistan	49,4	58	41,1
Portekiz	62,6	65,8	59,6
Türkiye	49,5	69,5	29,5
Almanya	73,8	78,1	69,5
Fransa	64,3	67,7	60,9
Belçika	61,9	65,8	57,9
Avusturya	71,1	75,2	66,9

Kaynak: Eurostat, Employment Rates by Sex.

Özellikle 2008 ekonomik krizi ile birlikte Güney Avrupa ülkelerinde işsizlik oranları da AB 28 ülkeleri ortalamasının hayli üstünde seyretmektedir. 2014 yılı OECD verilerine göre; Yunanistan'da %26,5 olan oran İspanya'da %24,5, Portekiz'de %14,1 ve son olarak İtalya'da %12,7 olarak gerçekleşmektedir. AB 28 ülkelerinde ise bu oran %10,2 gibi Güney Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça düşük olarak gözlemlenmektedir. Almanya'da %5 olan işsizlik oranı sırasıyla Avusturya, Belçika ve Fransa'da %5,6, %8,5 ve %10,3 ile Güneydeki komşularıyla kıyaslanamayacak kadar düşük işsizlik oranlarına gözlemlenmektedir.

Tablo 2. Kuzey-Güney Avrupa Ülkeleri İşsizlik Oranları % (2014)

Ülkeler	İşsizlik Oranları
AB 28	% 10,2
İtalya	% 12,7
İspanya	% 24,5
Yunanistan	% 26,5
Portekiz	% 14,1
Türkiye	% 9,9
Almanya	% 5
Fransa	% 10,3
Belçika	% 8,5
Avusturya	% 5,6

Kaynak: Eurostat, Total Unemployment Rate.

Tablo 3. Kuzey-Güney Avrupa Ülkelerinde Kısmi Süreli İstihdam Oranı

Ülkeler (2014)	Kısmi Süreli İstihdam Oranları %		
	Erkek	Kadın	Toplam
AB 28	8,8	32,2	19,6
İtalya	7,8	32,1	18,1
İspanya	7,7	25,5	15,8
Yunanistan	6,5	13	9,3
Portekiz	7,6	12,6	10,1
Avusturya	9,6	46,3	26,9
Belçika	8,4	41,2	23,7
Almanya	9,1	46,3	26,5
Fransa	7,4	30,5	18,6
Hollanda	26,1	76,7	49,6
Türkiye	6,4	22	11,1

Kaynak: Eurostat, Part-time Employment Rate of the Total Employment.

Ekonomik kriz dönemlerinde işsizliği azaltmada en önemli faktör olan esnek çalışma Güney Avrupa ülkelerinde Kuzey ve Batı Avrupa ülkelerine oranla oldukça düşük oranlarda kalmaktadır. Kadın çalışma şekli olarak da ifade edilen kısmi süreli çalışma; aile kurumunun kuzey ülkelerine göre daha merkezi bir rol oynaması ve daha katı iş mevzuatına sahip olmaları nedeniyle toplam istihdam içerisinde daha düşük oranlarda gözlemlenmektedir. Güney Avrupa ülkelerinde kadınların işgücü piyasalarında varlığı da buna bağlı olarak daha düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Dünyanın ilk kısmi süreli istihdam piyasası olarak bilinen Hollanda'da 2014 yılı itibariyle kadınlarda %76,7 iken toplamda %49,6 olarak gerçekleşmekte, Almanya'da kadınlarda %46,3 toplamda %26,5 ve son olarak Avusturya'da kadınlarda %46,3 toplamda %26,9 olarak gerçekleşmektedir. Güney Avrupa ülkeleri içerisinde en yüksek kısmi süreli istihdam oranına kadınlarda

%32,1 ve toplamda %18,1 ile İtalya sahiptir. İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da sırasıyla kadınlarda %25,5, %12,6, %13 ve toplamda %15,8, %10,1, %9,3 olarak gözlemlenmektedir. Güney Avrupa ülkelerinde bununla orantılı olarak işsizlik oranları da diğer Avrupa ülkelerinde gerçekleşen işsizlik oranlarının daha yüksek düzeylerde gerçekleşmektedir.

2.2. Sosyal harcamalar

Sosyal Koruma Harcamaları özellikle AB ülkeleri için refah devleti vasfını kazanabilme açısından oldukça önemlidir. Sosyal koruma harcamalarının GSMH'ya oranı AB'nin genişleme stratejisi ve genel politikası açısından önemli bir göstergiyi oluşturmaktadır. Avrupa İstatistik Kurumu (Eurostat) sosyal koruma harcamalarını; sağlık ve bakım harcamaları, malullük harcamaları, yaşlılık (emekli maaşı dâhil) harcamaları, dul ve yetim harcamaları, aile ve çocuk harcamaları, işsizlik harcamaları, konut yardımı amaçlı harcamalar ve sosyal dışlanmaya yönelik harcamalar olarak sınıflandırmaktadır.

Emekli aylığı bağlama oranlarının diğer sistemlere göre çok cömert bir yapıya sahip olması Güney Avrupa ülkelerinde özellikle kamu kesiminde çalışanlar için çok yüksek aylıkları karşılarken; enformel sektörde çalışanlar için ise asgari geçim aylığının hem sistematik olarak dağıtılamayan hem de yoksulluk sınırının üstüne çıkamayan bir miktara sahip olması sosyal sorunların artmasına neden olmaktadır. Bu sorunu çözebilmek için ülkeler reformlar yapsalar da aradaki fark hala daha çok yüksek olmaktadır (Carrera, 2010: 488-490).

Sosyal Koruma kapsamındaki harcamaların ülkelerin GSMH'larının AB 28 ülkelerinde ortalama %29,8 ile İtalya'nın %30,2 ve Yunanistan'ın %31,2 ile AB 28 ülke ortalamasının üstünde olduğu, İspanya'nın %25,9 ve Portekiz'in %26,9 ile ortalamasının altında oldukları görülmektedir. Fakat Sosyal Koruma harcamalarının içeriğine bakıldığında aslında durumun daha karmaşık bir halde olduğu gözlemlenmektedir. Yunanistan'ın emekli harcamalarının GSMH'sının %17,5 gibi yüksek bir oranını oluşturduğu yine İtalya ve Portekiz'in sırasıyla %16,6 ve %14,8 ile AB 28 ülkelerinin üstünde oranlara sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Avrupa İstatistik Kurumu 2012 yılı verilerine göre; %31,2 ile Güney Avrupa'da en yüksek sosyal harcama oranına sahip Yunanistan'ın kişi başına ortalama harcaması ise 4.484€ gibi 6.803€ olan AB 28 ülke ortalamalarının oldukça altında olduğu gözlemlenmektedir. Aynı şekilde İspanya ve Portekiz'in de sırasıyla 4.852€ ve 3.768€ ile AB 28 ortalamasının oldukça altında olduğu yalnızca İtalya'nın 6.853€ ile AB 28 ülke ortalamasının üstünde

bir orana sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte; Almanya, Avusturya, Belçika ve Fransa'nın AB 28 ülke ortalamasının üstünde kişi başı sosyal harcamalara sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 4. 2002-2012 Yıllarında Yapılan Sosyal Koruma Harcamaları

Ülkeler	Sosyal Koruma Harcamaları %			Kişi Başına €	Emekli Aylıkları %	
	2002	2008	2012		GSMH	GSMH
AB 28	%*	%27	%29,8	6.803€	2012	%13,3
AB 17	%27,3	%27,5	%30,5	7.701€		%13,5
İtalya	%25,2	%27,7	%30,2	6.853€		%16,6
İspanya	%20	%22	%25,9	4.852€		%12
Yunanistan	%24	%26,2	%31,2	4.484€		%17,5
Portekiz	%22,8	%24,3	%26,9	3.768€		%14,8
Almanya	%30,4	%28	%29,6	9.056€		%12,3
Fransa	%30,5	%33,5	%34,2	9.491€		%15
Belçika	%26,9	%28,4	%30,8	8.908€		%12,4
Avusturya	%28,9	%28,5	%30,2	9.464€		%15

Kaynak: Eurostat, Expenditure on Social Protection of GDP, Expenditures on Pensions.

Tablo 4'de görüldüğü gibi AB 28 ve AB 17 ülkelerinde 2002-2013 yıllarında sosyal koruma için gayri safi milli hasıladan ayrılan pay %29,8 ile %30,5 iken İtalya ve Yunanistan AB 28 ortalamasının üstündeyken, İspanya ve Portekiz'de ise bu oran ortalamasının altında bulunmaktadır. Sosyal koruma harcamaları kişi başına € cinsinde incelendiğinde ise; İtalya AB 28 ülkeleri ortalamasının biraz üstünde ve Yunanistan, İspanya ve Portekiz sırasıyla 4.484€, 4.852€ ve 3.768€ ile Kuzey ülkelerdeki yaklaşık 9.000€'nin oldukça altında harcamada bulunmaktadır.

Tablo 5. Kamusal Eğitim Harcama Oranları (2011)

Ülkeler	GSMH'den Ayrılan Oran
AB 28	5,3
İtalya	4,3
İspanya	4,8
Yunanistan	4,1(2006 yılı)
Portekiz	5,3
Almanya	5,0
Fransa	5,7
Belçika	6,6
Avusturya	5,8

Kaynak: Eurostat, Public Expenditure on Education Percentage of GDP.

Eurostat 2011 yılı verilerine göre; kamusal eğitim harcamalarının Gayri Safi Milli Hasılaya Oranlarını incelersek; Portekiz dışında; diğer tüm Güney Avrupa ülkelerindeki

kamusal eğitim harcamaları AB 28 ülkelerinin ortalamalarının altında kalmaktadır. Eğitim harcamalarının ülke geleceği açısından önemini göz önünde bulundurursak; Kuzey ülkelerinin GSMH'lerinin ortalama %5,8'ine karşılık Güney ülkelerinde ortalama %4,6'lık oran dikkate değer bir farklılıktır.

Tablo 6. Yaşam Süreleri ve Emeklilik Harcamaları 2013

Ülkeler	Ortalama Toplam Yaşam Süresi	Ortalama Erkek Yaşam Süresi	Ortalama Kadın Yaşam Süresi	Emeklilik Harcamaları %
AB 28	80,6	77,8	83,3	%13,3
İtalya	82,9	80,3	85,2	%16,6
İspanya	83,2	80,2	86,1	%12
Yunanistan	81,1	78,7	84	%17,5
Portekiz	80,9	77,6	84	%14,8
Almanya	80,9	78,6	83,2	%12,3
Fransa	82,4	79	85,6	%15
Belçika	80,7	78,1	83,2	%12,4
Avusturya	81,3	78,6	83,8	%15

Kaynak: European Social Statistics (2013).

Tablo 6'de görüleceği üzere Güney Avrupa'da tüm ülkelerin ortalama yaşam beklentisi 80,6 olan AB 28 ülkelerinden yüksektir. Özellikle İtalya gibi hem emekli aylıklarının GSMH içindeki payı yüksek hem de ortalama toplam yaşam süresinin AB 28 ülke ortalamasının çok üstünde olması Kuzey-Güney ayrımında sosyal koruma harcamalarının muhtevası açısından önemlidir.

Tablo 7. 2007-2050 Yılları Arasında Emeklilik Harcamalarında Değişim

Ülkeler	2007-2050 Yılları Arasında Değişim %
AB 28	%2,2
İtalya	-%0,4
İspanya	%6,7
Yunanistan	%12,4
Portekiz	%2

Kaynak: Sociologia Online.

Tablo 7'de görüleceği üzere; İtalya'da reform ile birlikte emeklilik harcamalarının 2050 yılında düşüş göstermesi beklenirken Yunanistan'da %12,4 ve İspanya'da %6,7 artış beklenmektedir. AB 28 ülkelerinde 2007'den 2050 yılına kadar emeklilik harcamalarında ortalama %2,2 artış beklenirken Portekiz'de artış %2 olarak beklenmekte ve İtalya ile birlikte emeklilik reformu sayesinde daha iyi bir durumda olacağı beklenmektedir (Carrera, 2010: 498).

2.3. Sosyal eşitlik göstergeleri

Güney ülkelerde Gini Katsayısı AB 28 ülkelerinin ve Kuzey Avrupa ülkelerinin üstünde bir değere sahiptir. Güney Avrupa ülkelerin içerisinde en iyi durumda bulunan İtalya’da Gini katsayısı 32,4 iken Kuzey ülkeler içerisinde en kötü durumda bulunan Almanya’da bu oran 30,7 olarak gerçekleşmekte ve hem AB 28 ortalamasından hem de güney ülkelerin ortalamasından daha düşük bir Gini katsayısına sahiptir.

Tablo 8. Gini Katsayıları

Ülkeler	Gini Katsayısı (2014)
AB 28	30,9
İtalya	32,4
İspanya	34,7
Yunanistan	34,5
Portekiz	34,5
Almanya	30,7
Fransa	29,2
Belçika	25,9
Avusturya	27,6

Kaynak: Eurostat, Gini Index.

3. Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Türkiye

Sosyo-ekonomik açıdan yetersiz durumda bulunan Osmanlı Devleti’nin üzerine inşa edilen Türkiye, kurulumundan bu yana devlet eliyle endüstrileşme ve ekonomik kalkınma öncelikli bir yol izlemiştir. İkinci Dünya Savaşı’na kadar olan sürede kısmen başarılı olan devlet müdahalesi savaş nedeniyle sekteye uğramış ve gerçek anlamda sanayileşmeyi tamamlayamamıştır. Savaş sonrası dönemde liberal politikalar ağır basmış ve kamu sektörünün yanına özel sektörün de eklenildiği karma bir modele geçilmiştir (Koray, 2005: 142-143).

Sosyal politika uygulamalarında sanayileşme önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal politikanın uygulanabilmesi ülkelerin ekonomik gelişmişlikleri ile doğrudan ilintili olmakla birlikte ülkelerin erken ya da geç sanayileşmeleri sosyal politikanın niteliğini belirlemektedir. Güney Avrupa ülkeleri gibi Türkiye de geç sanayileşen bir ülke olduğundan sosyal politikanın boşluğunu kurumsal olmayan ve gönüllülük esasına dayanan uygulamalar doldurmaktadır.

Türkiye’nin batı tipi modern bir sosyal devlet formuna bürünmesi 1940’larda Bismarck tipi korporatist sosyal güvenlik sisteminin ortaya çıkmasına dayanmaktadır. Bu tip sosyal güvenlik sistemi devlet memurları ve formel olarak çalışanları prim esaslı koruma

altına alırken; formel olarak çalışmayanları ya kapsamamaktadır ya da işsizlik sigortası çoğu kez yararlanılabilecek şekilde yürürlükte değildir (Buğra, 2008: 4).

Türkiye’de kamusal sosyal harcamalar içerisinde sosyal yardımların önemi büyüktür. Sosyal yardımların daha kapsamlı ve nispeten kurumsal hale gelmesi 1986 yılında oluşturulan “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu” ile mümkün hale gelebilmiştir. Sosyal yardımların dağıtılmasında çok başlılığı engellemek ve daha verimli uygulanmasını sağlayabilmek için halk arasında “Fak Fuk Fon” olarak da bilinen bu yeni fon 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesine alınarak daha kurumsal bir yapıya geçmiştir (Karagöl ve Dama, 2015: 4).

Bismarck tipi korporatist bir yapıya sahip olmasına rağmen Türkiye Cumhuriyeti 01/01/2012 yılı itibarıyla uzun yıllar gündemi meşgul eden Genel Sağlık Sigortası sistemine geçmiştir. Buna göre herhangi bir sosyal güvencesi olmayan tüm T.C. vatandaşları ve Türkiye’de kesintisiz olarak bir yıldan fazla ikamet eden yabancılar GSS kapsamına alınmıştır. Prim ödeme gücünde olmayanların primleri devlet tarafından karşılanırken; gelir testinin ikamet esasına göre yapılması kişilerin çalışmaması durumunda da hane halkı geliri ile doğrudan ilintili olarak borçlanmasına neden olmaktadır. Bu sorun da getirilen prim aflarıyla kısmen de olsa giderilmektedir (İSMMMO, 2012: 1-2).

Kuzey ülkelere göre kurumsal olmayan sosyal koruma uygulamaları, kilise ve aile yapısının baskın oluşu gönüllü sosyal koruma uygulamalarının en temel özelliğini oluşturmaktadır. Türkiye’nin kurumsal anlamda uygulamaya çalıştığı GSS gönüllü uygulamalardan kurumsal uygulamalara geçişin başlangıcı sayılabilir. Güney Avrupa ülkelerinde İtalya, İspanya ve Portekiz’de sağlık harcamalarının büyük bir kısmı kamusal düzlemde gerçekleştirilmekteyken, Yunanistan’da ne tam olarak prim esasına dayalı sistemden ne de tüm nüfusu kapsayan sağlık sisteminden bahsedilebilir. Kuzey Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında; Güney Avrupa ülkelerinde vatandaşların sağlık uygulamaları ve hizmetlerinden daha az memnuniyet gösterdikleri saptanmıştır (European Parliament, 1998).

2012 itibarıyla kamusal sosyal harcamaların GSMH’nin ortalama %27 olduğu Güney ülkelerine göre %13,8 ile Türkiye oldukça düşük sosyal harcama oranına sahiptir. Emeklilere ayrılan sosyal koruma harcamalarının GSMH’nin ortalama %15 olduğu Güney ülkelere göre Türkiye %8 ile daha düşük yaşlı sosyal koruma harcamasına sahiptir. Kamusal sosyal harcamalar içerisinde emekli harcamalarının bu denli yüksek

oluşu güney ülkelerinin sosyal harcama içeriği hakkında önemli bir ayrıntıyı göstermektedir.

Türkiye için 2014 ve 2015 yılları sosyal koruma harcamalarının GSMH'ye oranı bakımında herhangi bir artış beklenmemekte ve bu durum AB 28 ülkelerinin %29,8 sosyal koruma harcaması ile karşılaştırıldığında oldukça yetersiz düzeyde bulunmaktadır (Yentürk, 2006: 1-8).

Ülkelerin gelir dağılımlarının adil olup olmadığını ölçmek amacıyla kullanılan Gini Katsayıları sosyal harcamaların etkili olup olmadığını göstermesi bakımından da önem arz etmektedir. Bir ülkede gelirin adil olarak dağılması; sosyal dışlanmanın azalmasına, sosyal barışın sağlanmasına ve ülkede refahın artmasına katkıda bulunmaktadır. Gini katsayıları 0 ile 1 arasında olmakla birlikte; herkesin aynı gelire sahip olduğu bir ülkede 0 iken, farklı gelire sahip grupların bulunması ile 1'e yaklaşmaktadır. Gini katsayıları dikkate alındığında; Güney ülkelerinde 34,5 olan sayı Türkiye'de 40 olarak gerçekleşmektedir. Kuzey ülkelerinde bu katsayının 30'un altında olduğu göz önüne alındığında aradaki fark daha iyi anlaşılacaktır (UN Development Programme, 2013).

Geç sanayileşmesi ve buna bağlı olarak sosyal korumayı prim esasına dayandırması ile Güney Avrupa ülkeleri ile benzer özelliklere sahip olan Türkiye; işgücü ve istihdam yapısı ile de bu ülkelere benzeşmektedir. İşgücünün cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde Türkiye; Güney-Kuzey ayrımında Güney ülkelerine daha çok benzeşmektedir. Kadınları işgücüne katılması kuzey ülkelerinde %63 dolaylarında iken, güney ülkelerinde bu oran yaklaşık %50 dolaylarında bulunmaktadır. Türkiye'de bu oranın yaklaşık %30 olduğu göz önüne alındığında; Avrupa ortalamasının oldukça altında kadın işgücü oranına sahip Türkiye'nin güney ülkeleri gibi kadın istihdamı konusunda sorun yaşadığı söylenebilir.

Türkiye ile Güney Avrupa ülkelerinin istihdam ve işgücü yapılarının benzerlik gösterdiği bir diğer olgu da kısmi süreli istihdam ya da esnek çalışmadır. Kadın istihdam şekli olarak da bilinen kısmi süreli istihdam; kadınları iş piyasalarında tutabilmek için geleneksel istihdam şeklinden ayrılmaktadır. Kuzey ülkelere göre aile yapısının ve dolayısıyla kadının işgücü piyasalarındaki rolünün daha kısıtlı olması güney ülkelerinde kadınların işgücüne katılmasını nispeten engellemektedir.

Hollanda ile özdeşleşen kısmi süreli istihdam toplam istihdamın yaklaşık yarısını oluşturmaktayken; kuzey ülkelerde %25, güney ülkelerde ise %14 olarak gerçekleşmektedir. Türkiye'de kısmi süreli istihdamın toplam istihdam içindeki payının yaklaşık %11 olduğu göz önüne alınırsa; istihdam yapısının Güney Avrupa ülkeleri ile oldukça benzer özellikler sergilediği gözlemlenmektedir.

Ülkelerin kısmi süreli istihdama uygun işgücü piyasalarına sahip olmaları işsizliği azaltmada önemli bir avantaj haline gelmektedir. Güney ülkeler arasında nispeten iyi durumda bulunan İtalya ve Portekiz 2014 yılı itibariyle %10'un üstünde işsizlik oranlarına sahipken; İspanya ve Yunanistan'da bu oranlar sırasıyla % 24,5 ve %26,5 ile kuzey ülkelerin yaklaşık üç katıdır. Türkiye'de işsizlik olgusu ise Güney ülkelerden biraz daha iyi durumda ve %9,9 ile en düşük işsizlik oranına sahiptir.

SONUÇ

Esping-Andersen tarafından yapılan refah devleti sınıflandırmalarında Muhafazakâr refah modeli sınıflandırmasında kendisine yer bulan İtalya; daha sonra yapılan sınıflandırmalarda kendisine İspanya, Portekiz ve Yunanistan'la birlikte Güney Avrupa refah modelinde yer bulmuştur. Yapılan bu yeni sınıflandırmalarda; bu ülkelerin sosyal harcamaları, istihdam yapıları ve sosyal politika uygulamaları açısından birbirlerine benzemekle birlikte kuzey ülkelerden ayrıldığı ifade edilmiştir.

Kuzey-Güney ülkeleri sahip oldukları nüfusların ortalama yaşam beklentisi, cinsiyete dayalı istihdam yapıları açısından farklılık arz etmektedir. Kuzey ülkelerine nazaran ortalama yaşam beklentisi yüksek olan güney ülkelerde; buna bağlı olarak sosyal koruma harcamaları içerisinde emeklilik giderlerinin payı oldukça yüksektir.

2014 yılında Güney Avrupa ülkelerindeki toplam istihdam oranları ortalama olarak %56 olarak gerçekleşirken aynı oran AB 28 ülkelerinde %64,9 olarak gerçekleşmektedir. Toplam istihdamdaki bu farklılık kadınların istihdam oranlarında çok açık olarak göze çarpmaktadır. Güney ülkelerindeki kadın istihdam oranları %49,5 olarak gerçekleşirken; AB 28 ülkelerinde %59,6 olarak gerçekleşmiştir.

Kadın çalışma şekli olarak da ifade edilen kısmi süreli çalışma; aile kurumunun kuzey ülkelerine göre daha merkezi bir rol oynaması ve daha katı iş mevzuatına sahip olmaları nedeniyle toplam istihdam içerisinde daha düşük oranlarda gözlemlenmektedir. Güney Avrupa ülkelerinde kadınların işgücü piyasalarında varlığı da buna bağlı olarak daha düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Dünyanın ilk kısmi süreli istihdam piyasası olarak bilinen Hollanda'da 2014 yılı itibariyle kadınlarda %76,7 iken toplamda %49,6 olarak gerçekleşmekte, Almanya'da kadınlarda %46,3 toplamda %26,5 ve son olarak Avusturya'da kadınlarda %46,3 toplamda %26,9 olarak gerçekleşmektedir. Güney Avrupa ülkeleri içerisinde en yüksek kısmi süreli istihdam oranına kadınlarda %32,1 ve toplamda %18,1 ile İtalya sahiptir. İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da sırasıyla kadınlarda %25,5, %12,6, %13 ve toplamda %15,8, %10,1, %9,3 olarak

gözlemlenmektedir. Güney Avrupa ülkelerinde bununla orantılı olarak işsizlik oranları da diğer Avrupa ülkelerinde gerçekleşen işsizlik oranlarının daha yüksek düzeylerde gerçekleşmektedir.

Sosyal Koruma kapsamındaki harcamaların ülkelerin GSMH'lerinin AB 28 ülkelerinde ortalama %29,8 ile İtalya'nın %30,2 ve Yunanistan'ın %31,2 ile AB 28 ülke ortalamasının üstünde olduğu, İspanya'nın %25,9 ve Portekiz'in %26,9 ile ortalamasının altında oldukları görülmektedir. Fakat Sosyal Koruma harcamalarının içeriğine bakıldığında aslında durumun daha karmaşık bir halde olduğu gözlemlenmektedir.

Güney Avrupa'da tüm ülkelerin ortalama yaşam beklentisi, AB 28 ortalaması olan 80,6'dan daha yüksektir. Buna bağlı olarak emeklilik giderlerinin sosyal harcamalar içerisindeki payı yüksektir. Nitekim güney ülkeleri bu konuda kuzey ülkelerine göre daha kötü durumda bulunmaktadır. Yunanistan'ın emekli harcamalarının GSMH'sinin %17,5 gibi yüksek bir oranını oluşturduğu yine İtalya ve Portekiz'in sırasıyla %16,6 ve %14,8 ile AB 28 ülkelerinin üstünde oranlara sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Güney ülkelerde Gini Katsayısı AB 28 ülkelerinin ve Kuzey Avrupa ülkelerinin üstünde bir değere sahiptir. Güney Avrupa ülkelerinin içerisinde en iyi durumda bulunan İtalya'da Gini katsayısı 32,4 iken Kuzey ülkeler içerisinde en kötü durumda bulunan Almanya'da bu oran 30,7 olarak gerçekleşmekte ve hem AB 28 ortalamasından hem de güney ülkelerin ortalamasından daha düşük bir Gini katsayısına sahiptir.

Sosyal politika uygulamalarında sanayileşme önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal politikanın uygulanabilmesi ülkelerin ekonomik gelişmişlikleri ile doğrudan ilintili olmakla birlikte ülkelerin erken ya da geç sanayileşmeleri sosyal politikanın niteliğini belirlemektedir. Güney Avrupa ülkeleri gibi Türkiye de geç sanayileşen bir ülke olduğundan sosyal politikanın boşluğunu kurumsal olmayan ve gönüllülük esasına dayanan uygulamalar doldurmaktadır.

Türkiye'nin batı tipi modern bir sosyal devlet formuna bürünmesi 1940'larda Bismarck tipi korporatist sosyal güvenlik sisteminin ortaya çıkmasına dayanmaktadır. Bu tip sosyal güvenlik sistemi devlet memurları ve formel olarak çalışanları prim esaslı koruma altına alırken; formel olarak çalışmayanları ya kapsamamaktadır ya da işsizlik sigortası çoğu kez yararlanılabilecek şekilde yürürlükte değildir.

Türkiye'de kamusal sosyal harcamalar içerisinde sosyal yardımların önemi büyüktür. Sosyal yardımların daha kapsamlı ve nispeten kurumsal hale gelmesi 1986 yılında oluşturulan "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu" ile mümkün hale gelebilmiştir. Sosyal yardımların dağıtılmasında çok başlılığı engellemek ve daha verimli

uygulanmasını sağlayabilmek için halk arasında “Fak Fuk Fon” olarak da bilinen bu yeni fon 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesine alınarak daha kurumsal bir yapıya geçmiştir.

Bismarck tipi korporatist bir yapıya sahip olmasına rağmen Türkiye Cumhuriyeti 01/01/2012 yılı itibarıyla uzun yıllar gündemi meşgul eden Genel Sağlık Sigortası sistemine geçmiştir. Buna göre herhangi bir sosyal güvencesi olmayan tüm T.C. vatandaşları ve Türkiye’de kesintisiz olarak bir yıldan fazla ikamet eden yabancılar GSS kapsamına alınmıştır. Prim ödeme gücünde olmayanların primleri devlet tarafından karşılanırken; gelir testinin ikamet esasına göre yapılması kişilerin çalışmaması durumunda da hane halkı geliri ile doğrudan ilintili olarak borçlanmasına neden olmaktadır. Bu sorun da getirilen prim aflarıyla kısmen de olsa giderilmektedir.

Türkiye için 2014 ve 2015 yılları sosyal koruma harcamalarının GSMH’ya oranı bakımında herhangi bir artış beklenmemekte ve bu durum AB 28 ülkelerinin %29,8 sosyal koruma harcaması ile karşılaştırıldığında oldukça yetersiz düzeyde bulunmaktadır.

Ülkelerin gelir dağılımlarının adil olup olmadığını ölçmek amacıyla kullanılan Gini Katsayıları sosyal harcamaların etkili olup olmadığını göstermesi bakımından da önem arz etmektedir. Bir ülkede gelirin adil olarak dağılması; sosyal dışlanmanın azalmasına, sosyal barışın sağlanmasına ve ülkede refahın artmasına katkıda bulunmaktadır. Gini katsayıları 0 ile 1 arasında olmakla birlikte; herkesin aynı gelire sahip olduğu bir ülkede 0 iken, farklı gelire sahip grupların bulunması ile 1’e yaklaşmaktadır. Gini katsayıları dikkate alındığında; Güney ülkelerinde 34,5 olan sayı Türkiye’de 40 olarak gerçekleşmektedir. Kuzey ülkelerinde bu katsayının 30’un altında olduğu göz önüne alındığında aradaki fark daha iyi anlaşılacaktır.

Ülkelerin istihdam ve işgücü yapıları incelendiği vakit benzer bir durumun varlığından söz edilebilir. Hollanda ile özdeşleşen kısmi süreli istihdam toplam istihdamın yaklaşık yarısını oluşturmaktayken; kuzey ülkelerde %25, güney ülkelerde ise %14 olarak gerçekleşmektedir. Türkiye’de kısmi süreli istihdamın toplam istihdam içindeki payının yaklaşık %11 olduğu göz önüne alınırsa; istihdam yapısının Güney Avrupa ülkeleri ile oldukça benzer özellikler sergilediği gözlemlenmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’nin incelenen veriler ışığında Güney Avrupa refah modeli ile birlikte anılması oldukça normal bir olgudur. Özellikle cinsiyete dayalı istihdam yapısı ile Güney ülkelerle oldukça benzer özellikler gösteren Türkiye, sosyal koruma

harcamaları incelendiğinde güney Avrupa refah modelinin oldukça altında düzeyde sosyal harcamalara sahiptir.

KAYNAKÇA

Alp, S. (2009). Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör, *Maliye Dergisi*, 156.

Alper, E. (2004). *Emeklilik Reformları: Dünya Bankası, Avrupa Birliği ve Türkiye*, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, Araştırma Raporu.

Andreotti, A. vd. (2001). Does a Southern European Model Exist?, *Journal of European Area Studies*, 9 (1).

Buğra, A. (2008). Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika, Osmanlı Bankası Arşiv Araştırma Merkezi, (Kasım).

Carrera, L.N. vd (2010). *South-European Pension System: Challenges and Reform Prospect*, Sociologia, http://revista.aps.pt/cms/files/artigos_pdf/ART4dc418dbe8b25.pdf

Çelik, A. (2014). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye*, Kitap Yayınevi, İstanbul.

Ekin, N. (1994). *Endüstri İlişkileri*, 6. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Ersöz, H.Y. (2011). Sosyal Politikada Yerelleşme, *İstanbul Ticaret Odası Yayınları*, Yayın No: 2010-99.

European Parliament (1998). *Health Care System in EU a Comparative Study*, Public Health and Consumer Protection Series, http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/saco/pdf/101_en.pdf, Erişim Tarihi: 03.01.2016.

Eurostat. *Expenditure on Social Protection of GDP*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database, Erişim Tarihi: 11.12.2015.

Eurostat (2014). *Total Unemployment Rate by Country*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Eurostat. *Part-time Employment Rate*, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

Eurostat. *Expenditure on Social Protection of GDP*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/güney%20avrupa%20refah%20modeli/123/Social%20protection%20statistics%20-%20Statistics%20Explained.htm>

Eurostat. *Total Expenditure on Social Protection per Head of Population EUR*, http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tp_s00099&plugin, Erişim Tarihi: 21.11.2015.

Eurostat. *Expenditure on Social Protection of GDP*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/searchdatabase>, Erişim Tarihi: 11.12.2015.

Eurostat (2006 ve 2011). *Expenditure on Educational Institutions*, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Expenditure_on_educational_institutions,_2006_and_2011_\(%C2%B9\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Expenditure_on_educational_institutions,_2006_and_2011_(%C2%B9)_YB15.png), Erişim Tarihi: 13.12.2015.

Eurostat. *European Social Statistics*, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Life_expectancy_at_birth,_1980%E2%80%932013_\(years\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Life_expectancy_at_birth,_1980%E2%80%932013_(years)_YB15.png), Erişim Tarihi: 13.12.2015.

Eurostat. *Gini Index & Poverty Risk at Work*, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tessi190>, Erişim Tarihi: 13.12.2015.

Eurostat. *Total Part-time Employment Rate by Sex*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

Eurostat (2014). *Total Unemployment Rate by Country*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Ferrera, M. (2000). *Reconstructing Welfare State in Southern Europe*, www.louischauvel.org/ferrera.pdf, Erişim Tarihi: 08.12.2015.

Flaquer, L. (2000). *Family Policy and Welfare State in Southern Europe*, http://www.icps.es/archivos/WorkingPapers/WP_I_185.pdf, p: 3-4, Erişim Tarihi: 13.12.2015.

Forberg, H.S. (2012). *The Origins of Welfare State*, The Encyclopedia of Global Studies, Sage Publications.

Günel, P. *Avrupa Birliğinin Güney Avrupa Sosyal Devletine Etkisi: İspanya Örneği*, Yardım ve Dayanışma, www.sydgm.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.12.2015.

Huberman, L. (2014). *Feodal Toplumdan 20. Yüzyıla*, (Çev: M. Belge), İletişim Yayınları, 15. Baskı, İstanbul.

İSMMMMO (2012). *Genel Sağlık Sigortası Uygulaması ve Gelir Testi*, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/ya/18012012_GelirTesti.pdf, Erişim Tarihi: 02.01.2015.

Karagöl, E.T. (2015). *Nergis Dama, Geçmişten Günümüze Sosyal Yardımlar*, SETA Analiz, Aralık.

Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*, İmge Kitapevi, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara.

Moreno, L. (1997). *The Spanish Development of Southern Welfare*, <http://digital.csic.es/bitstream/10261/2025/1/dt-9704.pdf>, 2-3, Erişim Tarihi: 13.12.2015.

Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İTO Yayınları, İstanbul.

- Özdemir, S. (2005). Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırması Üzerine Bir İnceleme, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 49, İÜ İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Özer, Z. (2006). *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Papadopoulou, T. ve Roumpakis, A. (2009), Familistic Welfare Capitalism in Crisis: The Case of Greece, *The European Research Institute*, Working Paper Series.
- Parlak, Z. - Aykaç, M. (2004). *AB Sosyal Politikası: Refah Devletinden Avrupa Sosyal Modeline*, AB Üzerine Yazılar, SPK Yayınları.
- Sotiropoulos, D. A. (2009). Southern European Public Bureaucracies in Comparative Perspective, *West European Politics*, 27 (3).
- Şenkal, A. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, Alfa Yayınları.
- Şenkal, A. – Sarıipek, D.B. (2007). Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2).
- Sarıca, Ş. (2008). *Farklı Refah Devleti Modellerinde Sosyal Harcamaların Niteliği: Emek Gücünün Meta Niteliği Açısından Bir Değerlendirme*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tokol, A. (1997). *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Bursa, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını.
- United Nations Development Programme, *Income Gini Coefficient*, Human Development Reports, <http://hdr.undp.org/en/content/income-gini-coefficient>
- Yentürk, N. (2012). *Türkiye'de Sosyal Koruma Harcamaları: 2006-2013*, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, Harcama İzleme Notu, Haziran.
- Wahl, A. (2011). *The Rise and Fall of the Welfare State*, (Çev: John Irons), Pluto Press, London.

İŞLETMELERDE BÜYÜK VERİ

Yasin ÇAKIREL

Öğr. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu,
yasincakirel@klu.edu.tr

Özet

Büyük veri, özellikle 2000'li yıllardaki bilgi patlaması sonrası ortaya çıkan bir kavramdır. Yaşadığımız dünyada, bireylere, şirketlere, ekonomilere, ülkelere ait veriler, kayıtlar vb. her an yeniden ve hızla üretilmeye devam edilmektedir. İşletmeler bu yeni ve yüklü miktardaki veriye kayıtsız kalamazlar. Aksine topladıkları veriyi, müşterilerine ve çalışanlarına değer yaratacak şekilde kullanmak zorundadırlar. Bu çalışmada teorik olarak büyük verinin tanımlanması, işletmeleri büyük veri ile ilgili nelerin beklediğinin kısaca ifade edilmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Veri, Büyük Veri, İşletme

BIG DATA IN BUSINESSES

Abstract

Big data is a term that emerges especially after the explosion of information in the 2000s. We live in the world, individuals, companies, economies, countries belonging to data, records, etc.. It is being reproduced at any moment and continues to be produced rapidly. Businesses cannot remain indifferent to this new and installed amount. On the contrary, they must use the data they collect in a way that creates value for customers and employees. In this study, it is aimed to theoretically describe the large data and briefly describe what the operators expect of the large data.

Key Words: Data, Big Data, Business

1. Büyük Veri

Kesin bir tanımı olmayan “büyük veri” kavramını 2000’li yılların ortalarında bilgi patlaması yaşayan astronomi ve genom bilimi üretmiştir (Schönberger ve Cukier, 2013: 14). Verinin ne kadar büyük olması onu “büyük veri” kategorisine sokacağı hakkında farklı fikirler vardır ve sektörden sektöre verinin büyüklük algısı değişmektedir. Bilgi yönetimi konusunda önemli yazarlardan olan Davenport “büyük veri”yi tanımlarken “tek bir sunucuya sığamayacak ölçüde büyük (100 terabayttan daha büyük ölçekte), satır ve sütun şeklinde yapılandırılmamış veya durgun bir veri ambarına sığamayacak şekilde sürekli akan veri” ifadesini kullanmıştır (Davenport, 2014: 7-13). Gartner şirketi tarafından yapılan ve birçok kaynakta büyük veriyi tarif etmek için kullanılan “3 V” tanımı ise şöyledir: “Büyük miktar (volume), büyük hız (velocity) ve/veya büyük çeşitlilik (variety) özelliklerine sahip; karar verme yeteneklerimizi arttıracak, içgörü ve süreç optimizasyonunu geliştirecek yeni bilgi işleme biçimleri gerektiren enformasyon varlıklarıdır” (Gürsakar, 2014: 25). Büyük veri toplumun faydalı içgörüler veya değer yaratan mal ve hizmetler üretmek için bilgiden yeni yöntemlerle faydalanma yeteneği üzerine kuruludur (Schönberger ve Cukier, 2013: 11).

Büyük veriyle ilgili kafa karışıklığının çoğu, tanımıyla başlamaktadır. IBM’in Schroeck ve arkadaşlarına yaptırdığı araştırmada, katılımcıların her birinden büyük verinin en fazla iki özelliğini seçmesi istenmiştir. Yapılan seçimler sonucunda açıkça egemen olan bir tek özellik ortaya çıkmamıştır. Cevap verenler, büyük verinin en iyi şekilde nasıl tanımlanacağını belirtirken, “bugünün yüksek hacimli verisi, yeni veri türleri ve analizi, daha gerçek zamanlı bilgi analizine olan ihtiyacın ortaya çıkışı” şeklinde üç farklı tanım yaparak bölünmüşlerdir (Schroeck ve diğerleri: 3).

Günümüzde kişisel olarak kullanılan veriye baktığımızda bundan yıllar öncesinin verilerinden çok daha büyük ölçeklerden bahsetmek mümkündür. İşletmeler açısından bu konuyu değerlendirdiğimizde ise devasa ölçeklerde veriyle karşılaşmaktayız. Birçok özel sektör ve kamu kuruluşu analiz edebileceğinden hızlı şekilde veri depolamaktadır (Davenport, 2014: 26). Dünyadaki verilerin %90’ı son iki yılda üretilmiştir. Bu büyük verinin kaynaklarının bazıları, iklimler ile ilgili bilgi toplamak için kullanılan sensörler, sosyal medya siteleri, dijital fotoğraf ve videolar, satın alma işlem kayıtları, cep telefonu GPS sinyalleri olarak sayılabilir. Her gün 2,5 kentilyon bayt veri üretilmektedir ve bu büyük bir veridir (IBM <http://www-01.ibm.com/software/data/bigdata/what-is-big-data.html>).

Dijital evren her türden veri içermektedir. Ancak, oluşan yeni verinin büyük çoğunluğu yapılanmamış durumdadır. Bu da, bir şekilde yapılandırılmadığı sürece veri hakkında çok az şey bildiğimiz anlamına gelmektedir. 2020'ye kadar dijital evrendeki verinin 1/3'ünün (13.000 exabyttan daha fazla) anlamlandırıldığı takdirde, büyük veri değerinin olacağına inanılmaktadır (Gantz ve Reinsel, 2012: 9). Büyük veri genellikle, alışlageldiği üzere satırlar ve sütunlar şeklinde değildir (Davenport, 2014: 7-13), kalite açısından farklılık gösterir (Schönberger ve Cukier, 2013: 21), çoğu zaman karmaşık, düzensiz ve yanlış olabilir. Yapılandırılmış verilerin istatistiksel yöntemler ve paket programlar aracılığıyla incelenmesi kolaydır. Ancak örneğin e-postalardaki veri satır ve sütunlar değil, düz yazı şeklindedir (Gürsakar, 2014: 25-36).

Günümüzün kompleks matematiksel analizi, büyük veriler keşfetmede, model belirlemede, asla düşünmeyi bile denemediğimiz şeyleri ortaya çıkarmada daha büyük fırsatlar sunmaktadır. Küresel ekonomimizde, veri, ciddi bir yeni "doğal" kaynaktır. Ona etkili bir şekilde nasıl erişilebileceğini, onun nasıl analiz edileceğini ve kullanılacağını bilmek, birey olarak müşterileri anlamada ve onları kendine çekmede çok önemlidir (IBM, 2012: 38). Şirketler, bilgilenmek, gerçek-zamanlı iş kararları almak ve yarışta rakiplerinden avantajlı konumda olmak için, bu artan hacimli veriyi kullanmakta birbirleriyle yarışmaktadır. IBM Institute for Business Value'ya göre CEO'lar, şirketlerine anlamlı ve hızlı geri dönecek müşteri içgörüsü sağlamada, büyük verilere güvenmektedir (IBM, 2014: 2).

Gelecekte ekonomik rekabetin veri üzerinden olması ve büyük verinin rekabet üstünlüğü anlamında önemli bir üstünlük sağlayacağına dair tahminler bulunmaktadır (Gürsakar, 2014: 22). Veri nadiren işletmelerin bilançolarına kaydedilmesine rağmen, bunun olması büyük olasılıkla yalnızca zaman meselesidir (Schönberger ve Cukier, 2013: 23).

Yönetim açısından önemli olan büyük verinin öncelikle yapılandırılması, analiz edilmesi, bu analizleri yapabilecek insan kaynağının (büyük verinin işe yaramasını sağlayanlar gerçekte insanlardır) istihdam edilmesi ve nihayet büyük veriden değer elde edilmesidir. Maliyetleri düşürmek, karar vermede iyileşme, ürün ve hizmetlerde iyileşme olmak üzere büyük veriden elde edilebilecek üç çeşit değer vardır (Davenport, 2014: 7-29). Gürsakar da büyük verinin faydalarını sayarken yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, karar vermede daha karmaşık analiz yöntemlerinin kullanılması, ayrıntılı verilerle organizasyon için değer oluşturulması maddelerine değinmektedir (Gürsakar, 2014: 23). Nitekim Facebook, Yahoo, Amazon, Google (Gürsakar, 2014: 145), IBM, HP, Oracle, GE, EMC gibi dünyaca ünlü şirketler büyük veri konusunda kalıcı ve hatırı sayılır yatırımlar yapmaktadırlar (Davenport, 2014: 7-29). 2012 yılında büyük veri teknolojilerine yatırım

yapan şirket oranı %58 iken, bu oran 2013'te %64'e yükselmiştir (<http://spotfire.tibco.com/blog/?p=20946>). Davenport'un 2013 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, işletme yöneticilerinin %91'i, şirketlerinin planlanan ve üzerinde çalışılmakta olan "büyük verisi" olduğunu belirtmişlerdir. Bu işletmelerin %60'ının yöneticisi, en az bir tane büyük veri girişiminin tamamlandığını, %32'si ise, büyük veri girişimlerinin üretimde işlevselleştirilmiş olduğunu belirtmektedir. Açıkça görülmektedir ki, büyük veri, işletmelerde büyük bir gerçekliğe dönüşmektedir (Davenport, 2013: 7).

Büyük verinin önemli bir özelliği de, genellikle onu kullanan şirketlerin dışında olmasıdır. Bugün sosyal medya başta olmak üzere büyük veri alacağımız yerler bizim işletmelerimizin iç kaynakları değildir. Bu durum işletmeleri dışa odaklanmaya zorlamaktadır. 1990'lı yıllardaki iç muhasebe verilerine odaklı yaklaşım artık zamanını doldurmuş, iç veriden alınabilecek verim en üst düzeyde alınmıştır. Yöneticilerin zihniyet ve alışkanlıklarını iyiden iyiye değiştirerek dış veri kaynaklarını daha iyi taramaları gerekecektir. Şirketler önceden yapılandırılmış sistemlerle ürün geliştirme süreçlerinin yerine daha çevik, esnek ve hızlı yöntemlerle bu büyük veriyi işleyebilirler (Davenport, 2014: 27-29).

2. Büyük Veri ve Karar Verme

Veriye dayalı kararların daha iyi kararlar olduğu basit bir gerçektir. Büyük veri, yöneticilerin kararlarını içgörüden daha ziyade kanıtlara dayandırması sonucunu doğurur. Bu da yönetimde köklü bir değişiklik potansiyeli demektir. Basitçe söylemek gerekirse, büyük veri, yöneticiye ölçebilme imkanı verir, dolayısıyla işletmesi hakkında bütünüyle bilgi sahibi olmasını sağlar. Ölçebilmek ve bilgi sahibi olmak kararları isabetli hale getirir ve performansı geliştirir (McAfee ve Brynjolfsson, 2012:62-63).

Büyük veri, farklı bir karar verme tipinin daha ortaya çıkabileceğini müjdelmektedir. Kontrol edilmiş deneyimlerden faydalanarak, şirketler varsayımları test edebilir ve yatırım kararlarına ve operasyonel değişikliklere rehberlik etmesi için sonuçları analiz edebilirler. Aslına bakılırsa, deneyim, yöneticilerin nedenselliği salt korelasyondan ayırt etmelerine yardımcı olabilir ve böylece finansal performansı ve ürün performansını arttırarak sonuçların çeşitliliğini azaltabilir (Brown ve diğerleri, 2011: 7).

Büyük veri sayesinde şirketler, iş ortamları hakkında daha fazla bilgi sahibi olacak dolayısıyla veri temelli kararlara daha fazla yönelme imkânı bulacaklardır (Davenport, 2014: 33-40). Genellikle şirketlerin iş ile ilgili problemleri çözmek için gereken verileri

vardır ancak yöneticiler bu veriyi tam olarak nasıl kullanacaklarını bilmeyebilirler. Alt düzey yöneticiler, sahip oldukları saatlik ve günlük fabrika ve müşteri verilerinin değerini kavramamış olabilirler (Barton ve Court, 2012). Karar vermedeki iyileşme açıklayıcı modellere yeni veri kaynaklarının eklenmesi yoluyla gerçekleşmektedir. Örneğin satın alma geçmişleri ve demografik özellikleri üzerinden müşterilerin “en iyi ikinci tercihlerini” tahmin edebilen bir modelimiz varsa bu modele müşterilerin sosyal medyadaki yorum ve beğenileri eklemek suretiyle katkı sağlanabilir (Davenport, 2014: 29-30).

Büyük veri kullanılarak kararlar daha iyi ve daha zamanlı hale getirilebilir. Karmaşık matematiksel analizler önemli derece gelişebilir hatta insanın karar almasının yerini alabilir. Sistemlerin, ticaretin hızlı hareket eden karmaşık dünyasında insanlardan üstün olduğu zaten kanıtlanmıştır ve bu daha sadece bir başlangıçtır. Müşterilerden, çalışanlardan ve hatta sensörlerden toplanan tüm veri-setlerinin gerçek zamanlı analizi, envanter planlamadan tıbbi teşhise kadar bir çok alanda, daha hızlı ve daha iyi kararları mümkün kılacaktır (Trends E-Magazine, 2011: 7).

Basitçe söylemek gerekirse, büyük veri sayesinde yöneticiler ölçebilecek, dolayısıyla işletmeleri hakkında tam bilgi sahibi olabilecek ve bu bilgiyi karar vermede ve performansını arttırmada kullanabileceklerdir. Yapılan araştırmalar, kendi sektörlerinde ilk üç içerisinde olan firmalarda sezgisel kararlar yerine veri odaklı karar vermenin rakiplere oranla %5 daha verimli ve %6 daha karlı olduğunu göstermektedir (McAfee ve Brynjolfsson, 2012: 62-64). Burada yöneticilerin içgörülerini bir kenara atmaları gerektiği kastedilmemektedir. Veri-enformasyon ve bilgi hiyerarşisine “sezgi” (içgörü) de eklenmiş durumdadır. Bir problemin çözümüne ışık tutan ilişkinin keşfedilmesi, duygusal güçlüklerin kaynaklarının tespiti, bir kişinin davranışlarının ardındaki güdüleyici gücü anlamak hep “sezgi” içinde düşünülebilir (Gürsakal, 2014: 145). Büyük verinin gücü, insan sezgilerine olan ihtiyacı hiç bir zaman oradan kaldıramaz (McAfee ve Brynjolfsson, 2012: 65). Önemli nokta şu: Sezgiye giden yolun büyük veri ile olan ilişkisi açık olmakla birlikte, henüz bu ilişki kafamızda tam olarak netleşmiş değildir (Gürsakal, 2014: 145). Bu durum, yönetim, karar alma, insan kaynakları ve eğitime ilişkin fikirlerde bir düzeltme yapılmasını zorunlu kılacaktır (Schönberger ve Cukier, 2013: 24). Geçmiş gösteriyor ki küçük veri varken de yöneticiler içgüdüsel kararlar vermeye devam edebilmektedir. Ayrıca şirketlerde güç, politika ve siyasetin de yakın zamanda kaybolmayacağı bir gerçektir. Yine de büyük veri ile çalışmak bir vizyon meselesidir (Davenport, 2014: 33-40). Dolayısıyla şirketlerin herhangi bir başarıya ulaşmak için göz önünde bulundurdıkları politik faktörler, güç ve siyaset, büyük veri ile alınacak

kararlarda da göz ardı edilemez ama bu durum büyük veriden yararlanmamızın önünde bir engel de değildir.

Büyük verinin iç kararlarla ilişkili kullanımları için yeni yönetim yaklaşımlarına ihtiyaç vardır. İç kararları destekleyen analitik uygulamalar, bir veri tabanından alınıp, analiz edilmiş verilerden elde edilen sonuçların karar vericiye destek amaçlı kullanılması şeklinde gerçekleşir. Ancak büyük veri sürekli akan bir nehir gibi değişken bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla örnekleme ve analizi için daha süregelen yaklaşımlara ihtiyaç vardır. Örneğin sosyal medya ve üretim verileri her an değişmektedir (Davenport, 2014: 23-24).

Veriye dayalı şirketlerin kendisine sorduğu ilk soru “Ne düşünüyoruz?” sorusu değil, “Ne biliyoruz?” sorusudur. Bu da, sadece önseziyle göre hareket etmekten vazgeçmeyi gerektirmektedir. Ayrıca, birçok şirkette farkına vardığımız kötü bir alışkanlıktan kurtulmayı da gerektirir: olduklarından daha veriye dayalı gibi görünmek. Ancak, gerek ekonomi gerekse iş ücretlerindeki öncelikli trendler, veriye dayalı kararların daha iyi kararlar olma eğilimini gözler önüne seriyor. Liderler ya bu gerçeği kabullenecek ya da kabullenenlerle değiştirilecekler. Alan uzmanlığını veri bilimiyle birleştirmeyi becerebilen şirketler, rakiplerinden kurtulacaklardır. Kazananların tümünün karar almayı değiştirmek için büyük veriler kullanıyor olacağını söylemek doğru olmaz. Ancak veri bize bunun en güvenilir bahis olduğunu söylemektedir (McAfee ve Brynjolfsson, 2012: 68).

3. Büyük Veri Çağında İşletmeleri Neler Bekliyor?

Büyük verinin önemli fırsat ve etkileri olacağı bilinmekte ancak bunun sektör ve şirketleri nasıl etkileyeceği net olarak bilinmemektedir. Dolayısıyla şirketlerin yönetim, organizasyon yapısı, müşteri ilişkileri ve insan kaynakları açısından hazırlıklı olmalarında fayda vardır (Davenport, 2014: 33-35). Büyük verinin iş dünyasını (Gürsakar, 2014: 24), hatta geleneksel işletmeleri bile (McAfee ve Brynjolfsson, 2012: 62) dönüştürme potansiyeli vardır ve birçok iş ve sektörü yeniden şekillendirecektir. Ancak büyük verinin organizasyonları ve yönetimleri nasıl değiştireceğini, kurumsal yapıları nasıl etkileyeceğini, ne gibi dönüşümlere yol açacağını tam olarak bilmemiz henüz mümkün gözükmemektedir (Davenport, 2014: 33-40). Zamanla, büyük verinin, iş birimlerinin ötesine geçen yeni bir tür şirket varlığı haline de gelebileceğine, güçlü bir marka gibi işlev göreceğine ve rekabetin anahtarı olacağına inanılmaktadır. Eğer bu doğruysa, şirketlerin, büyük verinin potansiyelinden faydalanmak ve maruz kalabileceği tehlikelerin üstesinden gelmek için organize edilip edilmediklerini ciddi olarak

düşünmeye başlaması gereklidir. Başarı, sadece yeni beceriler değil aynı zamanda büyük veri çağının nasıl gelişeceğine dair yeni perspektifler gerektirecektir (Brown ve diğerleri, 2011: 2). Örneğin, bilgiye dayalı iş modellerine kucak açan yeni işletme kategorileri doğmaktadır. Bu işletmelerin çoğu değer zincirinde, kendilerini iş süreçlerinde üretilen değerli “bitkin veri” (exhaust data) oluştururken bularak aracı rolü oynamaktadır. Örneğin bir ulaşım şirketi, iş yapma sürecinde evrensel ürün taşımaya dair büyük çapta bilgi topladığının farkına varmıştır. Fırsatın farkına vararak, veriyi ek işlere ve ekonomik tahminlere satan bir birim oluşturmuştur (Brown ve diğerleri, 2011: 10).

Büyük veri yeni bir ekonomik değer ve inovasyon kaynağı olacaktır (Schönberger ve Cukier, 2013: 20). Şirket ve yöneticilerin büyük veriden faydalanabilmeleri için öncelikli olarak hedeflerini belirlemeleri gerekmektedir. Şirket olarak “Büyük veri hedefimiz nedir?” diye kendilerine sormalıdır. Yukarıda belirttiğimiz üç değer; maliyet tasarrufu, karar vermede iyileşme -daha hızlı ve daha iyi kararlar-, ürün ve hizmet inovasyonundan hangisini veya hangilerini öncelikli olarak tercih edeceklerini; şirketin hali hazırdaki stratejisine uygun olan değerlerin ne olacağını belirlemelidirler. Bu sayılan değerler içerisinde büyük veriyle yapılabilecek en iddialı şey ürün ve hizmet teklifleri geliştirmektir (Davenport, 2014: 67-77).

Şirketler büyük veri hedeflerini belirledikten sonra büyük veri analiziyle ilgili iki temel faaliyet yapacaklardır. Bunlardan ilki “keşif”, yani elimizdeki verinin içeriğinde neler olduğu ve kuruluşumuza nasıl fayda sağlayacağını öğrenmektir. İkincisi “üretim”, yani keşif fikirlerinin üretim süreçlerine sokulması anlamına gelmektedir. Üzerinde keşif yapılacak veri şirketinize mi ait yoksa dış kaynaklardan mı alınmalı bunu da tespit etmek gerekmektedir. Örneğin, bir üretim fabrikasında makinelerin ürettiği veriler için iyileştirilmesi için henüz kullanılmamışsa bu iç veri değerlendirilebilir. Ancak daha önce de örneği verdiğimiz sosyal medya ile bağlantılı bir süreç söz konusuysa ihtiyaç duyduğumuz veri dışarıda demektir (Davenport, 2014: 78-88).

“Geleceğin şirketleri verileri ürünlere dönüştüren şirketler olacaktır”. Gelecekle ilgili doğru seçimleri yapabilmek için öğrenen organizasyonların veriyi bilgiye dönüştürebilmesi gerekmektedir (Gürsakar, 2014: 136). Örneğin, LinkedIn firması büyük veriyi kullanarak, “tanyor olabileceğiniz kişiler” uygulamasını geliştirmiş ve bu sayede milyonlarca yeni müşteri kazanmış ve bunları elde tutmayı başarmıştır. “Tanyor olabileceğiniz kişi” teklifleri için verinin nerelerden toplanabileceği (okul, iş, memleket, ziyaret edilen lokasyonlar) konusu ise büyük verinin alanına girmektedir (Davenport, 2014: 67-77). Büyük şirketlerin büyük veri ile ilgili çalışmaları doğrudan doğruya ürün, hizmet ve müşteriye odaklanmış durumdadır. Bu durum büyük verinin

organizasyondaki yeri, ürün ve hizmet geliştirmenin hızı ile ilgili ipuçları vermektedir. (Davenport, 2014: 23). Maliyet tasarrufu, başka hedeflerin ardından gelen ikincil bir hedef olabilir. İlk hedef olan yeni ürün ve hizmetleri tasarlamamanın daha ucuz yolunu araştırma kararı alınabilir. Hedef daha hızlı ve iyi karar verebilmek ise dış veri kullanımına odaklanmak gerekmektedir. Tedarik zinciri risklerini ölçmek, tedarikçilerin finansal güvenilirlikleri, hava kaynaklı riskler, politik riskler gibi pek çok veriye karar verme aşamasında yöneticilerin ihtiyaçları vardır. Öncü şirketler yalnızca kendi tedarikçilerini ve onların da tedarikçilerini izler hale gelmiştir (Davenport, 2014: 67-77).

4. Büyük Veri ve İnsan Kaynağı

Gerçek devrim, veriyi hesaplayan makinelerde değil, verinin kendisinde ve onu nasıl kullandığımızdadır (Schönberger ve Cukier, 2013: 15). Eğer büyük veri ile birlikte kurumda iyi bir şeyler sağlamak isteniyorsa, bunun en önemli bileşeninin insan olduğu unutulmamalıdır. Büyük veri üretiminin diğer bileşenleri -yazılımlar genellikle açık kodlu örneğin Hadoop- ya ücretsiz ya da ucuz, veri genellikle işletmenin içinde üretilirken, bu işi yapabilecek insan kaynağını bulmak ve tutmak ise zor ve pahalıdır (Davenport, 2014: 95).

Etkili bir şirket, bilgiyi ve ilgili kararı aynı yere koyar. Büyük veri çağında bilgi yaratılır ve aktarılır ve uzmanlık çoğu zaman, önceden olduğu yerde değildir. Yetenekli bir lider, “burada keşfedilmedi” sendromunu en aza indirgeyecek ve görevler arası işbirliğini maksimum seviyeye taşıyacak esneklikte bir şirket yaratacaktır. Sorunları anlayan kişiler doğru veriyle ve özellikle de sorun çözme yöntemlerini bilen insanlarla bir araya getirilmelidir (McAfee ve Brynjolfsson, 2012: 66). Gerek keşif, gerek üretim aşamasında inovasyon, ürün geliştirme ve araştırma odaklı, hata yapmaktan çekinmeyen, hayata açık ve öğrenme kültürüne sahip nitelikte insanlar tercih edilmeli, yöneticiler bu özellikte insan kaynağına yönelmelidirler (Davenport, 2014: 79-81).

Şirketler büyük veri çağında, sadece daha çok ya da daha iyi verileri olduğu için değil, amaçlarını net olarak belirleyen, başarının nasıl bir şey olduğunu tanımlayan ve doğru soruları soran liderlik takımları olduğu için başarılı oldular. Büyük verinin gücü vizyona ya da insan sezgisine olan ihtiyacı yok etmez. Tam tersine, hala, büyük bir fırsatın farkına varabilen, bir pazarın nasıl geliştiğini anlayabilen, yaratıcı düşünebilen ve doğru önerilerde bulunabilen, saygı uyandıran bir vizyona sahip, insanları bu vizyon doğrultusunda ikna edebilen ve sıkı çalışan ve müşterilerle, çalışanlarla, hisse sahipleriyle ve diğer ilgili kişilerle etkili bir şekilde başa çıkabilen iş liderlerine

ihtiyacımız var. Önümüzdeki on yılın başarılı şirketlerinin karar alma yöntemlerini değiştirerek tüm bunları yapabilen lidere sahip şirketler olacaktır (McAfee ve Brynjolfsson, 2012: 66).

KAYNAKÇA

- Barton, D. – Court, D. (2012). *Making Advanced Analytics Work for You*, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2012/10/making-advanced-analytics-work-for-you>
- Brown B. - Chui M. - Manyika J. (2011). *Are You Ready for the Era of Big Data*, McKinsey Quarterly, (October).
- Davenport, T. (2013). *Big Data Executive Survey 2013*, The State of Big Data in the Large Corporate World.
- Davenport, T. (2014). *Big Data @ Work*, (Çev: M. Çavdar), Türk Hava Yolları Yayınları, İstanbul.
- Gantz, J. - Reinsel, D. (2012). *The Digital Universe in 2020: Big Data, Bigger Digital Shadows, and Biggest Growth in the Far East*.
<https://www.emc.com/collateral/analyst-reports/idc-the-digital-universe-in-2020.pdf>
- Gürsakal, N. (2014). *Büyük Veri*, Dora Basım Yayın, Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa.
- McAfee, A. - Brynjolfsson, E. (2012). Big Data: The Management Revolution, Harvard Business Review, pp. 60-68. <https://hbr.org/2012/10/big-data-the-management-revolution/ar>
- Schroeck, M. - Shockley, R. - Smart, J. - Romero-Morales, D. - Tufano, P. (2012). IBM-Analytics: The Real-world Use of Big Data. How Innovative Enterprises Extract Value from Uncertain Data.
http://www-03.ibm.com/systems/hu/resources/the_real_word_use_of_big_data.pdf
- Schönberger, V. M. - Cukier K. (2013). *Büyük Veri, Yaşama, Çalışma ve Düşünme Becerimizi Dönüştürecek Bir Devrim*, (Çev: B. Erol), Paloma Yayınları, İstanbul.
- Spotfire Blogging Team. (2013). *Firms Stepping Up Investments in Big Data*
<http://spotfire.tibco.com/blog/?p=20946>
<http://bit.ly/14SoyhK>
- Trends E-Magazine (2011). *The Big Data Revolution*. (October).

http://buyukverienstitusu.com/s/1870/i/The_Big_Data_Revolution.pdf

IBM (2012). Leading Through Connections, Insight From The Global CEO Study.

IBM (2014). The Next Revolution in Decision Management: Capturing Big Data.

[http://www-01.ibm.com/common/ssi/cgi-](http://www-01.ibm.com/common/ssi/cgi-bin/ssialias?subtype=WH&infotype=SA&appname=SWGE_IM_EZ_USEN&htmlfid=IMW14772USEN&attachment=IMW14772USEN.PDF)

[bin/ssialias?subtype=WH&infotype=SA&appname=SWGE_IM_EZ_USEN&htmlfid=IMW14772USEN&attachment=IMW14772USEN.PDF](http://www-01.ibm.com/common/ssi/cgi-bin/ssialias?subtype=WH&infotype=SA&appname=SWGE_IM_EZ_USEN&htmlfid=IMW14772USEN&attachment=IMW14772USEN.PDF)

IBM (2012). <http://www-01.ibm.com/software/data/bigdata/what-is-big-data.html>, Erişim Tarihi: 07.2016.

KOBİ'LERİN İHRACAT PERFORMANSINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Nihat Kamil ANIL

Yrd. Doç. Dr., TC. Kırklareli Üniversitesi, Vize Meslek Yüksekokulu, nka@klu.edu.tr

Gölnur ETİ İÇLİ

Prof. Dr., TC. Kırklareli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, gelnuricli@yahoo.com

Özet

İhracat performansı uluslararası pazarlama literatüründe en fazla araştırılan konulardan biri olmasına rağmen, kavramsallaştırılmasında ve işlevselleştirilmesinde fikir birliğinin sağlanamaması ve çalışmaların büyük çoğunluğunun gelişmiş batılı ülke kökenli olması sebebiyle gelişmekte olan ülkelere yol göstermekte yetersiz kalmaktadır. Çalışma sonucu literatürden seçilmiş ihracat performansını etkileyen faktörlerin gelişmekte olan ülkeler için Türkiye KOBİ'leri örneğinde incelenmiş, SPSS programı kullanılarak açıklayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri ile bu belirleyiciler ve belirleyicilerin etki dereceleri araştırılmıştır. Sırasıyla en etkili faktörden başlayarak, KOBİ'lerin ihracat performansını etkileyen faktörler raporlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: KOBİ'lerin İhracat Performansı Belirleyen Faktörler, Gelişmekte Olan Ülkeler, Türkiye.

FACTORS DETERMINING EXPORT PERFORMANCE OF SMES

Abstract

A consensus has not been reached on export performance although it is one of the most researched topics in the international marketing literature. Findings cannot be instructive for developing countries not only due to lack of agreement on conceptualization and operationalization but also vast majority of the researches done in western developed countries. In this study, determinants of export performance selected from literature is analyzed in Turkish Small and Medium Sized Enterprises (SMEs) context as a developing country. Determinants of export performance and their reliability, validity, and degree of effect have been found. Exploratory factor and reliability analyses have been employed by SPSS. Starting from the most effective one, determinants of export performance of SMEs have been reported.

Key Words: Determinants of Export Performance for SMEs, Developing Countries, Turkey.

GİRİŞ

Küreselleşme etkisiyle firmalar, geleneksel yerel pazarlarının dışında yüksek büyüme oranı gösteren yurtdışı pazarlara açılmaktadırlar. Bu açılmanın sebepleri, pazarları genişletmek, dolayısıyla daha fazla satış ve kar elde etmek, ürün yaşam dönemini uzatmak, ucuz işgücü veya doğal kaynaklara erişmek, devlet teşviklerinden yararlanmak, vergi avantajları elde etmek, politik üstünlük ve güç sağlamak olarak çeşitli yazarlarca ifade edilmektedir (Czinkota, Ronkainen ve Moffet, 1996; Akat, 2003; Seyidoğlu, 1999; Burpitt ve Rondinelli, 2000).

Makro ekonomik düzeyde ihracatın, ekonomik büyümenin makinesi olarak kabul edilmesi, döviz kuru değerlerini, maliye ve para politikalarını etkileyebilmesi nedenleriyle hükümetler firmalarının ihracat pazarlarındaki performansının artırılması hususuna önem vermektedir (Zou ve Stan, 1998; Czinkota, 2002).

Mikro ekonomik düzeyde ise, küreselleşmenin hız kazanması ve rekabet, firmaları varlıklarını devam ettirmek için yurtdışındaki imkanları araştırmaya sevk etmiş ve pek çok firma için ihracat, doğal bir fırsat olarak önemli bir faaliyete dönüşmüştür (Çavuşgil ve Zou, 1994; Leonidou, Katsikeas ve Samiee, 2002; Sousa, 2004). Bunun nedenleri; İhracatın, bir işletmedeki

- (a) aylak firma kapasitesini değerlendirmeyi sağlaması,
- (b) üretim etkinliğini artırması,
- (c) teknoloji, kalite ve hizmet standartlarını yükseltmesi,
- (d) işletmenin rekabet silahları cephaneliğini güçlendirmesi,
- (e) hissedarları ve çalışanları ödüllendirmek amacıyla daha iyi bir kar tabanı sağlaması,
- (f) yeniden yatırım ve büyüme için daha fazla fon yaratması ve birden çok pazarda sürdürülen faaliyetler sonucu olarak riski dağıtması şeklinde açıklanmaktadır (Leonidou, Katsikeas ve Samiee, 2002).

İhracat performansı firmanın gerçekleştirdiği uluslararası satışların karma çıktısıdır (Shoham, 1998). Yapılan literatür taraması uluslararası pazarlama alanında bugüne kadar üzerinde en çok araştırma yapılan konulardan birinin ihracat performansı olduğunu göstermektedir. Fakat üzerinde bu kadar çok araştırma yapılmasına karşın uluslararası pazarlamanın en az anlaşılan, üzerinde fikir birliğine en az varılan konusu da ihracat performansıdır. Araştırmaların sonuçları dağınık ve karışık olup bulguları birbirleriyle çelişmektedir (Aaby ve Slater, 1989; Çavuşgil ve Zou, 1994; Leonidou,

Katsikeas ve Piercy, 1998; Zou ve Stan, 1998; Sousa, 2004). Bunun en temel nedeni, Sousa (2004)'a göre, ihracat performansının kavramlaştırılmasında ve işlevselleştirilmesinde fikir birliğinin sağlanamamasıdır. Bundan başka, ihracat performansı ölçümlerinde kullanılacak ölçütler (measures) üzerinde de bir mutabakat bulunmamaktadır (Sousa, 2004). Ayrıca çalışmaların büyük çoğunluğu ABD kökenlidir. Gelişmekte olan ülkelerdeki firmaların uluslararası pazarlara açılırken yaşadıkları deneyimlerin ve de uluslararası pazarlama programının ABD'li firmalarla aynı olmaması muhtemeldir. Sonuç olarak, gelişmekte olan ülkelerdeki firmaların pazarlama programı adaptasyonu veya standardizasyonu konusu üzerinde özellikle durulması gerekmektedir (Zou, Andrus ve Norvell, 1997).

24 Ocak 1980 kararları sonrası ihracata dayalı büyüme stratejisini hayata geçiren ülkemizde ekonominin dışa açılabilmesi ve dünya ekonomileriyle entegre olabilmesi için başlatılan teşvik uygulamalarıyla 1980'de 2,9 milyar \$ olan ihracatımız 2015 yılına gelindiğinde 144 milyar ABD Dolarına ulaşmıştır (TİM, 2015). Çeyrek asırdan fazla bu stratejiyi izleyen Türkiye'de, ihracat performansının ya da ihracat performansı belirleyicilerinin yeteri kadar incelenmediği bir gerçektir. Sonuç itibarıyla, ihracat performansını belirlemede kullanılacak literatürden seçili faktörlerin önem sırasına göre değerlendirilmesi yapılacaktır.

1. Yöntem

1.1. Araştırma modeli, evren ve örneklem

Bu araştırma tanımlayıcı bir araştırmadır. Tanımlayıcı araştırmalar geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.

Türkiye'de 13 ihracatçılar birliği genel sekreterliğine bağlı 58 ihracatçı birliği bulunmaktadır. 2010 yılı verilerine göre Türkiye'de 40.329 ihracatçı firma bulunmaktadır. Bu firmaların sektörlere göre dağılımı konusunda istatistik bulunmadığından bunlardan kaç tanesinin sanayi işletmesi olduğu konusu şüphelidir. Her ne kadar bu işletmelerin önemli bir bölümünün sanayi işletmesi olduğu varsayabilirse de tam sayı net olarak bilinmediğinden bu firmaların tamamı örnekleme hesaplamalarında kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmanın ana kitlesindeki belirsizlik nedeniyle örneklemin hesaplanmasında oransal tahminleme formülü kullanılacaktır (Nakip, 2003). Buna göre;

$$n = \frac{Z^2(pq)}{E^2}$$

Burada;

n= Örnek hacmi

Z= Standart hata

p= oran

q= 1-p

E= Örneklem hatasını ifade etmektedir.

Araştırmanın güven düzeyi %95 düzeyinde belirlendiğinden Z=1,96, örneklem hatası %5, oran ise Menon, Sundar ve Howell (1996) ve Nakip (2003)'e göre uyumlaştırılmış ve üst düzey yöneticilerin anketlere cevap verme oranı olarak %24 olarak alınmıştır. Buna göre;

$$n = \frac{1,96^2(0,24 \times 0,76)}{0,05^2} = 280$$

belirlenen 280 işletme örneklemimizi oluşturmaktadır. İstanbul ilinde tüm Türkiye ihracatının %47'sini gerçekleştiren üç adet İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği bulunmaktadır. Bunlar İstanbul İhracatçı Birlikleri, İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri ve İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleridir. Saha çalışması sonucu 287 ihracatçı KOBİ'ye ulaşılmıştır.

1.2. Veri toplama tekniği, anket kağıdı ve analiz

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bunun için araştırmacılar tarafından literatür taranmış ve uzman görüşleri alınarak anket formundaki sorular oluşturulmuştur.

Toplanan verilerin analizi için IBM SPSS 20 programından yararlanılmıştır. Ankete katılan yöneticilerin, “yaşı”, “öğrenim durumu”, “pozisyonu” ve “ihracat deneyimi” gibi demografik bilgilerinin değerlendirilmesinde frekans analizi yapılmıştır.

Kobilerin “ihracat performansını” etkileyen faktörleri tespit etmek için 1 (Hiç Katılmıyorum), 2 (Katılmıyorum), 3 (Ne Katılıyorum ne de Katılmıyorum), 4 (Katılıyorum) ve 5 (Tamamen Katılıyorum) değerlerinden oluşan eşit aralıklı beşli Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Bu kısımdaki sorular literatürden seçilen ölçeklerden

yararlanılarak oluşturulmuştur: Sousa ve Lages (2011) “Psikolojik uzaklık”, Lages ve Lages (2003) “Pazarlama karması adaptasyonu”, Katsikeas, Piercy ve Ioannidis (1996) “İhracata bağlılık”, Rogers, Miller ve Judge (1999) “Planlama” olarak belirlenmiştir. Anket, toplamda 74 adet ölçek sorusu ile cevaplayıcı ve çalıştığı KOBİ ile ilgili demografik sorulardan oluşmaktadır. Bu kategorilerde sorulmuş olan 74 adet soruya verilmiş olan cevaplardan açıklayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri yapılarak İstanbul’da bulunan toplam Türkiye İhracatının %47’sini gerçekleştiren İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliklerine üye KOBİ’ler bazında KOBİ’lerin İhracat Performansını belirleyen faktörler incelenmiştir.

2. Bulgular

Tablo 1. Yöneticinin Yaşı

Yöneticinin Yaşı	Frekans	Yüzde (%)
31-36	82	28,6
25-30	77	26,8
37-42	51	17,8
43-48	32	11,1
19-24	22	7,7
49-54	11	3,8
55-60	10	3,5
61 veya üstü	2	0,7
Toplam	287	100,0

Yöneticilerin %28,6’sı 31-36 yaş, %26,8’i 25-30 yaş, %17,8’i 37-42 yaş, %11,1’i 43-48 yaş, %7,7’si 19-24 yaş, %3,8’i 49-54 yaş, %3,5’i 55-60 yaş ve %0,7’si ise 61 veya üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 2. Yöneticinin Eğitim Durumu

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Lise	142	49,5
Lisans	111	38,7
Önlisans	25	8,7
Yüksek Lisans	8	2,8
Doktora	1	0,3
Toplam	287	100,0

Yöneticilerin %49,5'i lise, %38,7'si lisans, %8,7'si önlisans, %2,8'i yüksek lisans ve %0,3'ü ise doktora mezunudur.

Tablo 3. Yöneticinin Pozisyonu

Pozisyon	Frekans	Yüzde (%)
Sahibi/Ortağı	95	33,1
Pazarlama Müdürü	66	23,0
İhracat Müdürü	50	17,4
Genel Müdür	46	16,0
Diğer	17	5,9
Yönetim Kurulu Üyesi	13	4,5
Toplam	287	100,0

Yöneticilerin %33,1'i sahip/ortak, %23'ü pazarlama müdürü, %17,4'ü ihracat müdürü, %16'sı genel müdür, %5,9'u diğer, %4,5'i yönetim kurulu üyesi pozisyonunda bulunmaktadır.

Tablo 4. KOBİ'nin Kaç Yıldır İhracat Yaptığı

İhracat Deneyimi	Frekans	Yüzde (%)
6 Yıl - 10 Yıl	119	41,5
1 Yıl - 5 Yıl	101	35,2
11 Yıl - 15 Yıl	37	12,9
16 Yıl - 20 Yıl	17	5,9
26 Yıl veya üstü	10	3,5
21 Yıl - 25 Yıl	3	1,0
Toplam	287	100,0

KOBİ'lerin %41,5'i 6-10 yıl, %35,2'si 1-5 yıl, %12,9'u 11-15 yıl, %5,9'u 16-20 yıl, %3,5'i 26 yıl veya üstü ve %1'i 21-25 yıl arası ihracat deneyimine sahiptir.

Tablo 5. SGK'ya Bildirilen Çalışan Sayısı

Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
2 - 9 kişi	132	46,0
10 - 49	129	44,9
50 - 249 kişi	23	8,0
0 - 1 kişi	3	1,0
Toplam	287	100,0

SGK'ya bildirilen çalışan sayısı yönünden bakıldığında KOBİ'leri %46'sı 2-9, %44,9'u 10-49, %8'i 50-249 ve %1'i 0-1 arası çalışana sahiptir.

Tablo 6. KOBİ Tarafından İhraç Edilen Ürün Tipi

Ürün Tipi	Frekans	Yüzde (%)
Tüketici ürünü	165	57,5
Endüstriyel ürün	122	42,5
Toplam	287	100,0

İhraç edilen ürün tipi olarak tüketici ürününü ihraç edenler KOBİ'lerin %57'sini, endüstriyel ürün ihraç edenler ise KOBİ'lerin %42,5'ini oluşturmaktadır.

KOBİ'lerin ihracat performansını etkileyen unsurların tespiti için yapılan faktör analizi sonucunda ise 9 faktörlü ve toplam değişkenliğin yaklaşık %62,5'ini açıklayan bir yapıya ulaşılmıştır (KMO: 0,871; Yaklaşık Ki-Kare: 6249,074; Serbestlik Derecesi: 946; Anlamlılık: 0,000; Açıklanan Varyans: %62,50). Bu faktörlere ait faktör yüklerini oluşturan maddelerin içerikleri dikkate alındığında ise bu faktörlerin yapıyı açıklamadaki önem sıralamalarına göre aşağıdaki gibi isimlendirilebildiği görülmüştür:

1. Faktör: Psikolojik Uzaklık
2. Faktör: Fiyat Adaptasyonu
3. Faktör: Ürün Adaptasyonu
4. Faktör: Tutundurma Adaptasyonu
5. Faktör: Dağıtım Adaptasyonu
6. Faktör: Planlama-Kapsamlı
7. Faktör: İhracata Bağlılık
8. Faktör: Planlama-Esneklik
9. Faktör: Planlama-Koordinasyon

Faktör analizinin ayrıntılarını içeren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. KOBİ'lerin İhracat Performansını Etkileyen Faktörlere Ait Faktör Analizi Özet Tablosu

İfadeler	Faktörler								
	Psikolojik Uzaklık	Fiyat Adaptasyonu	Ürün Adaptasyonu	Tutundurma Adaptasyonu	Dağıtım Adaptasyonu	Planlama-Kapsamlı	İhracata Bağlılık	Planlama-Esneklik	Planlama-Koordinasyon
Yasal düzenlemeler	,817								
Pazarlama altyapısı	,811								
Teknik şartlar	,795								
Kişi başı gelir	,789								
Tüketicilerin satın alma gücü	,780								
İletişim altyapısı	,754								
Yaşam tarzı	,742								
Eğitim düzeyi	,728								
Pazarın rekabetçiliği	,720								
Ekonomik ve sanayi gelişmişlik düzeyi	,694								
Aracılara yönelik kar marjı		,804							
İndirimler		,791							
Son kullanıcı/nihai müşterilere yönelik kar marjı		,791							
Toptan satış fiyatı		,787							
Perakende fiyatı		,748							
Satış/kredi koşulları		,726							
Üretim hattındaki modeller/kalemler			,783						
Ürünün konumlandırması			,746						
Ürünün özellikleri			,703						
Ürünün garantisi (tip/yıl vs.)			,699						
Ürünün tasarımı/stili			,603						
Ürünün kalitesi			,597						
Halkla ilişkiler				,717					
Satış gücü yapısı/yönetimi				,688					
Satış geliştirme				,670					
Medya seçimi				,618					
Reklam				,615					

Reklam / Tutundurma bütçesi				,544					
Aracı(ların) rolü					,835				
Aracı(ların) tipi					,814				
Fiziksel dağıtım					,616				
Dağıtım kanalı					,505				
Planlama dar bütçelerdense geniş planlara odaklanır.						,776			
Firmamız tüm ihracat etkinliklerinin üstesinden gelecek örgütsel yapıya sahiptir.						,769			
Stratejik meselelerimiz tek/dar olmaktan çok çeşitlidir/genişdir.						,645			
İhracat yapmak, yurtiçi satışlarla karşılaştırıldığında daha iyi büyüme olanağı sağlar.							,754		
İyi planlandığı takdirde ihracat riskli değildir.							,730		
İhracat yapmak, Türkiye'deki pazar pozisyonunuzu artırır.							,704		
İşletmemiz faaliyetleri için bilgi paylaşımı önemlidir.								,797	
Değişen ihtiyaçları karşılamak için planlamayı sık sık adapte ederiz/güncelleriz.								,737	
Potansiyel ürünler ve pazarlar için özel planlar geliştiririz.							,620		
Düzenli aralıklardan ziyade, her zaman planlama yaparız.									,815
Planlama, koordinasyonu ve organizasyonel birliği sağlamada yardımcı olur.									,746
Özel, kısa vade hedefler tüm yöneticilerce bilinir									,609
Principal Component Analysis. Varimax ve Kaiser Normalization.6 iterasyon KMO: 0,871; Yaklaşık Ki-Kare: 6249,074; Serbestlik Derecesi: 946; Anlamlılık: 0,000; Açıklanan Varyans: %62,50									

Faktör analizi sonucu ulaşılmış olan bu 9 faktöre ait güvenilirlik analizi yapıldığında ise tüm faktörlerin 0,60'dan yüksek olup güvenilir olduğu görülmüştür (George ve Mallery, 2003). Güvenirlik analizine sokulan her bir faktöre ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 8: KOBİ'lerin İhracat Performansını Etkileyen Faktörlerin Güvenirlikleri

FAKTÖRLER	ALFA
Psikolojik Uzaklık	0,930
Fiyat Adaptasyonu	0,891
Ürün Adaptasyonu	0,856
Tutundurma Adaptasyonu	0,833
Dağıtım Adaptasyonu	0,794
Planlama-Kapsamlı	0,660
İhracata Bağlılık	0,638
Planlama-Esneklik	0,635
Planlama- Koordinasyon	0,637

TARTIŞMA VE SONUÇ

İhracat performansı uluslararası pazarlama literatüründe en fazla araştırılan konulardan biri olmasına rağmen, üzerinde fikir birliğine en az varılan alandır. Araştırmaların bulguları karmaşık ve birbirleriyle çelişen bir özellik göstermektedir. Bunun en temel nedeni, ihracat performansının kavramsallaştırılmasında ve işlevselleştirilmesinde fikir birliğinin sağlanamamasıdır (Sousa, 2004). Ayrıca, ihracat performansı ölçümlerinde kullanılan ölçütler üzerinde de bir fikir birliği bulunmamaktadır. Ayrıca, çalışmaların çoğu, tüm modelin sadece bazı boyutlarını araştırmayı ve test etmeyi amaçlamaktadır. Bununla beraber, araştırma tasarımları birbirinden tamamen farklı, bazen tutarsız olan terminolojileri, tanımlamaları ve değişkenlerin işlevselleştirmesini içerebilmektedir (Leonidou, Katsikeas ve Samiee, 2002).

Bir diğer önemli konu da çalışmaların büyük çoğunluğunun gelişmiş batılı ülkelerde özellikle de ABD kökenli olmasıdır. Gelişmekte olan ülkelerdeki firmaların uluslararası pazarlara açılırken yaşadıkları deneyimlerin ve de uluslararası pazarlama programlarının gelişmiş Batılı firmalarla aynı olmaması muhtemeldir. Sonuç olarak, gelişmekte olan ülkelerdeki firmaların ihracat performansı üzerinde özellikle durulması literatüre derinlik kazandıracaktır.

Çalışma sonucu literatürden seçilmiş ihracat performansını etkileyen faktörlerin diğer bir deyişle ihracat performansı belirleyicilerinin Türkiye açısından araştırılmıştır. Buna

göre sırasıyla en etkili faktörden başlayarak, KOBİ'lerin ihracat performansını etkileyen faktörler: “Psikolojik Uzaklık”, “Fiyat Adaptasyonu”, “Ürün Adaptasyonu”, “Tutundurma Adaptasyonu”, “Dağıtım Adaptasyonu”, “Planlama-Kapsamlı”, “İhracata Bağlılık”, “Planlama-Esneklik” ve “Planlama-Koordinasyon” olarak belirlenmiştir.

İhracatçı firmalar Türkiye ile ana ihraç ürünü en çok ihraç ettiği ülkeye göre farklılıkların ve benzerliklerin ihracat performansını etkileyen faktörlerden en etkilisi olduğuna dikkat etmelidir. Psikolojik uzaklığa ilişkin olarak kişi başı gelirin, tüketicinin satın alma gücünün, yasal düzenlemelerin, teknik şartların, pazarlama altyapısının, eğitim düzeyinin, yaşam tarzının, ekonomik ve sanayi gelişmişlik düzeyinin, pazarın rekabetçiliğinin ve iletişim altyapısının sırasıyla etkili olduğu dikkate alınmalıdır. Mutlu ve Nakipoğlu (2011)'ya göre de uluslararası pazarların benzerlik düzeyi ihracat performansını etkileyen en önemli belirleyicilerden biri olmaktadır.

İhracat pazarlama stratejisi adaptasyon derecesine ilişkin olarak en önemli değişkenler “fiyat”, “ürün”, “tutundurma” ve “dağıtım” şeklinde sıralanmaktadır. Fiyat adaptasyon derecesine bağlı olarak ihracatçıların dikkat etmesi gereken konular indirimler, satış kredi koşulları, son kullanıcılara yönelik olarak kâr marjı, toptan ve perakende satış fiyatlarıdır. Nitekim (Çavuşgil, Chan ve Zhang, 2003) de Türkiye’de yerleşik merkezleşmiş deneyimli ihracatçıların standart ürün ihraç etmelerini, maliyet + kâr yöntemini benimsemeleri; ademi merkeziyetçi deneyimli ihracatçılarınsa fiyatlama kararında yabancı distribütörlere veya yabancı şirketlerine devretmeler önerilmektedir. Keza Lado, Martinez-Ros ve Valenzuela (2004) ürün adaptasyonu ile fiyat adaptasyonunun birlikte gerçekleştirilmesi ve ihraç yapılan ülkelere göre değişiklik göstermesi gerektiğini savunmaktadır.

İhracat performansını etkileyen faktörlerden biri olarak, ürün adaptasyon derecesinde, ihracatçı firmalar üretim hattındaki modeller/kalemler, ürünün konumlandırması, ürünün özellikleri, ürünün garantisi (tip/yıl vs.), ürünün tasarımı/stili ve ürünün kalitesine dikkat etmelidir. Ural ve Acaravcı (2006) ürün farklılaştırması artıkça ihracatçı Türk firmalarının performansının da arttığını belirtmektedir. Literatürde de bu bulguyu destekleyen pek çok araştırma bulunmaktadır (Walters ve Samiee, 1990; Çavuşgil ve Zou, 1994; Shoham, 1999; Lee ve Griffith, 2004; Brouthers ve Nakos, 2005; Eusebio, Andreu ve Belbeze, 2007; Lu ve Julian, 2008; Mavrogiannis, Bourlakis, Dawson ve Ness, 2008). Nitekim Lado, Martinez-Ros ve Valenzuela (2004) da ABD pazarı için yüksek hizmet özellikli ürünlerin; Latin Amerika ülkeleri için ise basit özellikli ürünlerin ve Doğu Avrupa ülkeleri için ise ürünlerin basitleştirilmiş dizaynlarıyla ile adapte

edilmesini savunmaktadır. Kılıç ve Çınar (2014) da orijinal marka üretim düzeyleri ile ihracat performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu raporlamaktadır.

Tutundurma adaptasyon derecesi ele alındığında ihracatçılara yol gösterecek adaptasyon konuları medya seçimi, satış geliştirme ve halkla ilişkiler olmaktadır. Yücel (2006) de Türk ihracatçıların zayıf yönünün tanıtım olduğunu açıklamaktadır. Tüketicilere ve araçlara yönelik satış geliştirici çabalar (numuneler, hediyeler, kuponlar, satış yarışmaları vb.) firma broşürleri, kataloglar, internet ve fuarlara katılım, tutundurma faaliyetlerini güçlendirebilir.

Dağıtım adaptasyon derecesi incelendiğinde; fiziksel dağıtımın, araçların tipi ve rollerinin ve dağıtım kanalının ihracat performansını belirleyen değişenler olduğu görülmektedir.

İhracata bağlılık faktöründe ihracatın iyi planlanması, ihracat yapmanın yurt içi satışlarla karşılaştırıldığında iyi bir büyüme olanağı sağlaması ve ihracat yapmanın ihracatçı firma açısından Türkiye'deki pazar pozisyonunu güçlendirmesi yer almaktadır. Dolayısıyla ihracat yöneticileri iyi bir planlama, iyi bir ihracat pazar araştırması sonucunda ihracat engellerinin (tarife dışı engeller, kullanılan belgelerin karmaşıklığı, pazar bilgisi eksiklikleri vb.) üstesinden kolaylıkla gelebilecek aynı zamanda da algısal olarak sektördeki rakiplerine göre daha prestijli olacaktır.

Planlama faktörü 3 alt faktörden oluşmaktadır: “Planlama-Kapsamlı”, “Planlama-Esneklik” ve “Planlama-Koordinasyon”. Dar bütçelerdense geniş planlara odaklanılmalı, tüm ihracat etkinliklerinin üstesinden gelecek örgütsel yapıya sahip olunmalı, stratejik meseleler tek/dar olmaktan çok çeşitli olarak düşünülmeli, örgüt içinde bilgi paylaşımına önem verilmeli, değişen ihtiyaçları karşılamak için planlamanın sık sık güncellenmesi, potansiyel ürünler ve pazarlar için özel planlar geliştirilmesi, düzenli aralıklardan ziyade, her zaman planlama yapılması, planlamanın, koordinasyonu ve organizasyonel birliği sağlamada yardımcı olduğunun farkındalığı ve özel, kısa vade hedeflerin tüm yöneticilerce bilinirliği bütünleşik pazarlama çabalarını gerçekleştirilmede faydalı olacak ve firmaların ihracat performansını da artıracaktır.

Çalışmanın kısıtlarına baktığımızda, ihracat pazarlama stratejileri içerisinde yer alan hedef pazar seçimi, pazar bölümlendirme, ihracat pazarların yoğunlaşma ve farklılaşma stratejileri kapsam dışında tutulmuştur. Ayrıca uygulama kapsamında kullanılan ölçekleri ABD ve Gelişmiş ülkeler menşeli olması Türkiye'ye özgü ölçeklerin yetersizliği bir diğer sorundur. İlave olarak araştırmada tek bir sektöre yönelinmemiş olması, sektörler bazında daha detaylı sonuçlara varılmasını engellemektedir. Son olarak

örneklem büyüklüğünün anakütleyi temsil etmesi istatistiksel açıdan yeterli olsa da ana kütleyi daha gerçekçi yansıtmaması ve sonuçların genelleştirilebilmesi açısından ele alınan örneklem hacminin büyütülmesi gerekmektedir.

Bilgilendirme

Bu çalışma, Kırklareli Üniversitesi BAPKO tarafından desteklenmiştir. Proje No: BAP - SOS-140514-035.

KAYNAKÇA

Çavuşgil, S.T. - Zou, S. (1994). Marketing Strategy-Performance Relationships: An Investigation of the Empirical Link in Export Market Ventures, *Journal Marketing*, 58, 1-21.

Çavuşgil, S. - Chan, K., - Zhang, C. (2003). Strategic Orientations in Export Pricing: A Clustering Approach to Create Firm Taxonomies. *Journal of International Marketing*, 11 (1), 47-72.

Aaby, N. - Slater, F. (1989). Management Influences on Export Performance: A Review of Empirical Literature 1978-1988, *International Marketing Review*, 6 (4), 7-26.

Akat, Ö. (2003). *Uluslararası Pazarlama*, 4. Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa.

Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Bernard, J. - Ajay, K. (1993). Market Orientation: Antecedents and Consequences, *Journal of Marketing*, 57, 53-70.

Brouthers, L. - Nakos, G. (2005). The Role of Systematic International Market Selection on Small Firms' Export Performance, *Journal of Small Business Management*, 43 (4), 363-381.

Burpitt, W. - Rondinelli, D. (2000, October). Small Firms' Motivations for Exporting: To Earn and Learn? *Journal of Small Business Management*, 1-14.

Czinkota, M. (2002). Export Promotion: A Framework for Finding Opportunity in Change, *Thunderbird International Business Review*, 44 (3), 315-324.

Czinkota, M. - Ronkainen, I. - Moffet, M. (1996). *International Business* (4 b.), Orlando, FL.: Dryden Pres.

Eusebio, R. - Andreu, J. - Belbeze, M. (2007). Management Perception and Marketing Strategy in Export Performance: A Comparative Analysis in Italian and Spanish Textile-Clothing Sector (Part 2), *Journal of Fashion Marketing and Management*, 11 (1), 24-40.

- George, D. - Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 11.0 Update (4th ed.)*, Allyn & Bacon, Boston.
- Kılıç, S. - Çınar, R. (2014). Yerel Tekstil ve Hazır Giyim İşletmelerinin Orijinal Marka Üretim Düzeyi ve İhracat Performanslarında Orijinal Tasarım Üretimin Rolü: Çorum Tekstil Sektöründeki İşletmelere Yönelik Bir Uygulama, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 165-195.
- Katsikeas, C. - Piercy, N. - Ioannidis, C. (1996). Determinants of Export Performance in a European Context, *European Journal of Marketing*, 30 (6), 6-35.
- Lado, N. - Martinez-Ros, E. - Valenzuela, A. (2004). Identifying Successful Marketing Strategies by Export Regional Destination, *International Marketing Review*, 21 (6), 573-597.
- Lages, L. - Lages, C. (2003). The MIXADAPT Scale: A Measure of Marketing Mix Adaptation to the Foreign Market.
- Lages, L. - Lages, C. - Lages, C. (2005). Bringing Export Performance Metrics into Annual Reports: The APEV Scale and the PERFEX Scorecard, *Journal of International Marketing*, 13 (3), 79-104.
- Lee, C. - Griffith, D. (2004). The Marketing Strategy-Performance Relationships in an Export-Driven Developing Economy A Korean Illustration, *International Marketing Review*, 21 (3), 321-334.
- Leonidou, L. - Katsikeas, C. - Piercy, N. (1998). Identifying Managerial Influences on Exporting: Past Research and Future Directions, *Journal of International Marketing*, 6 (2), 74-102.
- Leonidou, L. - Katsikeas, C. - Samiee, S. (2002). Marketing Strategy Determinants of Export Performance: A Meta Analysis, *Journal of Business Research*, 55, 51-67.
- Lu, V. - Julian, C. (2008). The Internet, Strategy and Performance: A Study of Australian Export Market Ventures, *Journal of Global Marketing*, 21 (3), 231-240.
- Mavrogiannis, M. - Bourlakis, M. - Dawson, P. - Ness, M. (2008). Assessing Export Performance in The Greek Food and Beverage Industry: An Integrated Structural Equation Model Approach, *British Food Journal*, 110 (7), 638-654.
- Menon, A. - Sundar, G. - Howell, R. (1996). The Quality and Effectiveness of Marketing Strategy: Effect of Functional and Dysfunctional Conflict in Intraorganizational Relationships, *Journal of Academy of Marketing Sciences*, 24 (4), 299-313.
- Mutlu, H. - Nakipoğlu, A. (2011). Uluslararası Pazarlama Stratejilerinin İhracat Performansı Üzerine Etkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (38), 245-261.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Rogers, P. - Miller, A. - Judge, W. (1999). Research Notes and Communications Using Information-Processing Theory to Understand Planning/Performance Relationships in The Context of Strategy, *Strategic Management Journal*, 20, 567-577.

- Seyidoğlu, H. (1999). *Uluslararası İktisat, Teori, Politika ve Uygulama*, 13. Baskı, Güzem Yay., İstanbul.
- Shoham, A. (1999). Bounded Rationality, Planning, Standardization of International Strategy, and Export Performance: A Structural Model Examination, *Journal of International Marketing*, 7 (2), 24-50.
- Shoham, A. (1998). Export Performance: A Conceptualization and Empirical Assessment, *Journal of International Marketing*, 6 (3), 59-81.
- Sousa, C. (2004). <http://www.amsreview.org/articles/sousa09-2004.pdf> Erişim Tarihi: 06.10.2006.
- Sousa, C. - Lages, F. (2011). The PD Scale: A Measure of Psychic Distance and Its Impact on International Marketing Strategy, *International Marketing Review*, 28 (2), 201-222.
- Sutcliffe, K.M. - Huber, G.P. (1998). Firm and Industry as Determinants of Executive Perceptions of the Environment, *Strategic Management Journal*, 19, 793-807.
- Sutcliffe, K. (1994). What Executives Notice: Accurate Perceptions in Top Management Teams, *Academy of Management Journal*, 37 (5), 1360-1378.
- Türkiye İhracatçılar Meclisi (2016). <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-rakamlari.html> Erişim Tarihi: 15.10.2016.
- Ural, T. - Acaravcı, S. (2006). The Effects of Firm's Strategic Factors on Export and Firm Performance: A Comparison of Permanent and Sporadic Exporters, *Problems and Perspectives in Management*, 4 (4), 42-62.
- Walters, P. - Samiee, S. (1990). A Model for Assessing Performance in Small US Exporting Firms, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15 (2), 33-50.
- Yücel, A. (2006). *İhracat Pazarlaması Stratejilerinin Firma Performansı Üzerine Etkileri Hazır Giyim Firmaları Üzerine Bir Uygulama*. AU, SBE, Ankara.
- Zou, S. - Stan, S. (1998). The Determinants of Export Performance: A Review of the Empirical Literature between 1978 and 1997, *International Marketing Review*, 15 (5), 333-356.
- Zou, S. - Andrus, D. - Norvell, D. (1997). Standardization of International Marketing Strategy by Firms from a Developing Country, *International Marketing Review*, 14 (2), 107-123.

KÜRESEL FİNANSAL KRİZİ ANLAMAK

Cemil ERARSLAN

Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Finans Bölümü, cemilerarslan@hotmail.com

Özet

Küresel finansal kriz, ABD’de 2000’li yılların ilk yarısında finansal kurumların düşük gelirli kişilere yönelik olarak vermiş oldukları geniş çaplı subprime mortgage kredilerinin 2007 yılında geri dönmeye başlaması üzerine ortaya çıkmıştır. Finansal krize giden süreçte FED’in faiz oranlarını 2004-2007 döneminde yükseltmesi ve konut fiyatlarının da 2005 yılından sonra giderek düşmesi önemli bir rol oynamıştır. Bunun üzerine likidite sıkıntısı içine giren finansal kurumlar da yükümlülüklerini yerine getirememiş ve Amerikan ekonomisi topyekün bir krize yakalanmıştır. 2008 yılında finansal krizin ileri sanayi ülkelerine bulaşmasıyla kriz küreselleşmiştir. Çalışmanın amacı, küresel finansal krizi nedenleri, etkileri ve sonuçları bağlamında anlamak ve bu anlamlandırmadan hareketle küresel finansal sistemin işleyişine yönelik reform önerilerini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Küresel Finansal Kriz, FED’in Faiz Kararları, Mortgage Kredileri

UNDERSTANDING THE GLOBAL FINANCIAL CRISIS

Abstract

The global financial crisis in the United States in the first half of the 2000s, large-scale financial institutions for low-income people that they have given for subprime mortgage loans have emerged on the start back in 2007. To decline gradually after 2005, the Fed's interest rates in the process leading to the financial crisis in 2004-2007 and raise the price of housing has played an important role. Financial institutions entering into a liquidity shortage on it did not fulfill its obligations and the overall US economy is caught in a crisis. In 2008, the global crisis of the financial crisis in the transmission of the advanced industrial countries. The purpose of the causes of the global financial crisis of the study is to understand the effects and results in the context of reform of the functioning of the global financial system and move without meaning to, this is put forward their proposals.

Key Words: Global Financial Crisis, FED's Interest Rate Decisions, Mortgage Loans

GİRİŞ

2007 yılının Ağustos ayında ABD emlak piyasasında başlayan ve kısa zamanda başta Euro bölgesi olmak üzere tüm dünyayı etkisi altına alan küresel finans krizini, daha önce yaşanmış olan krizlerden ayırt eden temel nokta krizin temelinde oldukça kompleks türev ürünlerinin yer almasıdır. Şöyle ki bilgi işlem teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin finans sistemine uygulanması sonucunda, Amerikan finans kurumları 2000’li yılların başından itibaren daha yüksek kâr amaçlı olarak ‘mortgage’ adı verilen ipotekli konut kredilerini bir fonda toplayarak ikincil piyasalarda satmaya başlamışlardır. Söz konusu kredilerin çoğunluğunu ise ödeme gücü yetersiz alt gelir gruplarına dahil olan müşterilere verilen “subprime mortgage” kredileri oluşturmuştur. Üst gelir gruplarına verilen “prime mortgage” ve orta gelir gruplarına verilen “Alternative-A” gibi konut kredilerinin toplam konut kredileri içindeki payı ise görece düşük düzeylerde kalmıştır. Burada Amerikan bankalarının yüksek riskli gruplara geniş krediler verirken temel hareket noktası, kredilerin geri ödenmemesi durumunda ipotek ettirilmiş konutlara el konulması oluşturmuştur. Dolayısıyla Amerikan bankaları, bir taraftan ellerindeki likidite fazlasını eritmek diğer taraftan da daha çok müşteriye ulaşarak dağıtılan krediler vasıtasıyla faiz gelirlerini artırmak için, yüksek riskli olmasına rağmen subprime mortgage kredileri verme yarışına girişmişlerdir.

Dünyada yaşanan küresel likidite bolluğunun da teşvik ettiği menkul kıymetleştirme süreci sonucunda mortgage fonlarına olan talep baskısı her geçen gün artmıştır. Ancak Amerikan bankalarının dağıttığı fonların temel dayanak noktası, verilen kredilerin geri ödeneceği ve bu sayede bankalarında mortgage fonlarından kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getireceğiydi. Ne var ki 2007 yılına gelindiğinde banka bilançoları incelendiğinde önceki yıllarda dağıtılan subprime mortgage kredilerinin geri ödeme oranının beklentilerin altında kaldığı görülmüştür. Bu da finansal piyasalarda bankaların mevcut aktif varlıkları ile yükümlülüklerini karşılayamayacağı beklentisini oluşturmuştur. Paniğe kapılan finans kurumları, kredi borçlarını ödeyemeyen müşterilerinin konutlarına el koymuştur. Fakat bu hamle sonucunda bankalar tarafından satışa sunulan konut arzı sayısı hızla arttığından, ABD’de kriz öncesi dönemlerde yüksek seyreden konut fiyatlarının birdenbire tersine dönmesi üzerine bankaların aktif varlıklarında hızlı bir değer kaybı yaşanmıştır.

Kredi ve varlık piyasalarında yaşanan söz konusu karşılıklı negatif etkileşim süreci ise, beraberinde finansal kurumlara yönelik bir güvensizlik meydana getirmiş, artan panik havası ile birlikte mevduat çekilişleri de hızlanmıştır. Böylece gerçekte iyi durumda olan fakat asimetrik enformasyon nedeniyle müşterilerinin artan mevduat taleplerini

karşılmak zorunda kalan birçok finans kurumu da likidite sıkışıklığı içerisine girmiştir. Gittikçe artan finansal panik havası, Amerikan hükümetinin en büyük finansal yatırım kuruluşlarından olan Fanny Mae ve Freddie Mac'i 7 Eylül 2008'de, Lehman Brothers yatırım bankasını da 15 Eylül 2008'de iflas korumasına alarak devletleştirdiğini duyurması ile daha da artmıştır.

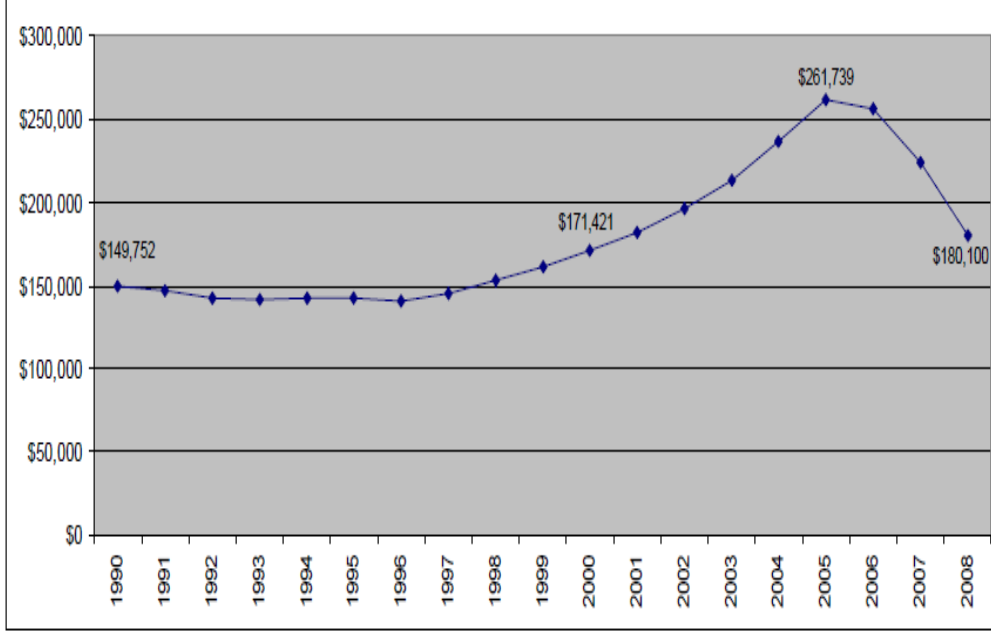
ABD'de başlayan finansal kriz bu ülkeyle sınırlı kalmamış ve başta Euro bölgesi ülkeleri olmak üzere tüm dünyayı etkisi altına alarak küresel bir krize dönüşmüştür. Böylece başta krize uğrayan ülkeler olmak üzere tüm dünyada reel ekonomik büyüme yavaşlamış, işsizlik oranları yükselmiş, ihracat miktarları düşmüş, bütçe ve kamu kesimi açıkları artmıştır. Küresel finansal krizle mücadele için IMF, Dünya Bankası, G-20 Zirvesi, AB, FED, Avrupa Merkez Bankası gibi tüm kurumlar tarafından alınan finansal kurtarma paketleri, yardımlar, faiz indirimleri, genişletici maliye politikası tedbirleri gibi kararlara rağmen küresel kriz günümüze kadar etkisini artırarak sürdürmüştür.

Küresel krizi anlayabilmek için, krizin tüm boyutlarını sağlıklı bir şekilde değerlendirmek gerekmektedir. Bu bağlamda çalışmada öncelikle krizin merkez ülkesi ABD ekonomisinde finansal krize giden süreçte finans ve varlık piyasalarında yaşanan gelişmeler ele alınacaktır. Daha sonra kriz karşısında ABD'de ve AB ülkelerinde uygulanan makro ekonomik politikalara yer verilecektir. Son olarak ise küresel kriz sonrasında popüler hale gelen küresel finansal sistemin reforme edilmesine ilişkin önerilere değinilecektir.

1. Küresel Finansal Krize Giden Süreçte ABD Ekonomisinde Finans ve Varlık Piyasalarında Yaşanan Gelişmeler

ABD ekonomisinde yaşanan kriz, emlak piyasaları ile finansal piyasaların karşılıklı etkileşiminden ve bu sayede varlık fiyatlarındaki aşırı şişmelerden (balonlar) kaynaklanan bir durumdur. Aşağıdaki şekilde ABD'de konut fiyatlarının 1990-2008 dönemindeki gelişimi gösterilmiştir.

Grafik 1. ABD’de Konut Fiyatları’nın Gelişimi (1990-2008)

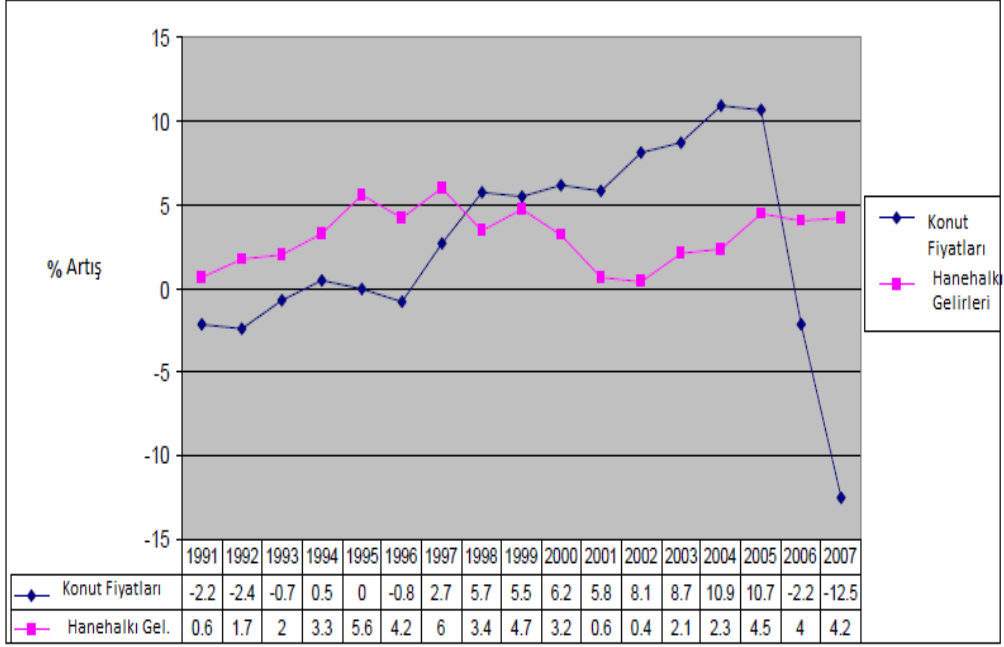


Kaynak: Cate Reavis, “The Global Financial Crisis of 2008 – 2009: The Role of Greed, Fear and Oligarchs”, **MIT Sloan Management**, July-2009, s. 4.

Grafik 1’den izlenebileceği gibi ABD’de konut fiyatları 2000 yılından itibaren hızla artmaya başlamış ve finansal krizin yaşanmaya başlaması ile de aynı hızla azalmıştır. 2000 yılında ortalama konut fiyatları 171,421 \$ iken, 2005’de 261,739 \$’a yükselmiş ve 2008 yılında 180,100 \$’a gerilemiştir. Buna göre 1990 ile 2000 yılları arasında ABD’de konut fiyatlarındaki toplam artış 21,669 \$ ile sınırlı kalırken, sadece 5 yıl içinde (2000-2005) konut fiyatları 90,318 \$ gibi önemli bir artış göstermiştir.

Ancak burada daha ilginç olan durum ise ABD’de konut fiyatlarında yüksek artışların yaşandığı 2000’li yılların ilk yarısında, hanehalklarının gelirlerinin aynı oranda artış göstermemesidir. Bu dönemde konut fiyatlarındaki artışlar, hanehalkı gelirlerindeki artışlardan çok daha yüksek olmuştur. Grafik 2’de ABD’de 1991-2007 döneminde konut fiyatları ile hane halklarının gelirleri arasındaki ilişkiler gösterilmiştir.

Grafik 2. ABD’de Konut Fiyatları ile Hane Halklarının Gelirlerinde Ortaya Çıkan Değişmeler (1991-2007)



Kaynak: Cate Reavis, “The Global Financial Crisis of 2008 – 2009: The Role of Greed, Fear and Oligarchs”, **MIT Sloan Management**, July-2009, s. 4.

Grafik 2’ye göre ABD’de 1998-2005 döneminde konut fiyatlarındaki artışlar, hanehalklarının gelirlerinden çok fazla olmuştur. Bu iki gösterge arasındaki farkın en fazla açıldığı yıllar ise 2001-2005 dönemi olmuştur. Sözgelimi 2004 yılında konut fiyatları %10,9 artarken, hanehalklarının gelirlerindeki artış ise sadece %2,3 ile sınırlı kalmıştır. ABD’de konut fiyatları 2006 yılından itibaren düşmeye başlamış ve finansal krizin yaşanması ile birlikte bu düşüşler daha da hızlanmıştır. 2000’li yılların ilk yarısında konut fiyatlarının hanehalklarının gelirlerine göre çok hızlı bir yükseliş göstermesi, Amerikan halkının borçlanma yoluyla konut sahibi olduğunu kanıtlamaktadır. Söz konusu dönemde ABD’de hane halklarının finansal kurumlardan özellikle mortgage kredileri yoluyla borçlanarak konut taleplerini artırdığını ve bunun da konut fiyatlarındaki artışların gerekçesini oluşturduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

2007 yılı itibarıyla dünyadaki toplam konuta dayalı menkul kıymet ihracının %89,2’si tek başına ABD tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu da ABD finans sisteminin dünyada mortgage tarzı türev ürünler açısından adeta bir monopol konumunda olduğunu göstermektedir (Susam ve Bakkal, 2008: 74).

Tablo 1’de ABD’de 2000-2008 döneminde devlet garantili olan ve olmayan MBS (mortgage-backed securities) türev ürünlerinin gelişimi gösterilmiştir.

Tablo 1. ABD’de Mortgage’a Dayalı Türev Ürünlerin Gelişimi (Milyar \$)

Yıllar	Dev. Gr. MBS	Diğer MBS	Toplam
2000	582,3	102,1	684,4
2001	1.454,8	216,5	1.671,3
2002	1.985,3	263,9	1.249,2
2003	2.725,8	345,3	3.071,1
2004	1.375,2	403,8	1.779,0
2005	1.321,7	678,4	2.050,1
2006	1.214,7	773,1	1.987,8
2007	1.371,7	678,4	2.050,1
2008/1	98,5	3,2	101,7
2008/2	146,1	5,0	151,1

Kaynak: Mustafa Sakal ve Elif Ayşe Şahin, “Küresel Mali Kriz Ekonomide Paradigma Değişiminin Sinyali Mi?”, <http://idc.sdu.edu.tr/tammetinler/kalkinma/kalkinma5.pdf>, Erişim Tarihi: 26.05.2010, s. 12.

Tablo 1’e göre ABD’de mortgage kredilerine dayalı türev ürünler, 2000-2007 döneminde çok hızlı bir yükseliş göstermiştir. 2000 yılında 684 Milyar \$ olan MBS ürünlerinin toplam tutarı, 2007 yılında 2.050 Milyar \$’a ulaşmıştır. Ancak finansal kriz sonrasında 2008 yılında 252 Milyar \$’a kadar düşmüştür. Bu veriler ABD’de 2000’li yıllarda çok ciddi bir menkul kıymetleştirme sürecinin olduğunu göstermektedir.

ABD’de mortgage kredileri ödeme şekline, faiz yapısına ve kredi talebinde bulunanların gelirlerine göre üçe ayrılmaktadır: (Öztürk ve Gövdere, 2010: 384).

- i-) Prime ya da A kalite Mortgage (Üst gelir gruplarına verilen konut kredileri)
- ii-) Alt A Mortgage (Orta gelir gruplarına verilen konut kredileri)
- iii-) Subprime Mortgage (Alt gelir gruplarına verilen konut kredileri)

ABD’de mortgage kredileri dağıtan finans kurumları, gayrimenkuller üzerine ipotek koyduktan sonra varlığın bedeli kadar menkul kıymet ihraç ederek, ikincil piyasalarda yerli ve yabancı yatırımcılara uzun vadeli olarak satışa sunmuşlardır. Menkul kıymetleştirme adı verilen bu süreç sonucunda finansal kurumlar, bir taraftan

dağıttıkları mortgage kredilerinden faiz geliri elde etmeyi, diğer taraftan da kredileri menkul kıymet haline getirerek aracılık ve komisyon gelirlerini artırmayı amaçlamışlardır. Finansal kurumlar başlangıçta bu iki kanaldan elde ettikleri yüksek gelirleri ise, daha fazla mortgage kredisi dağıtmakta temel kaynak olarak kullanmışlardır. Buna karşılık finans piyasalarındaki denetim eksikliği nedeniyle, bir süre sonra sistem konut kredilerinin konut edindirme hedefinden ziyade konut ve menkul kıymet fiyatlarında spekülasyon yapma amaçlı olarak kullanılmasına yol açmıştır. Öte yandan yüksek riskli kişilere daha yüksek faizlerden konut kredisi kullanılması nedeniyle, kredi borçlularının faiz yükleri giderek artmış ve en sonunda subprime mortgage'ların geri dönüş oranında ciddi sıkıntıların yaşanmıştır. Böylece nakit akışı bozulmuş ve bankalar likidite sıkışıklıkları ile karşı karşıya kalmışlardır. Bankaların verdikleri kredileri azaltması ile birlikte konut talebinde yaşanan düşüşler ise, konut fiyatlarını hızla düşürmüştür. Bu da finansal piyasalarda asimetrik enformasyon olgusunu ortaya çıkarmış, önceki dönemlerde aşırı şişen varlık balonları patlamış, bankalar yükümlülüklerinin çoğunu yerine getirememeye başlamış ve finansal panik havasının giderek güçlenmesi sonucunda da 2007 yılının ortalarında çok ciddi bir finansal krize yakalanılmıştır (Öztürk ve Gövdere, 2010: 384-385).

ABD'de 2007 yılının ortalarında başlayan finansal kriz, domino etkisi ile tüm dünyaya yayılmış ve küresel bir nitelik kazanmıştır. Bu bağlamda küresel krizin temelinde ipoteğe dayalı subprime mortgage kredilerinin denetimsiz bir şekilde dağıtılması ve bunların menkul kıymetleştirilerek türev ürünler haline getirilmesi yatmaktadır. Bu süreçte özellikle de MBS (mortgage-backed securities) ve CDO (collateralized debt obligations) adı verilen türev kağıtları önemli bir rol oynamıştır. Gerçekte olması gereken değerlerin çok üzerinde yer alan söz konusu türev ürünlerinin fiyatlarının subprime mortgage ödemelerinin yapılamaması nedeniyle birdenbire düşmesi sonucunda, finansal piyasalarda panik satışları başlamış ve emtia piyasaları da bu gelişmelerden olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu da kredi risklerinin artışı beraberinde getirdiğinden, yüksek profilli yatırımcılar riskten kaçınmak için finansman bonolarına olan taleplerini düşürmüşlerdir. Diğer taraftan bankalar da nakit pozisyonlarını güçlendirmek için reel sektöre verdikleri kredileri sınırlandırmışlardır. Böylece tüm ekonomide likidite sıkışıklıkları baş göstermiş, reel üretim hacmi daralmış ve istihdam oranları azalmıştır. Artan likidite sıkışıklıkları ile baş etmek isteyen FED ise, gecikmeli de olsa politika faiz oranlarını düşürmeye başlamış ve piyasalara acil likidite desteği sağlamıştır. Amerikan hükümeti de kurtarma paketleri ve vergi indirimleri yoluyla genişlemeci bir maliye politikası izlemiştir (Alptekin, 2009: 14-15).

Küresel krizin boyutlarının daha iyi anlaşılabilmesi için, kriz sonrasında uygulanan makro ekonomik politikalara bakmak da yararlı olacaktır. Aşağıda finansal krizin başladığı ABD ile küresel krizden en fazla etkilenen AB ülkelerinde küresel kriz sonrasında uygulanan makro ekonomik politikalara yer verilmiştir.

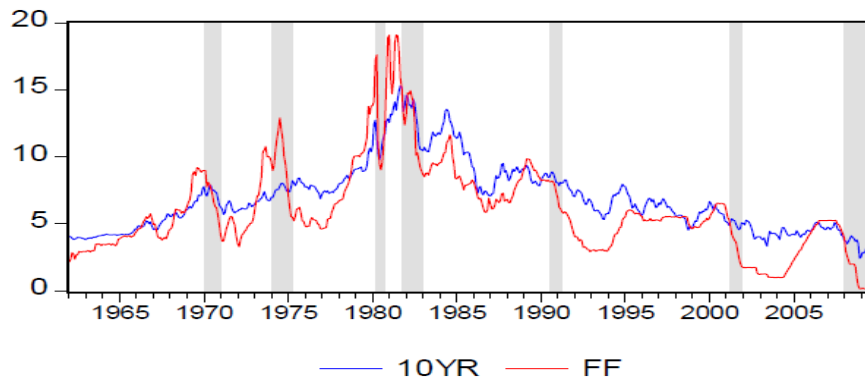
2. Küresel Kriz Sonrasında Uygulanan Makro Ekonomik Politikalar

Küresel kriz sonrasında ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan makro ekonomik politikalar birbirleriyle örtüşmektedir. Şöyle ki yürürlüğe konulan politikaların ortak noktası gevşek para politikaları ile faiz oranlarının indirilmesi ve mali kurtarma operasyonları ile yükümlülüklerini yerine getiremeyen finansal şirketlerin devlet tarafından satın alınarak veya finansal destek verilerek kurtarılmasıdır.

Küresel krizin başlamasıyla birlikte FED (Federal Reserve Bank), federal fonların faiz oranlarında peş peşe indirimler yapmıştır. FED'in faiz oranlarını düşürmedeki temel amacı, finansal piyasalarda likidite sıkıntısının önüne geçmek ve kredi hacmindeki azalmaları önlemektir.

Grafik 3'de 1962-2009 döneminde ABD'de 10 yıllık hazine tahvillerinin faiz oranı (10 YR) ile FED tarafından belirlenen federal fonların (FF) faiz oranları gösterilmiştir. Böylece yaklaşık olarak 50 yıllık bir periyod da ABD ekonomisinde yaşanan ekonomik durgunluklar karşısında, hazinenin borçlanma ve merkez bankasının da borç verme faiz oranlarındaki değişimler izlenebilir.

Grafik 3. ABD'de 10 Yıllık Hazine Tahvilleri ile Federal Fonların Faiz Oranları (1962-2009)



Kaynak: Ersan Bocutoğlu ve Aykut Ekinci, “Avusturyacı Konjonktür Teorisi ve Küresel Kriz”, (Türkçesi), s.2. Orjinali “Austrian Business Cycle Theory and Global Crisis”, **Ludwing von Mises Institute, Mises Daily**, 5 Şubat 2010, <http://mises.org/daily/4072>.

Grafikte yer alan koyu renkli sütunlar, Amerikan ekonomisi için NBER tarafından belirlenmiş olan resesyon dönemlerini göstermektedir. Grafik 3'e göre ABD'de 1962-2009 yılları arasında yaşanan her resesyonist sürece, Amerikan Hazinesi 10 Yıllık Tahvillerin ve FED'de federal fonların faiz oranlarını azaltarak tepki vermiştir. Örneğin, Amerikan ekonomisinde 2001 yılında yaşanan durgunluk sırasında FED, Kasım 2000 tarihinde %6.51 olan faiz oranlarını, Aralık 2001'de %2'nin altına düşürmüştür. 2003 yılının Aralık ayında ise politika faiz oranları, %0.98'e indirilmiştir. Son yaşanan finansal kriz sırasında da bu gelenek bozulmamıştır. Temmuz 2006 ve Temmuz 2007 arasındaki dönemde %5.24-%5.26 bandında hareket eden faiz oranları, küresel krizin yaşanmasıyla birlikte FED'in arka arkaya aldığı faiz indirim kararlarıyla 2009 yılında %0.25'e kadar düşmüştür. Dolayısıyla FED'in küresel krizle mücadele de genişlemeci para politikası izlediği söylenebilir (Bocutoğlu ve Ekinci, 2010: 1-2).

Diğer taraftan para politikası cephesi dışında ABD'de finansal krize yönelik tedbirlerden kapsamında, 03.10.2008 tarihinde Kongre'den “*Acil Ekonomik İstikrar Yasası (Emergency Economic Stabilization Act)*” çıkarılmıştır. Bu yasa ile “*Finansal İstikrar Gözetim Kurulu (The Financial Stability Oversight Board)*” oluşturulmuş ve bu kurumun “*Sorunlu Varlık Kurtarma Programı (Troubled Asset Relief Program/TARP)*” yürütmesi kararlaştırılmıştır. Sorunlu varlıklara yönelik 700 Milyar \$'lık alım hakkı veren TARP programı ile Amerikan Hazinesi, sorunlu varlıkları satın almaya bir kriz yönetim politikası uygulamaya başlamıştır. Söz konusu yasa da Hazine'nin satın aldığı varlıklar karşılığında, varlığını satın aldığı şirketler de oy hakkı vermeyen hisse senedi veya öncelikli borç (senior debt) sahibi olacağı ve finansal şirketlerin yönetici ücretlerini saptayabileceği de belirtilmiştir. Böylece Amerikan Hazinesi, şirketlerin kurumsal yönetim süreçlerine doğrudan müdahale etme hakkı kazanmıştır (Coşkun, 2009: 38-39).

Avrupa Birliği cephesinden bakacak olursak küresel finansal krizden en çok etkilenen ülkelerin Yunanistan, İzlanda, Macaristan, Portekiz, İspanya ve İtalya olduğu görülmektedir. Küresel ekonomik krizde etkisi ile 2009 yılının Ekim ayında Yunanistan'ın kamu borçlarının, Euro Bölgesinde izin verilen sınırların çok üzerinde olduğu ve sürdürülemeyeceğinin anlaşılması üzerine ‘*Avrupa Borç Krizi*’ başlamıştır. Yunanistan'ın bütçe açıkları 2009 yılında GSYİH'nın %15.4'üne, İrlanda'nın %14.3'üne, İspanya'nın %11.2'sine, Portekiz'in %9.3'üne ve İtalya'nın da %5.3'üne ulaşmıştır. Halbuki 1997'de kurulan Avrupa Birliği Büyüme ve İstikrar Paktı Anlaşması'na göre üye ülkelerin bütçe açıklarının GSYİH'ya oranı %3'ü ve kamu borç stoklarının da GSYİH'ya oranı %60'ı geçmemeliydi. Küresel finans krizi sonrasında ekonomik istikrarı sağlamak

için kamu harcamalarını artıran Euro bölgesi ülkeleri, yüksek bütçe açıkları ve kamu borç stokları ile karşı karşıya kalmışlardır. Böylece Euro bölgesinde mali baskınlık artmış, varlık balonları ortaya çıkmış, yaşam standartları düşmüş ve ağır borç yükleri gözlenmiştir (Sandoval v.d., 2011: 3-4).

Avrupa Birliği Bakanlar Kurulu kararıyla 2 Mayıs 2010'da Yunanistan'a 110 Milyar Euro'luk bir kurtarma paketi çerçevesinde yardım yapılması kararlaştırılmıştır. Yunanistan hükümeti ile yapılan anlaşma çerçevesinde, Yunanistan'da kamu kesimi harcamalarında milli gelirin %13'ü oranında bir kesintiye gidilmesi kabul edilmiştir. Hiç kuşkusuz ki bu karar ile Yunan halkının satın alma gücü ve refah düzeyi azalması pahasına ekonomik krizin diğer Avrupa Birliği ülkelerine sıçramasının da önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Avrupa Birliği bünyesinde oluşturulan Avrupa Finansal İstikrar Fonu (EFSF) çerçevesinde, ekonomik krizle mücadele eden ülkelere verilmek üzere 750 Milyar Euro'nun üzerinde bir kaynak oluşturulmuştur. Avrupa Birliği yapısal reformları hızlandıran, mali disiplini güçlendiren ve parasal sıkılaştırma yaparak etkin bir kriz yönetimi oluşturan üye ülkeleri söz konusu fondan yararlandıracaklarını duyurmuştur (Sandoval v.d., 2011: 8-9).

Küresel finansal krizin boyutlarının daha iyi değerlendirilebilmesi için Tablo 2'de küresel kriz sonrasında ABD ve AB ülkelerinde yaşanan bazı finans kuruluşlarının iflası ve buna karşı hükümetlerin kurtarma paketleri ile yapmış olduğu satın almalar gösterilmiştir.

Tablo 2. Çeşitli Ülkelerde Bazı Finans Kuruluşu İflasları ve Kurtarma Operasyonları
(2008-2009)

7 Şubat-İngiltere	Northern Rock ulusallaştırıldı.	88 Milyar Sterlin
14 Mart-ABD	Bear Stearns FED sübvansiyonundan sonra ticari bir banka tarafından satın alındı.	29 Milyar Dolar
7 Eylül-ABD	Freddie Mac ve Fannie Mae ulusallaştırıldı.	200 Milyar Dolar
15 Eylül-ABD	Lehman Brothers iflas etmiştir.	
17 Eylül-ABD	AIG ulusallaştırıldı.	87 Milyar Dolar
18 Eylül-İngiltere	Llyod TSB HBOS'u satın aldı.	12 Milyar Pound
29 Eylül-Benelux	Fortis kurtarıldı.	16 Milyar Dolar
29 Eylül-ABD	Citibank Washoiva'yı satın aldı.	12 Milyar Dolar

29 Eylül-Almanya	Hypo Gayrimenkul kurtarıldı.	71 Milyar Dolar
29 Eylül-İzlanda	Glitnir kurtarıldı.	850 Milyon Dolar
29 Eylül-İngiltere	Bradford&Bingley kurtarıldı.	32,5 Milyar Dolar
30 Eylül-Belçika	Dexia kurtarıldı.	9,2 Milyar Dolar
30 Eylül-İrlanda	İrlanda bankaları kurtarıldı.	572 Milyar Dolar
7 Ekim-İzlanda	Lansbanki ulusallaştırıldı.	
9 Ekim-İzlanda	Kaupthing ulusallaştırıldı.	864 Milyon Dolar
12 Ekim-İngiltere	HBOS, Royal Bank of Scotland, Llyods TSB ve Barclays kurtarıldı.	60,5 Milyar Dolar
16 Ekim-İsviçre	UBS kurtarıldı.	59,2 Milyar Dolar
19 Ekim-Hollanda	ING sermaye yardımı aldı.	10 Milyar Euro
20 Ekim-Fransa	Fransa hükümeti 6 büyük bankaya kredi açtı.	10,5 Milyar Euro
27 Ekim-Belçika	KGB'ye yardım verildi.	3,5 Milyar Euro
4 Kasım-Avusturya	Kommunalkredit ulusallaştırıldı. Constantine Privatbank ulusallaştırıldı ve 5 Avusturya bankasına 1 Euro karşılığında satıldı.	
11 Kasım-Kazakistan	Hükümet 4 büyük bankaya sermaye enjekte etmiştir.	3,7 Milyar Dolar
24 Kasım-ABD	Citigroup sermaye desteği almıştır.	40 Milyar Dolar
22 Aralık-İrlanda	Anglo Irish Bankası ulusallaştırıldı. Üç büyük bankaya fon aktarıldı.	7,68 Milyar Dolar

Kaynak: Pelin Ataman Erdönmez, “Küresel Kriz ve Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler Kronolojisi”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı. 68, 2009, s. 87.

Tablo 2'ye göre en büyük finansal şirket kurtarma operasyonları sırasıyla 7 Eylül 2008'de ABD'de mortgage yatırım kuruluşları olan Freddie Mac ve Fannie Mae'nin 200 Milyar \$ ile kurtarılması, 7 Şubat 2009'da İngiltere'de Northern Rock'ın 88 Milyar Sterlin ile devletleştirilmesi ve 17 Eylül 2008'de ABD'de AIG sigorta şirketinin 87 Milyar \$ ile devletleştirilmesi olmuştur. Tüm bu büyük çaplı kurtarma operasyonları bize yaşanan küresel finansal krizin boyutları ve derinliği hakkında çarpıcı fikirler vermektedir. Bu bağlamda küresel finansal krizin sadece ABD'de veya ileri sanayileşmiş ülkelerde değil

tüm dünyada finansal sistem açısından çok ciddi problemler doğurduğu ve ülke ekonomilerine önemli maliyetler yüklediği söylenebilir.

Küresel finans kriz sonrasında krize uğrayan ülkelerde uygulanan makro ekonomik politikalara Tablo 3’de yer verilmiştir. Böylece söz konusu makro ekonomik politikaların genel çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3. Küresel Krizle Mücadele Kapsamında Uygulanan Makro Ekonomik Tedbirler

Para Politikası Araçları	Faiz Oranı Değişiklikleri Zorunlu Karşılık Oranlarında Değişiklik Döviz Kuru Müdahalesi
Finansal Sisteme İlişkin Kriz Önlem Araçları	Mevduat Garantisinin Artırılması Bankaların Yeniden Sermayelendirilmesi Likidite Enjeksiyonu Banka Kredi/Borçlarına Devlet Garantisi Verilmesi Kamulaştırma/Fona Devir Ticari Tahvillerin Alınması İçin Fon Ayrılması İpotekli Konut Kredisi Tahvillerinin Alınması ve Açığa Satışın Yasaklanması Toksik Varlıkların Alınması
Uluslararası Kuruluşlar	Swap Kanalı IMF
Diğer	İstihdam, Altyapı Yatırımlarının Artırılması, KOBİ’lere ve Düşük Gelir Gruplarındaki Hanehalklarına Yapılan Yardımlar vb.

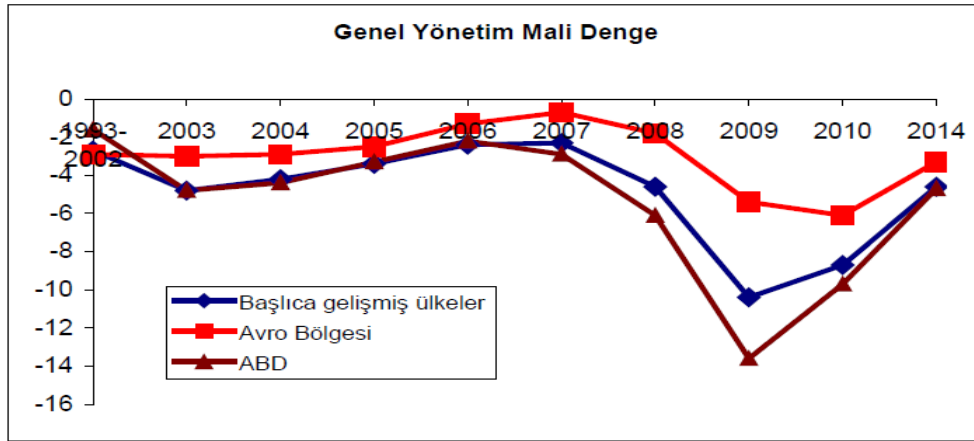
Kaynak: Pelin Ataman Erdönmez, “Küresel Kriz ve Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler Kronolojisi”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı. 68, 2009, s. 89.

Tablo 3’e göre küresel finansal krize uğrayan ülkelerde, para politikası aracı olarak faiz oranı ve zorunlu karşılık oranlarındaki değişiklikler ile döviz piyasasında kurlara müdahale edilmesinin kullanıldığı söylenebilir. Böylece Macaristan, Brezilya, Meksika, Arjantin ve İzlanda dışında kalan birçok ülkede, merkez bankaları faiz oranlarını eş

zamanlı olarak çok keskin biçimde düşürmüştü ve hatta sıfırlamıştır. Ayrıca merkez bankaları bankaların mevduatlara ilişkin zorunlu karşılık oranlarını azaltmış, finansal kurumların sorunlu (toksik) varlıklarını satın almış, mevduat garantilerini artırmışlar, teminat olarak kabul edilen aktiflerin sayısını yükseltmişler, swap uzatma anlaşmaları yapmışlar ve düzenli aralıklarla piyasalara likidite enjekte etmişlerdir. Tüm bu önlemler ile merkez bankaları, finansal piyasalarda bozulan nakit akışını dengelemek ve piyasalara duyulan güven kaybını ortadan kaldırmak istemiştir. Diğer taraftan Japonya, İngiltere, Çin, İspanya, İsveç, Avustralya ve Brezilya gibi ülkelerde hükümetler maliye politikalarını gevşeterek istihdama ve altyapıya yönelik yatırımlarını artırmış, KOBİ'lere daha fazla destek sağlamış ve düşük gelirli hane halklarının borçlarını yeniden yapılandırmıştır (Erdönmez, 2009: 89-90).

Yukarıda sayılan tüm bu makro ekonomik önlemler ve kurtarma operasyonları nedeniyle ülkelerin kamu maliyesi dengeleri bozulmuş, iç ve dış borçlanma oranları da hızla yükselmiştir. Grafik 4'de ABD, Avro Bölgesi ve diğer gelişmiş ülkelerin genel yönetim mali dengelerindeki değişimler gösterilmiştir. Grafikten anlaşılacağı gibi küresel krizle birlikte tüm ülkelerde kamu mali açıkları hızla artmıştır.

Grafik 4. Başlıca Gelişmiş Ülkeler, Avro Bölgesi ve ABD'de Genel Yönetim Mali Dengesinin Gelişimi ve Tahmini Değerleri (1993-2014)



Kaynak: Hülya Soylu, "Global Krize Karşı Politika Önlemleri ve Türkiye", **Maliye Dergisi**, Sayı.157, Temmuz-Aralık/2009, s.254.

Grafik 4'e göre 2007 yılında başlayan küresel kriz öncesinde gelişmiş ülkeler de genel yönetim mali açıkları %2 ile 4 arasındayken, Avro Bölgesi'nde %2'nin altındaydı ve ABD'de %4 civarındaydı. Küresel kriz sonrasında ise mali açıklar, 2009 yılında ABD'de %14'e, gelişmiş ülkelerde %10'a ve Avro Bölgesi'nde de %6'ya ulaşmıştır. Söz konusu mali

açıkların, küresel ekonomideki toparlanmalara paralel olarak azalması ve 2014 yılında kriz öncesi dönemlerdeki rakamlara yaklaşması beklenmektedir.

Küresel ekonomideki başta finansal sistem ve kamu mali dengesi olmak üzere yaşanan geniş çaplı bozulma karşısında, küresel finansal sistemin yapısına yönelik olarak kimi çevrelerce bir takım reform önerileri ortaya atılmıştır. Aşağıda söz konusu reform önerileri kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

3. Küresel Finansal Sistemin İşleyişine Yönelik Reform Önerileri

İkinci Dünya Savaşı'ndan günümüze kadar yürürlükte kalan uluslararası finansal sistem içerisinde gelişmiş ülkeler finansal kredi dağıtan ve gelişmekte olan ülkelere sürekli bütçe açığı ile cari açık vererek kredi alan ülkeler görünümündeydi. Ancak küresel finans krizi sonrasında yapılan değerlendirmelerde aslında bu durumun tam tersine dönmüş olduğu gözlenmiştir. Şöyle ki gelişmiş ülkeler artan cari açıklarını kapatmak için ciddi fonlara ihtiyaç duyarlarken, buna karşılık Çin, Hindistan ve Brezilya gibi gelişmekte olan ülkeler ise sürekli cari fazla verdiklerinden bu ülkelerin sadece batılı bankalarında tuttıkları döviz rezervleri bile Trilyon \$'ları aşmıştır. Dolayısıyla G-7 dışında kalan ülkelerin, küresel ekonomideki rolleri her geçen gün artmaktadır. Nitekim G-7 ve G-20 ülkelerinin küresel krizle mücadele çerçevesinde almış oldukları onlarca karara karşın kriz yayılmaya devam etmiştir. Bu da G-7 ve G-20 dışında kalan ülkelere küresel ekonominin yönetiminde daha fazla söz hakkı tanınmasının zorunluluğunu açıkça ortaya koymaktadır. Dolayısıyla küresel finansal sistemin kapsamlı bir revizyona alınmasının ve küresel finansal sistemin yeniden inşa edilmesinin kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Bu tartışmalar literatürde son on yıldır popüler olan 'yeni finansal mimari (new financial architecture)' kavramıyla yapılmaktadır (Naudé, 2009: 16).

Yeni finansal mimari tartışmaları, özellikle Bretton Woods kurumları olan IMF ve Dünya Bankası'nın yapısı etrafında dönmektedir. Bu konuda yapılan eleştirilerden en önemlileri ise, IMF ve Dünya Bankası'nın kuruluş amaçlarından uzaklaşmaları, IMF'nin kısa vadeli ve şarta bağlı kredi vermesi, IMF'nin fon dağılımında ABD'nin ilk günden beri en yüksek paya sahip olması ve Amerikan Hazinesi'nin izin vermediği ülkelerin fondan kredi alamaması olarak sıralanabilir. Bu bağlamda yapılan öneriler arasında IMF'nin fon yapısının değiştirilmesi ve ABD'nin fondaki kotasının azaltılarak bunun yerine elinde sermaye fazlası bulunan yükselen piyasa ülkelerinin kotalarının artırılmasıdır. Böylece IMF'nin daha çok sesli ve renkli bir kurum olacağı ve böylece alınacak kararların daha adil bir şekilde belirleneceği düşünülmektedir. Diğer taraftan yeni finansal mimari

tartışmaları çerçevesinde, IMF'nin finansal krizlerle etkin bir şekilde mücadele edebilmesi için, tüm ülkelerin güçleri oranında katılımıyla yeni acil durum fonları oluşturulması ve bu fonların bir kriz anında bürokratik engellemeler olmadan en ivedi biçimde ilgili ülkelere ulaştırılması da önerilmektedir (Naudé, 2009: 16).

IMF, özellikle gelişmekte olan üye ülkelerden gelen kota yapısıyla ilgili değişiklik taleplerine daha fazla direnememiş ve 28 Nisan 2008'de "Büyükölçekli Kota ve Temsil Reformu" başlığı altında yeni bir kota dağılımına gitmiştir. Söz konusu reform ile IMF Yönetim Kurulu, Çin, Kore, Meksika ve Türkiye'nin IMF'de bulunan kotalarının artırılmasına büyük bir oy çokluğu ile karar vermiştir. Yine bu tarihte alınan bir diğer önemli karar da, düşük gelirli ülkelerin fondaki temsilini artırmak için temel oyların üçe katlanmasına izin verilmesi ile kota ve oy oranlarının her beş yılda bir yeniden düzenlenmesi ilkesinin benimsenmesidir. IMF Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen yeni kota formülasyonuna göre, bir ülkenin IMF'deki mevcut kota dağılımı 4 temel parametreye göre belirlenecektir. Bunlar GSYİH büyümesi, dış piyasalara açıklık düzeyi, ekonomik istikrar performansı ve sahip olduğu toplam altın ve döviz rezervleridir. Söz konusu dört parametrede meydana gelen olumlu gelişmeler, üye ülkenin ilerleyen dönemlerde IMF'de daha fazla kotaya ve oy hakkına sahip olması anlamına gelecektir. İstikrarlı ve hızlı büyüyen yükselen piyasa ekonomilerine avantaj sağlayan bu reform, daha basit ve şeffaf bir hesaplama yöntemi sunmasıyla da kotaların belirlenmesinde önceki dönemlerde geçerli olan subjektif değerlendirmelere ve eleştirilere de fırsat bırakmamaktadır (Sakal ve Şahin, 2010: 17).

Nisan 2008'de toplanan G-20 Zirvesi'nin IMF ile ilgili bölümünde ise, fonun borç kaynaklarının 750 Milyar \$'a çıkartılması genel prensip kararı olarak benimsenmiştir. Bu çerçevede IMF'nin mevcut borçlanma kaynaklarını, sadece gelişmiş ülkelere değil yeni yükselen piyasa ülkelerine de dayandırması kabul edilmiştir. Ayrıca IMF'nin dünya piyasalarına altın satarak gelecek yıllarda 6 Milyar \$'lık ilave bir kaynak oluşturması ve Genel SDR ile Özel SDR tahsilatlarının da 250 Milyar \$'a yükseltilmesi konularında da anlaşmaya varılmıştır (Sakal ve Şahin, 2010: 19).

Diğer taraftan 2 Nisan 2009'da toplanan G-20 Zirvesi'nde de finansal sistem ile ilgili olarak 3 önemli karar alınmıştır: (Soylu, 2009: 261)

i-) Mali genişleme ile uzun vadeli mali sürdürülebilirlik arasında denge gözetilecek biçimde finansal ve ekonomik teşvik önlemlerinin yürürlüğe konulması.

ii-) Küresel finansal piyasaların düzenlenmesi ve denetlenmesine yönelik güçlü adımların atılması.

iii-) IMF'nin gündeminin öncelikli olarak krizlerle mücadeleye ayrılması ve bu amaca yönelik olarak kurulan fonlara daha fazla kaynak aktarılması.

Alınan tüm bu kapsamlı önlemler ile küresel krizin ateşinin bir nebze de olsun düşürülmesi başarılmıştır. Fakat kriz henüz tamamen sona ermemiş ve küresel ekonomik performans kriz öncesi döneme geri dönmemiştir. Bu bağlamda küresel ekonominin gidişatına bağlı olarak alınması gereken yeni önlemler ve uygulanması gereken yeni politikalar da bulunmaktadır.

Küresel ekonominin toparlanmasına aracılık edecek söz konusu önlemleri şu şekilde sıralayabiliriz: (Kyrili ve Martin, 2010: 33-34)

i-) Önümüzdeki beş yıl için en az gelişmiş ülkelere ve bölgelere yalnızca miktarlar açısından değil fakat aynı zamanda sektörler arasında da dengeli bir biçimde belirlenecek yeni yardım programlarının hazırlanarak en kısa sürede dağıtımlarının organize edilmesi.

ii-) Milenyum Kalkınma Amaçları çerçevesinde en az gelişmiş ülkelerin yenilikçi sektörlerine ilave kaynaklar aktarılması. Söz konusu ülkelere aktarılacak fonlardan en önemlisi de, yılda 400 Milyar \$'lık büyüklüğe ulaşan "Finansal İşlemler Vergisi" dir.

iii-) İklim değişiklikleri ve yoksullukla mücadele eden en az gelişmiş ülkelerin iktisadi kalkınma amaçlarını gerçekleştirebilmesi için, kamu harcamalarında kesintiye gitmeden daha fazla yardım ve kredi sağlanmalıdır.

iv-) Her ülkenin kendi koşullarına göre ulusal makro ekonomik politikalar hazırlamasına yardımcı olunmalı ve bu yönde uluslararası toplumun desteği de alınmalıdır. Diğer bir ifadeyle IMF, en az gelişmiş ülkelere diğer ülkelerde uygulanan ve çoğunlukla başarısız olan paket programlar önermemeli ve onları kendi programlarını hazırlayabilmeleri konusunda cesaretlendirmelidir.

v-) Küresel ekonomik kriz gibi beklenmeyen durumlar ve dışsal şoklar karşısında geniş yardımlar sağlanmalıdır.

vi-) Ülkelerin iç borçlarının sürdürülebilirliğine daha fazla odaklanılmalıdır.

vii-) Ülkelerin kamu kesimi harcamaları daha yakından izlenilmeli ve düzenli aralıklarla şeffaf biçimde kamuoyuna duyurulmalıdır.

SONUÇ

2007 yazında ABD’de patlak veren subprime mortgage krizi, kredi piyasalarındaki bozulmalardan, varlık piyasalarının çöküşünden, konut fiyatlarındaki hızlı düşüşlerden ve finansal sistemde artan risk algısına bağlı olarak finansal sektörün kendisinden beklenen işlevleri yerine getirememesinden kaynaklanmıştır. Böylece finansal piyasalara olan güven sarsılmış, finansal araçların şeffaflığı ortadan kalkmış ve likidite sıkışıklıkları yaşanmaya başlamıştır (Reinhart ve Rogoff, 2008: 340).

ABD’de 2000’li yılların ilk yarısında bankalar, düşük gelirli kişilere yüksek riskli olmasına rağmen subprime mortgage kredileri dağıtma yarışına girmişlerdir. Ancak FED’in faiz oranlarını yükseltmesi ve konut fiyatlarının da giderek azalması üzerine, 2007 yılında subprime mortgage kredileri geri dönmeye başlamıştır. Bunun üzerine likidite sıkıntısı içine giren finansal kurumlar da yükümlülüklerini yerine getirememiş ve Amerikan ekonomisi topyekün bir krize yakalanmıştır. 2008 yılında finansal krizin başta AB ülkeleri olmak üzere dünyanın diğer ileri sanayi ülkelerine de bulaşmasıyla birlikte finansal kriz küreselleşmiştir (Kibritçioğlu, 2011: 5).

9 Ekim 2007’de 14,047 puan seviyesinde olan Dow Jones Sanayi Endeksi, tam bir yıl sonra yani 2008 yılının Ekim ayında %21 oranında değer kaybederek 8.000 puana düşmüştür. Dow Jones endeksinde 1 yıl içerisinde ortaya çıkan söz konusu büyük düşüş, Amerikan ekonomisinde 2007-2008 döneminde başlayan çok ciddi bir krize işaret etmekteydi. Ancak borsalardaki düşüşler ABD ile sınırlı kalmadı ve 2008 yılından itibaren hızla diğer gelişmiş ülkeleri de etkisi altına alarak kredi piyasalarının çökmesine yol açtı. Gelişmiş ülkelerde büyük şirketler çalışanlarının bir kısmını işten çıkardılar ve sermaye yatırımlarını belirsiz bir tarihe kadar ertelediler. Tüketiciler ise almış oldukları kredileri özellikle de mortgage tabanlı borçlarını ödeyemediler. Bunun üzerine IMF öncülüğünde global finansal piyasaları sistemik bir çöküşten kurtarmak için, Amerikan tarihinin en büyük banka kurtarma operasyonuna girişildi (Reavis, 2009: 1).

Amerikan hükümetinin sadece 2009 yılının ilk yarısında likidite sıkıntısı yaşayan ve stres testlerini geçemeyen 19 büyük bankaya aktarmış olduğu kaynağın büyüklüğü 75 Milyar \$’ı aşmıştır. Finansal krizin ulaştığı boyutlar akademisyenler, finansal piyasa uzmanları ve politikacılar arasında detaylı olarak tartışılmış ve kriz ile kısa ve uzun dönemde nasıl mücadele edileceğine ve krizin daha da kötü sonuçlara yol açmaması için neler yapılması gerektiğine ilişkin olarak çok sayıda görüş ortaya atılmıştır. MIT’den Finansal Yönetim uzmanı Andrew Lo’ya göre, 1974 yılından beri dünyada toplam 18 bankacılık krizi olmuştu ve bu krizlerin hemen hepsi oluşumu, gelişimi ve sonuçları açısından birbirine

benzemekteydi. Ancak ABD’de başlayan son finansal kriz, önceki tüm krizlerden farklıydı. 2000’li yıllarda finansal piyasalar daha önce hiç olmadığı kadar küreselleşmişti ve dünyanın bir yerinde başlayan bir sorun kısa sürede diğer ülkeleri de etkisi altına alarak krizleri önelemekteydi. Üstelik A. Lo’ya göre, yenilik, rekabet ve gelişim kavramlarının yaygınlaştığı ve dünyanın fiber optik kablolarla birbirine bağlandığı bir modern kapitalizm de finansal krizlerin önüne geçilmesi imkansızdır. Çünkü finansal kapitalizmin kendisi kriz oluşturma eğilimlidir. Zira finansal kapitalizm, doymak bilmez bir açgözlülüğten beslenmekte ve daha fazla kâr, faiz, rant geliri için her yolun mubah olduğu görüşünden yola çıkmaktadır (Reavis, 2009: 2).

Küresel finansal krizin nasıl başladığı ve yayıldığına ilişkin olarak literatürde yapılan tartışmalara baktığımızda finansal krizi tetikleyen üç önemli nedenin olduğu söylenebilir: (Kibritçiöğlü, 2011: 5).

i-) ABD başta olmak üzere ulusal hükümetlerin finansal piyasalara ilişkin yetersiz kalan denetimleri ve düzenleme girişimleri.

ii-) ABD finans sektöründe faaliyet gösteren finansal kuruluşların, 1990’lı yıllardan beri icat edilen yeni finansal araçları kullanarak hızlı büyüme ve yüksek kar uğruna aşırı risk üstlenmeyi tercih etmeleri.

iii-) 2000’li yıllar boyunca ABD’nin de dahil olduğu gelişmiş ülkeler grubunun uyguladığı kötü iktisat politikaları.

Küresel finansal krizle mücadelede ülke merkez bankaları tarafından alınan ilk önlem politika faiz oranlarının düşürülmesi olmuştur. 2009 yılında FED, Avrupa Merkez Bankası ve Japon Merkez Bankası ortaklaşa bir şekilde eşzamanlı faiz indirimine gitmişlerdir. Ancak para politikasındaki bu değişikliklerin finansal likidite sıkışıklıklarını önlemeye yetmemesi üzerine, maliye politikası da gevşetilerek mali teşvik uygulamalarına başvurulmuştur. G-20 Zirvelerinde alınan kararlar gereğince mali teşvik paketleri, çoğunlukla altyapı yatırım harcamaları başta olmak üzere harcama kalemlerinden oluşmaktadır. AB ülkelerinin açıkladıkları ekonomik paketler de ise, konjonktürel koşullar dikkate alınmıştır. Bu bağlamda sürekli ve geçici vergi indirimleri, transfer harcamaları ile kamu yatırım harcamalarının artırılması ve işgücü piyasası önlemleri söz konusu mali teşvik paketlerinde ilk dikkati çeken önlemler arasında yer almaktadır (Soylu, 2009: 265).

Krizin patlak verdiği tarihten bugüne kadar kalıcı bir şekilde kontrol edilememesi, bazı yazarlar tarafından kapitalizmin yaşadığı en büyük ekonomik krizler olan 1929 Dünya Buhranı ve 1973 Petrol Krizi ile karşılaştırılmasını da beraberinde getirmiştir. Ancak

henüz 1929 Krizine çözüm getiren ne bir J. M. Keynes, ne de 1973 Krizini tutarlı biçimde açıklayan bir M. Friedman gibi iktisatçı ortaya çıkmamıştır. Bunda en önemli neden ise 20. yüzyılın kitlesel üretime dayalı ulusal sanayi ekonomileri ile 21. yüzyılın küreselleşmiş finansal ve bilgi tabanlı teknolojiye dayalı rekabetçi ekonomilerinin birbirlerinden çok farklı olmasıdır. Dolayısıyla yaşanmakta olan küresel finansal krize önceki krizlerde olduğu gibi tam manasıyla çözüm getirmek hiçte kolay bir iş değildir. Üstelik 2007 yılında yaşanacak krizin tarihini aşağı yukarı doğru tahmin eden ve kimilerince kâhin olarak adlandırılan ünlü iktisatçı Nouriel Roubini bile verdiği mülakatlarda, küresel krizin tamamen çözümlenmesini beklemenin bir ütopya olduğunu ve birbiriyle entegre olmuş küresel bir ekonomide bundan böyle sürekli olarak küresel ölçekte bu tür krizlerin veya bölgesel olarak daha mikro krizlerin sıklıkla görülebileceğini ısrarla vurgulamaktadır. Nitekim IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların dünya ekonomisinin geleceğine ilişkin beklentilerinin ortaya konulduğu raporlarda yer alan en iyi senaryolarda bile gelecekteki küresel krizlerin, çok daha uzun süreler gözlenebileceği görüşü öne çıkmakta ve bu da Roubini'nin söylediklerini doğrulamaktadır. Bu nedenle bundan sonraki dönemlerde üretim, finans ve ticari açıdan küreselleşmiş bir ekonomide, son yaşanan küresel krize benzer krizler yaşamaya hazırlıklı olmak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Alptekin, E. (2009). Menkul Kıymetleştirme ve Küresel Finans Krizindeki Rolü, *AR&GE Bülten*, (Nisan) 11-16.
- Bocutoğlu, E. – Ekinci A. (2010). Avusturyacı Konjonktür Teorisi ve Küresel Kriz, Makalenin Türkçe Versiyonu, 1-8. Makalenin Orjinali Austrian Business Cycle Theory and Global Crisis, *Ludwig von Mises Institute, Mises Daily*, 66-82, <http://mises.org/daily/4072>, Erişim Tarihi: 05.02.2010.
- Coşkun, Y. (2009). Küresel Kriz Sürecinde Yatırım Bankaları ile Diğer Finansal Aracılarda Yaşanan Finansal Başarısızlıklar ve Kamusal Müdahaleler, *Bankacılar Dergisi*, 71 (Aralık), 23-47.
- Erdönmez, P.A. (2009). Küresel Kriz ve Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler Kronolojisi, *Bankacılar Dergisi*, 68, 85-101.
- Kibritçioğlu, A. (2011). The Components and Complexity of the Global Economic Crisis of 2006-2011, *MPRA (Munich Personal RePEc Archive)*, No.33515, (September), 1-8. Makalenin Türkçe Versiyonu 2006-2011 Küresel Ekonomik Krizin Bileşenleri ve Karmaşıklığı, *İktisat ve Toplum Dergisi*, 9 (July), 30-34.
- Kyrili, K. – Matthew, M. (2010). The Impact of the Global Economic Crisis on the Budgets of Low-Income Countries, *Research Report-Development Finance International (DFI) for Oxam*, (July) 1-42.

- Naude, W. (2009). *The Financial Crisis of 2008 and the Developing Countries*, United Nations University, UNU-WIDER, (United Nations University-World Institutions for Development Economics Research), Discussion Paper, 1, (January), 1-20.
- Öztürk, S. – Gövdere, B. (2010). Küresel Finansal Kriz ve Türkiye Ekonomisine Etkileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15 (1), 377-397.
- Reavis, C. (2009). The Global Financial Crisis of 2008 – 2009: The Role of Greed, Fear and Oligarchs, *MIT Sloan Management*, (July), 1-22.
- Reinhart, C.M. – Kenneth, S.R. (2008). Is the 2007 US Sub-Prime Financial Crisis So Different? An International Historical Comparison, *The American Economic Review*, 98 (2), (May), 339-344.
- Sakal, M. – Şahin, E.A. (2010). Küresel Mali Kriz Ekonomide Paradigma Değişiminin Sinyali Mi?, <http://idc.sdu.edu.tr/tammetinler/kalkinma/kalkinma5.pdf>, 1-23. Erişim Tarihi: 26.05.2010.
- Sandoval, L. – Beltran, E. - Ulziikhutag S. - Zorigt T. (2011). The European Sovereign Debt Crisis: Responses to the Financial Crisis, *New Voices in Public Policy*, 5, (Spring), 1-25.
- Soylu, H. (2009). Global Krize Karşı Politika Önlemleri ve Türkiye, *Maliye Dergisi*, 157, (Temmuz-Aralık), 251-266.
- Susam, N. - Bakkal U. (2008). Kriz Süreci Makro Değişkenleri ve 2009 Bütçe Büyüklüklerini Nasıl Etkileyecek?, *Maliye Dergisi*, 155, (Temmuz-Aralık), 72-88.

TÜKETİCİLERİN TOPLULUKÇULUK DEĞERLERİNİN ÖLÇÜLMESİ HAKKINDA BİR ÖLÇEK GEÇERLEMESİ

Günay KURTULDU

Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, kurtuldugunay@gmail.com

Özet

Tüketicilerin toplulukçuluk ve bireysellik değerlerinin ölçülmesinde farklı bakış açılarına göre değişik değerlendirmeler yapılmakta ve toplulukçuluk ve bireyselliğin ölçülmesinde kullanılacak farklı ölçeklerden bahsedilmektedir. Bu çalışmada; Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen, sonrasında Baltacı (2014) tarafından Türkiye’de kullanılan toplulukçuluk ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma örnekleme, İstanbul’un farklı ilçelerinde yaşayan 365 kişiden oluşmaktadır. Araştırma verileri kolayda örnekleme ve yüzyüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Veriler; keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi (ölçüm modeli) ve güvenilirlik analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; ilgili toplulukçuluk ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Toplulukçuluk, Bireysellik, Geçerlilik, Ölçek Geçerleme

THE MEASUREMENT OF CONSUMERS' COLLECTIVISTIC VALUES: A SCALE VALIDATION STUDY

Abstract

Regarding to measure collectivistic and individualistic values of consumers, there are many different perspectives and scales. The aim of the study is to evaluate validity and reliability of the Oyserman, Coon and Kimmelmeier's (2002) collectivism scale which had been applied in Turkey by Baltacı (2014). Sample of the study consists of 365 individuals who live in different districts of Istanbul. Research data had been collected by convenience sampling and face to face surveys. Data had been analyzed via exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis (measurement model) and reliability analysis. As a result of the study, the collectivism scale had been found as a valid and reliable scale.

Key Words: Collectivism, Individualism, Validity, Scale Validation

GİRİŞ

Tüketicilerin sahip oldukları değerlerin, tüketicilerin kararları üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Nitekim işletmeler ve markalar, tüketiciler üzerinde kendi ürünleri ya da markaları lehine pozitif değerlendirmeler oluşmasını istiyorlarsa, gerçekleştirecekleri tüm pazarlama faaliyetlerinde tüketici değerlerini göz önünde bulundurmalı ve faaliyetlerini tüketici değerlerine uyumlaştırmalıdır. Özellikle uluslararası pazarlarda farklı kültürlerin farklı değer yapılarına sahip olması nedeni ile ilgili pazardaki tüketicilerin değerlerinin anlaşılabilmesi; işletmenin ve markanın ilgili pazarda başarılı olabilmesi bakımından oldukça önemlidir. Bu bakımdan tüketicilerin sahip olduğu değerlerin ölçülebilmesi ve değerlerin ölçümünde kullanılacak ölçeklerin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada; tüketicilerin değerlerinden sadece toplulukçuluk değeri ile ilgilenilmekte ve toplulukçuluk değerinin ölçülmesinde kullanılacak bir ölçek değerlendirilmektedir. Toplulukçuluk değeri literatürde genellikle bireyselcilik değeri ile birlikte ele alınmakta; bu iki değer birbirinin zıttı olan iki ucu temsil eden tek boyutta (bipolar) ya da kendine has özellikleri olan birbirinden ayrı yapılar olarak ölçülmektedir. Ayrıca toplulukçuluk ve bireyselcilik, toplum düzeyinde ölçülebildiği gibi birey düzeyinde de ölçülebilmektedir. Literatürdeki tüm bu çalışmalara rağmen, toplulukçuluk ya da bireyselcilik'in ölçümünde kullanılacak genel geçer bir ölçeğe rastlanılmamıştır. Toplulukçuluk ve bireyselcilik değerlerinin toplum düzeyinde mi, yoksa birey düzeyinde mi ölçülmesi gerektiği ya da toplulukçuluk ve bireyselcilik değerlerinin birbirinin zıttı olacak şekilde (bipolar) tek boyutlu mu, yoksa ayrı birer yapı olarak ayrı ayrı mı ölçülmesi gerektiği hakkındaki tartışmalar bu çalışmanın konusu ve kapsamı dışında tutulmuştur. Bu çalışmada; Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen toplulukçuluk ve bireyselcilik ölçeklerinden, Baltacı (2014)'nın araştırmasında Türkiye'ye uyarlanan, sadece toplulukçuluk ölçeği incelenerek; bu ölçeğin Türkiye'de toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesinde kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

1. Literatür Özeti

1.1. Değer boyutları

Hofstede (1984: 83)'in farklı ulusların ve ülkelerin kültürlerinde yer alan çeşitli bileşenlerin yapısını belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirdiği çalışması sonucunda: ülkeler arasındaki farklılıklardan kaynaklanan ve ülkelerin değerler bazında

sınıflandırılmasına yardımcı olabilecek dört değer boyutunun varlığı ortaya konmuştur. Bu değer boyutları: “Bireyseliğe karşı Toplulukçuluk”, “Yüksek Güç Mesafesi’ne karşı Düşük Güç Mesafesi”, “Güçlü Belirsizlikten Kaçınma Davranışına karşı Zayıf Belirsizlikten Kaçınma Davranışı” ve “Maskülinite’ye karşı Feminite” değerlerinden oluşmaktadır. İlerleyen çalışmalarda Hofstede, “uzun dönem oryantasyonu” değerini de bu değerlere ilave etmiştir. Hofstede’nin bu çalışması pazarlama alanında da yoğun bir ilgi görmüş ve pazarlama alanında da kullanılmıştır (Soares vd., 2007: 281). Farklı ülkeler farklı kültürlere sahiptirler ve ülkelerin sahip olduğu kültürlerin, her ülkede farklı değer yapılarının oluşmasına neden olacağı ifade edilebilir. Özellikle uluslararası pazarlama yöneticilerinin; kültür aracılığıyla belirlenen değer yapılarını derinlemesine inceleyip anlamaları ve yatırımlarını, ülkeler arasındaki kültürel farkları ve değerleri göz önünde bulundurarak yapmaları gerekmektedir (Hofstede, 1984: 81). Görüldüğü üzere farklı değer boyutlarının varlığı söz konusudur ve bu boyutlardan hangisinin kullanılacağı araştırmaların amaçlarına göre farklılık arz edecektir. Bu çalışma, konusu itibarıyla “Toplulukçuluk / Bireyselicilik” değerleri özelinde, sadece “Toplulukçuluk” değerleri ve ölçeği ile ilgilenecektir.

1.2. Toplulukçuluk / bireyselicilik değerleri

Her ne kadar bu çalışma Toplulukçuluk değerleri ile ilgilense de, literatürde toplulukçuluk ve bireyselicilik değerleri genellikle bir arada ve birlikte ele alınmaktadır. Bu nedenle bu bölümde, toplulukçuluk ve bireyselicilik açıklanacak ve aralarındaki ilişkiler değerlendirilecektir. Toplulukçu bireyler, bağlı buldukları grubun amaçlarını benimserler, davranışlarında sosyal normlara uymaya çalışırlar, kendilerini diğer bireylerle bağlantılı bir varlık olarak görürler ve bireylerarası iyi ilişkiler geliştirmeye önem verirler. Bireyselci bireyler ise; bireysel amaçlarını önemserler, kendilerini diğer insanlardan bağımsız olarak değerlendirirler ve kendi bireysel inançlarına ve değerlerine göre davranışta bulunurlar (Ng vd., 2011: 1036). Bireyselci toplumlar “ben” bilincine, bunun zıttı olarak toplulukçu toplumlar ise “biz” bilincine önem verirler (Chen ve West, 2008: 261).

1.3. Toplulukçuluk / bireyselicilik ölçeklerinin değerlendirilmesi

Toplulukçuluk / Bireyselicilik değerlerinin değerlendirilmesinde olduğu gibi; her ne kadar bu çalışma toplulukçuluk ölçeği ile ilgilense de, literatürde toplulukçuluk ve

bireysellik ölçekleri genellikle birlikte ele alındığından burada da birlikte değerlendirilecektir.

Toplulukçuluk / bireysellik değerleri ölçülürken, farklı bakış açılarını yansıtan ancak birbirinin benzeri olan farklı birçok ölçek kullanılmaktadır. Toplulukçuluk / bireysellik'i "ülke düzeyinde" ölçek çalışmalar olduğu gibi, "birey düzeyinde" ölçek çalışmalar da mevcuttur. Bunun yanında toplulukçuluk / bireysellik'i birbirinin tersi iki karşıt ucu bulunan tek boyutlu bir yapı (bipolar) gibi ölçek çalışmalarını yanı sıra, toplulukçuluk / bireysellik'i kendine has özellikleri olan iki ayrı yapıyı temsil edecek şekilde ölçek çalışmalar da mevcuttur. Hofstede (1980), toplulukçuluğu bireyselliğin tersi (düşük düzeyde bireysellik yüksek düzeyde toplulukçuluk anlamına gelecek şekilde) olarak ele almış ve ülke düzeyinde olacak şekilde sadece bireyselliği ölçmüştür (Akt: Oyserman, Coon ve Kimmelmeier, 2002: 6-8). Toplulukçuluk / bireysellik değerlerinin ölçülmesinde Hofstede (1980)'in kullandığı bu yöntemin yanısıra; toplulukçuluk ve bireysellik'i birey düzeyinde ve her biri birbirinden bağımsız (ayrı), kendine has özellikleri olan, farklı yapılar oluşturacak şekilde ayrı ayrı ölçek çeşitli çalışmalar da mevcuttur (Oyserman, Coon ve Kimmelmeier, 2002: 7). Toplulukçuluk / bireysellik'in ilk kez kullanılmaya başlandığı dönemlerde toplulukçuluk / bireysellik, iki karşıt uca sahip olan tek boyutlu bir yapı olarak kullanılmıştır. İlerleyen dönemde gerçekleştirilen çeşitli çalışmalarda ise, toplulukçuluk ve bireysellik'in her birinin kendi yapısal özelliklerini bünyesinde barındıran iki farklı yapıyı temsil edebileceği ifade edilmiştir (Chen ve West, 2008: 261). Toplulukçuluk / bireysellik'in ölçülmesinde bahsi geçen tüm bu yaklaşımların her birinin kendine has çeşitli kısıtları vardır. Bu yaklaşımların hiçbiri diğerinden daha üstün ya da baskın değildir. Çalışmanın içeriğine ya da amacına göre hangi yaklaşımın ya da yöntemin kullanılacağı değişkenlik gösterebilecektir (Oyserman, Coon ve Kimmelmeier, 2002: 8). Toplulukçuluk / bireysellik'in ölçülmesi hakkında literatürdeki farklı görüşler arasındaki tartışmalar halen devam etmektedir. Toplulukçuluk / bireysellik'in bipolar (toplulukçuluk ya da bireysellik birbirinin tersi olacak şekilde, sadece birini ölçmek) olarak veya ayrı ayrı ölçülmesi ya da toplum düzeyinde veya bireysel düzeyde ölçülmesi hakkında gerçekleştirilen tartışmalar henüz literatürde sonuçlandırılmamıştır. Araştırmanın amacına hangi yaklaşımın ya da yöntemin katkı sağlayacağını araştırmacılar tarafından değerlendirilmesi ve bu doğrultuda bahsi geçen yöntemlerden çalışmanın amacına en uygun olanının uygulanması gerektiği ifade edilebilir. Nitekim bu çalışmada; literatürdeki bu durum özetlenip değerlendirilerek, çalışmanın amacı doğrultusunda

sadece toplulukçuluk ölçeği ile ilgilenilmekte ve toplulukçuluk değerlerinin ölçümünde kullanılabilen bir ölçek değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Bu çalışmada Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen Toplulukçuluk ölçeği değerlendirilmektedir. Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002), son 20 yılda toplulukçuluk / bireysellik'in ölçülmesinde kullanılan ölçekleri inceledikleri meta-analiz çalışmaları sonucunda; bazı değişkenlerin birçok ölçekte sıklıkla yer aldığını tespit etmişler ancak yaygın olarak kullanılan standart bir ölçek tespit edememişlerdir. Literatürdeki bu ölçekleri düzenleyerek çeşitli kategorilere göre özetlemişler ve 27 farklı ölçek elde etmişlerdir (Oyserman, Coon ve Kimmelmeier, 2002: 9). Bu ölçeklerden 11'inin toplulukçuluk / bireysellik'i bipolar olarak, 16'sının ise toplulukçuluk / bireysellik'i birbirinden ayrı yapılar olarak ayrı ayrı ölçtüğünü belirtmişlerdir. Sonrasında bahsi geçen 27 ölçeğin değişkenlerini içerik analizi yardımıyla incelemişler ve içerikleri doğrultusunda bu değişkenleri "bireysellik odaklı" veya "toplulukçuluk odaklı" olacak şekilde sınıflandırmaya tabi tutmuşlardır. Bu sınıflandırma sonucunda toplulukçuluk için "ilişkili, ait olan, görev alan, harmoni, tavsiye, içerik, hiyerarşi ve grup"tan oluşan 8 alan; bireysellik için ise "bağımsız, amaçlar, rekabet, eşsiz, özel hayat, kendini tanıyan ve direkt iletişim kuran"dan oluşan 7 alan tanımlamışlardır. Belirlenen bu alanlar ile ilişkili olan değişkenlerin bahsi geçen 27 ölçekte yer alma yüzdelerini toplulukçuluk ve bireysellik için ayrı ayrı tespit ederek, ilgili tüm alanlar için birer örnek soruya yer vermişlerdir. Böylece toplulukçuluk ve bireysellik değerlerinin ölçülmek istendiği araştırmalarda kullanılabilen, bir adet toplulukçuluk ve bir adet bireysellik ölçeği elde etmişlerdir (Oyserman, Coon ve Kimmelmeier, 2002: 9-10). Van Hooft ve De Jong (2009: 304) Hollanda'da gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen toplulukçuluk ve bireysellik ölçeklerini kullanmışlardır. Baltacı (2014) ise, Türkiye'de gerçekleştirdiği çalışmada Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen toplulukçuluk ölçeğini kullanmıştır. Bu çalışma, Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen, sonrasında Türkiye'de Baltacı (2014) tarafından uygulanan toplulukçuluk ölçeği ile ilgilenmekte ve onu değerlendirmektedir. Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen, sonrasında Baltacı (2014) tarafından Türkçe'ye tercüme edilerek kullanılan toplulukçuluk ölçeğini oluşturan değişkenler Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Toplulukçuluk Ölçeği

Değişken	Değişken Kodu
• Bir akrabam maddi güçlük içinde ise imkânlarım ölçüsünde yardım ederim.	TPLK_1
• Kim olduğumu anlamak için beni grubumun üyeleri ile birlikte görmelisiniz.	TPLK_2
• Bir karar vermeden önce her zaman başkalarına danışırım.	TPLK_3
• Grup üyelerim ile anlaşmazlığa düşmekten kaçınmak için çaba gösteririm.	TPLK_4
• Bir rapor veya laboratuvar çalışmasını tek başıma yapmaktansa grupta yapmayı tercih ederim.	TPLK_5
• Bana göre mutluluk, başkaları ile vakit geçirmektir.	TPLK_6
• Nasıl davranacağım kiminle olduğuma, nerede olduğuma ya da her ikisine birden bağlıdır.	TPLK_7
• Etkileşimde olduğum otorite sahiplerine saygı duyarım.	TPLK_8

Van Hooft ve De Jong (2009), Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen toplulukçuluk ve bireysellik ölçeklerini kullandıkları çalışmalarını, Hollanda'da 138 geçici işçi üzerinde gerçekleştirmişlerdir (Van Hooft ve De Jong, 2009: 295). Baltacı (2014) ise; kültürün, performans değerlendirmesi ve başarıya yapılan atfın nedenselliği üzerindeki etkisini ele aldığı ve Türkiye'de gerçekleştirdiği çalışmasında, Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen toplulukçuluk ölçeğini kullanmıştır. Baltacı (2014)'nın çalışmasının örneklemini, performans değerlendirmeye tabi tutulan orta ve üst kademe yöneticilerin yer aldığı 53 kişilik yönetici topluluğu oluşturmaktadır. Baltacı (2014)'nın çalışmasında kullanılan toplulukçuluk ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (cronbach alpha) 0,808 olarak elde edilmiştir.

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Araştırmanın amacı

Bu çalışmada; Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen ve Baltacı (2014)'nın araştırmasında Türkiye'ye uyarlanan toplulukçuluk ölçeğinin; Türkiye'de toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Böylece bu çalışmanın ve ilgili toplulukçuluk ölçeğinin, Türkiye'de toplulukçuluk değerlerini ölçmek isteyen diğer çalışmaların amaçlarına da katkı sağlaması hedeflenmektedir. Ayrıca, literatürde toplulukçuluğun ölçülmesi hakkında var olan tartışmalara da, Türkiye özelinde katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

2.2. Araştırmanın örnekleme süreci ve veri toplama yöntemi

Araştırmanın anakütlesini, İstanbul'da yaşayan 18 yaşını aşmış Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları oluşturmaktadır. Toplulukçuluk sorularından oluşan anket toplamda 393 kişiye uygulanmış, hatalı ve eksik doldurulan 28 anketin elenmesi ile 365 kişiden oluşan örnek büyüklüğüne ulaşılmıştır. Araştırmanın anket uygulaması İstanbul ilinin farklı sosyo-ekonomik düzeylere sahip farklı ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada yer alan veriler yüzyüze anket yöntemiyle toplanmıştır.

2.3. Verilerin analizi

2.3.1. Araştırma örnekleminin demografik özellikleri

Araştırma örnekleminde yer alan katılımcıların %51,2'si kadın (187 kişi), %48,8'i ise erkektir (178 kişi). Örneklemdaki katılımcılar yaşları itibari ile değerlendirildiğinde %18,4 (67 kişi)'lik oranla 25-29 yaş aralığındaki katılımcılar örneklemdaki en büyük grubu oluştururken, en düşük grubu %9,6 (35 kişi)'lik oranla 51-54 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması 34,61'dir ve örneklemin büyük çoğunluğunun yaşları itibariyle orta yaş grubunda olduğu ifade edilebilir. Örneklemin %62,5'i evli bireylerden, %35,9'u ise bekar bireylerden ve %1,6'sı ise dul/boşanmış bireylerden oluşmaktadır. Gelir bakımından örneklemdaki en büyük grubu %41,6'lık oranla 1.501-3.000 TL arasında gelir düzeyine sahip olan katılımcılar oluştururken,

3.001-4.500 TL gelire sahip olan katılımcıların oranı %10,7 ve 1.500 TL ve altı gelire sahip olan katılımcıların oranı ise %8,5'tir. Bu bakımdan örneklemin %50'yi aşan bir çoğunluğunun alt ve orta gelir düzeyindeki katılımcılardan oluştuğu ifade edilebilir. Örneklem eğitim düzeyi bakımından değerlendirildiğinde, örneklemden en yüksek grubu %58,4 (213 kişi)'lük oranla lise mezunları oluşturmaktadır. Lise mezunlarından sonraki en büyük grubu (%29,8-109 kişi) ise yükseköğrenim (yüksekokul, üniversite) görmüş katılımcılar oluşturmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda örneklemin büyük çoğunluğunun lise ve üstü eğitim düzeyindeki bireylerden oluştuğu belirtilebilir. Son olarak katılımcıların meslekleri bakımından örneklem değerlendirildiğinde; özel sektör çalışanları, serbest meslek sahibi ve işçilerden oluşan grubun örneklem içindeki toplam yüzdesinin %70,2 olduğu görülmektedir. Öğrenciler %12,6, ev hanımları %7,9 ve kamu çalışanları ise %5,5'lik oranla örnekleme yer almaktadır.

2.3.2. Toplulukçuluk ölçeği geçerlilik analizleri

Geçerlilik, uygulanan ölçeğin (testin) ölçülmek istenen özelliği ne kadar doğru ölçtüğü ile ilgili bir kavramdır (Büyüköztürk, 2016: 179). Ölçeğin geçerlilik analizleri gerçekleştirilirken; keşfedici faktör analizinden ve doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. SPSS 21 programı kullanılarak gerçekleştirilen keşfedici faktör analizinde, öncelikle ölçekte yer alan tüm değişkenler analize dahil edilmiştir. Analiz sonucunda; teori ile uyumsuz sonuçlar oluşmasına neden olan ve birden fazla faktöre yüklenerek faktör yapısını bozan değişkenlerin var olduğu görülmüştür. Buna istinaden, TPLK_1 ve TPLK_8 değişkenlerinin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu değişkenler ölçekten çıkarıldıktan sonra, keşfedici faktör analizi yeniden gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonucunda elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluk Ölçümü ve Bartlett's test sonuçları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Toplulukçuluk Ölçeği için KMO ve Bartlett's Test Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin		
Örneklem Uygunluk Ölçümü		,754
Bartlett's Test	Ortalama Ki-Kare	235,678
	Serbestlik Derecesi	15
	Anlamlılık	,000

Tablo 2’de görüleceği üzere, KMO değeri istenen değeri sağlamaktadır ve Bartlett’s test sonucu da anlamlıdır. 6 değişkenle gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda; toplulukçuluk ölçeği, teori ile uyumlu şekilde, tek boyutlu olarak (Tablo 3) oluşmuştur.

Tablo 3. Toplulukçuluk Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonucu

Faktör 1	
TPLK_2	0,658
TPLK_5	0,639
TPLK_7	0,625
TPLK_6	0,622
TPLK_3	0,616
TPLK_4	0,458

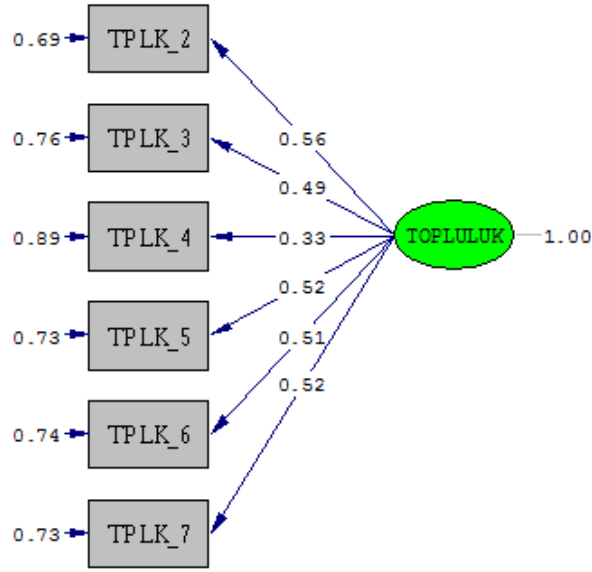
Tablo 4’te, tek boyutlu toplulukçuluk ölçeğinin toplam açıklanan varyansının %36,807 olduğu görülmektedir. Tek boyutlu (faktörlü) ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazlası olması yeterlidir. Büyüköztürk (2016: 135); sosyal bilimler çalışmalarında oluşan tek faktörlü ölçekler için açıklanan varyansın %30 ve üzerinde bir değere sahip olmasının yeterli olabileceğini belirtmiştir.

Tablo 4. Toplulukçuluk Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Varyans

Bileşenler	Başlangıç Özdeğeri			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Birikimli Yüzde
1	2,208	36,807	36,807	2,208	36,807	36,807
2	,964	16,061	52,868			
3	,807	13,445	66,313			
4	,723	12,054	78,367			
5	,692	11,526	89,893			
6	,606	10,107	100,000			

Keşfedici faktör analizi sonrasında, doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modellemesi çalışmalarındaki önemli bileşenlerden biridir (Tüzüntürk, Dülgeroğlu ve Gönüller, 2016: 114). Doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modellemesi çalışmalarında da oldukça sık kullanılan ölçüm modeli analizi yapılarak gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, LISREL 8.80 programı aracılığıyla yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken, keşfedici faktör analizinde ölçekten çıkarılmasına karar verilen TPLK_1 ve TPLK_8 değişkenleri analiz dışında bırakılmıştır. Tek boyutlu olan 6 değişkenle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen ölçüm modeli Şekil 1'deki gibidir. Toplulukçuluk Ölçüm modelinin uyum indeksleri ise Tablo 5'te yer almaktadır.

Şekil 1. Toplulukçuluk Ölçüm Modeli (Standartlaştırılmış Çözüm)



Chi-Square=27.66, df=9, P-value=0.00109, RMSEA=0.059

Tablo 5. Toplulukçuluk Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Toplulukçuluk
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	3,07
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,059
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,95
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,94
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,98
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,96

Kaynak: Şimşek (2007); Çelik ve Yılmaz (2013)

Toplulukçuluk ölçüm modeli uyum indeksleri incelendiğinde: χ^2/sd , RMSEA, NNFI (0,94 ile sınırdadır), CFI indekslerinin kabul edilebilir; NFI, GFI ve AGFI indekslerinin ise iyi uyum düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Ölçüm modelinin uyum indekslerinin değerlendirilmesinden sonra; modeldeki standartlaştırılmış yükler ve t-değerleri parametrelerinin de incelenmesi gerekmektedir. Ölçüm modelindeki değişkenlerin parametre değerleri Tablo 6'daki gibidir.

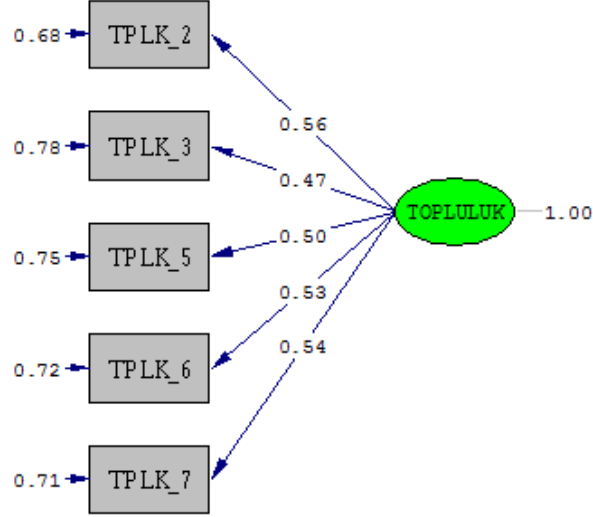
Tablo 6. Toplulukçuluk Ölçüm Modeli Parametre Değerleri

Gizil ve Gözlenen Değişkenler	Standartlaştırılmış Yükler	t-değer
Toplulukçuluk		
TPLK_2	0,56	11,66
TPLK_3	0,49	10,21
TPLK_4	0,33	6,81
TPLK_5	0,52	10,90
TPLK_6	0,51	10,63
TPLK_7	0,52	10,76

Gözlenen değişken ile gizil değişken arasındaki korelasyon, standartlaştırılmış yükler tarafından gösterilir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 119). Modeldeki parametrelerden, özellikle standartlaştırılmış yükler ve t-değerleri incelenmelidir. Hair vd. (2010: 708), ölçüm modelinde yer alan tüm standartlaştırılmış yüklerin istatistiksel anlamlılığının incelenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Standartlaştırılmış yüklerin istatistiksel olarak anlamlı olması gerekir ve bu anlamlılık, ilgili standartlaştırılmış yükün t-değeri incelenerek sorgulanır. Gözlenen değişkenlerin standartlaştırılmış yükleri için hesaplanan t-değerinin, kritik t-değerinden yüksek olması istenir. Eğer kritik t-değerinden yüksek ise; ilgili standartlaştırılmış yükün istatistiksel olarak anlamlı olduğuna karar verilir. Kritik t-değeri; 0,05 anlamlılık düzeyinde 1,96'dır (Şimşek, 2007: 86; Çelik ve Yılmaz, 2013: 150). Tablo 5'teki t-değerleri incelendiğinde, tüm standartlaştırılmış yüklerin anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak standartlaştırılmış yüklerin istatistiksel olarak anlamlı olması yeterli değildir. İlgili standartlaştırılmış yüklerin, aynı zamanda belli bir değerin üstünde olması gereklidir (Hair vd., 2010: 708). Hair vd. (2010: 708), standartlaştırılmış faktör yüklerinin en az 0,50 ve üstünde bir değere sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir. Tablo 6 incelendiğinde, standartlaştırılmış yüklerin çoğunun 0,50'nin üzerinde olduğu görülmekle beraber, TPLK_4 değişkeninin standartlaştırılmış yükünün 0,33 olduğu görülmektedir. TPLK_4 değişkeni, sahip olduğu düşük standartlaştırılmış yükü nedeni ile modelden çıkarılmalıdır. Standartlaştırılmış yükler ve t-değerlerinden başka incelenmesi gereken bir diğer husus ise, ölçüm modelinin modifikasyon indeksleridir. Modifikasyon indekslerinde, modelde ortaya çıkacak olan iyileşme Ki-kare değerindeki düşüşe göre hesaplanmaktadır. Ki-kare değerindeki düşüş, modelin uyumuna katkıda bulunur. Modifikasyon indekslerinin incelenmesi sonucunda, Ki-kare değerinde düşüşe neden olan değişkenler hakkındaki düzenlemeler, teorik yapıya uygunluğu da gözetilerek gerçekleştirilmelidir (Şimşek, 2007: 90).

Bu bilgiler doğrultusunda; standartlaştırılmış faktör yükünün düşük olması ve modifikasyon indekslerinde yer alıp Ki-kare değerinin düşmesine neden olarak model uyumunu arttırması nedeniyle, TPLK_4 değişkeni ölçüm modelinden çıkarılmıştır. Bu değişken modelden çıkarıldıktan sonra, toplulukçuluk için nihai ölçüm modelini elde edebilmek ve modelde meydana gelen iyileşmeleri tespit edebilmek amacıyla, yeniden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda toplulukçuluk için elde edilen nihai ölçüm modeli Şekil 2'deki gibidir. Toplulukçuluk için elde edilen nihai ölçüm modelinin uyum indeksleri ise Tablo 7'deki gibidir.

Şekil 2. Toplulukçuluk Nihai Ölçüm Modeli (Standartlaştırılmış Çözüm)



Chi-Square=10.27, df=5, P-value=0.06782, RMSEA=0.042

Tablo 7. Toplulukçuluk Nihai Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Toplulukçuluk
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2,054
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,042
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,98
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,99
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,98

Toplulukçuluk için nihai uyum indeksleri incelendiğinde (Tablo 7), önceki ölçüm modelindeki uyum indeksi değerlerine (Tablo 5) kıyasla, uyum indeksi değerlerinin oldukça yükseldiği ve tüm uyum indekslerinin iyi uyum değerine sahip olduğu görülmektedir. Uyum indekslerinin değerlendirilmesinden sonra, toplulukçuluk için elde edilen nihai ölçüm modelinin standartlaştırılmış yükleri ve t-değerleri de incelenmelidir. Tablo 8'deki değerler incelendiğinde; tüm standartlaştırılmış yüklerin t-değerlerinin kritik t-değeri 1,96'nın üzerinde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca standartlaştırılmış yüklerin tamamına yakını 0,50 ve üzerinde değere sahiptir. Sadece

TPLK_3 değişkeninin standartlaştırılmış faktör yükü 0,47'dir ve 0,50'ye oldukça yakın bir değere sahiptir. Uyum indekslerinin iyi uyum düzeyinde olması, tüm standartlaştırılmış yüklerinin anlamlı olması ve istenen yük değerine sahip olması nedeniyle; Şekil 2'de yer alan model, toplulukçuluk için nihai ölçüm modeli olarak kabul edilmiştir.

Tablo 8. Toplulukçuluk Nihai Ölçüm Modeli Parametre Değerleri

Gizil ve Gözlenen Değişkenler	Standartlaştırılmış Yükler	t-değeri
Toplulukçuluk		
TPLK_2	0,56	11,52
TPLK_3	0,47	9,66
TPLK_5	0,50	10,14
TPLK_6	0,53	10,85
TPLK_7	0,54	11,02

TPLK_4 değişkeninin ölçekten çıkarılması sonucu elde edilen ölçeğe, kontrol amacıyla yeniden keşfedici faktör analizi uygulandığında; KMO değerinin 0,748 ile istenen değeri sağladığı, Bartlett's testin anlamlı olduğu ve açıklanan varyans oranının %41,658'e yükseldiği görülmüştür. Scherer vd. (1988), sosyal bilimler çalışmalarında gerçekleştirilen analizlerde %40 ile %60 arasındaki varyans oranlarının yeterli kabul edildiğini belirtmişlerdir (Akt: Tavşancıl, 2014: 48). Buna istinaden TPLK_4 değişkeninin ölçekten çıkarılmasının, ölçeği daha iyi hale getirdiği tekrar savunulabilir.

Gerçekleştirilen keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda; toplulukçuluk ölçeğinin tek boyutlu olan ve geçerli bir ölçek olduğu ifade edilebilir.

2.3.3. Toplulukçuluk ölçeği güvenilirlik analizi

Güvenilirlik, araştırmanın tekrarlanması halinde aynı sonuçların elde edilip edilmeyeceğinin göstergesidir (Gegez, 2010: 184). Bir ölçeğin güvenilirliğinin ölçülmesinde farklı yöntemler kullanılabilir. Bu yöntemlerden arasında yer alan ve yaygın bir şekilde kullanılan yöntemlerden biri "Cronbach Alfa (Cronbach's Alpha)

Katsayısı”nı dikkate alan yöntemdir. Cronbach Alfa Katsayısı, ifadeler arasındaki homojenlik düzeyini ve benzerliği gösterir. İfadeler arasındaki korelasyon düzeyi arttıkça, cronbach alfa katsayısı da o düzeyde artacaktır (Nakip, 2006: 145-146). Cronbach alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması istenmekle beraber; 0,60 ve üzerindeki cronbach alfa değerlerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu ifade edilmektedir (Durmuş vd., 2011: 89). Bu nedenle cronbach alfa değeri 0,60 ve üzerinde olan ölçüklerin güvenilir ölçükler olduğu ifade edilebilir.

Toplulukçuluk ölçeğinin güvenilirlik analizi gerçekleştirilirken, geçerlilik analizinde ölçükten çıkarılmasına karar verilen TPLK_1, TPLK_4 ve TPLK_8 değişkenleri analiz dışında tutulmuştur. Toplulukçuluk ölçeğinin güvenilirliğini test etmek amacıyla 5 değişkenle gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alfa değeri 0,648 olarak elde edilmiştir.

Tablo 9. Toplulukçuluk Ölçeği Cronbach Alfa Değeri

Ölçek	Cronbach Alfa Katsayısı
Toplulukçuluk	0,648

Toplulukçuluk ölçeği için elde edilen cronbach alfa değeri, istenen değeri (>0,60) sağladığından; toplulukçuluk ölçeğinin güvenilir bir ölçük olduğu ifade edilebilir.

SONUÇ

Çalışmanın sonucunda; Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen, sonrasında Baltacı (2014) tarafından Türkiye’de kullanılan toplulukçuluk ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçük olduğu bulunmuştur. Baltacı (2014: 724) gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında 8 değişkenden oluşan toplulukçuluk ölçeğinden, ön analiz sonucunda, sadece bir değişkeni çıkararak ölçeği kullanmış ve 0,808 düzeyinde bir cronbach alfa değeri elde etmiştir. Bu çalışmada Baltacı (2014)’dan farklı olarak 3 değişken ölçükten çıkarılmış ve cronbach alfa değeri 0,648 olarak bulunmuş olsa da, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçük olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca Baltacı (2014) çalışmasında 53 kişilik yönetici topluluğundan oluşan bir örneklem kullanırken, bu çalışmada toplumun genel olarak her kesiminden gelen ve 365 kişiden oluşan bir örneklemden faydalanılmıştır. Bu çalışmanın örnekleme ile Baltacı (2014)’nın

çalışmasındaki örneklem arasındaki hem niceliksel hem de niteliksel farklılıkların, toplulukçuluk ölçeğinden çıkarılan soru sayısındaki farklılıklara ve her iki çalışmadaki cronbach alfa değerlerinin birbirinden farklı olmasına neden olmuş olabileceği ifade edilebilir. Her ne kadar bu farklar söz konusu olsa da, hem bu çalışmada hem de Baltacı (2014)'nın çalışmasında Oyserman, Coon ve Kimmelmeier (2002) tarafından geliştirilen toplulukçuluk ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak bulunmuştur. İlerleyen dönemlerde gerçekleştirilecek olan çalışmalarda, toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesinde bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabilmesi ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Baltacı A. (2014). Değerlendirme Farklılıklarının ve Atfın Nedenselliğinin Açıklayıcısı Olarak Kültür, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (31), 720-727.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi, Ankara.
- Chen, F.F. - West, G.S. (2008). Measuring Individualism and Collectivism: The Importance of Considering Differential Components, Reference Groups, and Measurement Invariance, *Journal of Research in Personality*, 42, 259-294.
- Çelik, H.E. - Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Durmuş, B. - Yurtkoru E.S. - Çinko, M. (2011). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, Beta, İstanbul.
- Gegez, A.E. (2010). *Pazarlama Araştırmaları*, Beta, İstanbul.
- Hair, J.F. - Black, W.C. - Babin, B.J. - Anderson, R.E (2010). *Multivariate Data Analysis A Global Perspective*, Pearson, 7th Edition, Global Edition.
- Hofstede, G. (1984). Cultural Dimensions in Management and Planning, *Asia Pacific Journal of Management*, (January), 81-99.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences*, Sage, Beverly Hills, CA. Aktaran Oyserman, D. - Coon, M.H. - Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses, *Psychological Bulletin*, 128 (1), 3-72.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları*, Seçkin, Ankara.
- Ng, K.Y. - Koh, C. - Ang, S. - Kennedy, J.C. - Chan K.Y. (2011). Rating Leniency and Halo in Multisource Feedback Ratings: Testing Cultural Assumptions of Power Distance and Individualism-Collectivism, *Journal of Applied Psychology*, 96 (5), 1033-1044.
- Oyserman, D. - Coon, M.H. - Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses, *Psychological Bulletin*, 128 (1), 3-72.
- Scherer, R.F. - Wiebe, F.A. - Luther, D.C. - Adams, J.S. (1988). Dimensionality of Coping: Factor Stability Using the Ways of Coping Questionnaire, *Psychological Reports*, 62 (3),

763-770. Aktaran Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel, Ankara.

Soares, A.M. - Farhangmehr, M. - Shoham, A. (2007). Hofstede's Dimensions of Culture in International Marketing Studies, *Journal of Business Research*, 60, 277-284.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ekinoks, Ankara.

Tüzüntürk, S. - Dülgeroğlu, İ. - Gönüller, Ş. (2016). Avrupa Müşteri Memnuniyeti Endeksi Modeli: Marmara Bölgesi'nde Bir Lüks Otomobil Markasının Satış Sonrası Hizmetlerinin Bulguları, *Akademik Bakış Dergisi*, 55 (Mayıs-Haziran), 109-131.

Van Hooft, E.A.J. - De Jong, M. (2009). Predicting Job Seeking for Temporary Employment Using the Theory of Planned Behaviour: The Moderating Role of Individualism and Collectivism, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 295-316.

GÜNEY AVRUPA REJİMİNDE EMEKLİLİK SİSTEMLERİ: MUKAYESELİ BİR ANALİZ

Nurgün KUL PARLAK

Dr. nur-parlak@hotmail.com

Özet

21. yüzyıl sanayi toplumlarının ekonomik, politik, sosyal ve kurumsal yapılarını altüst eden yeni bir değişim ve dönüşüm dalgası yaşanmaktadır. Bu dönüşümlere eşlik eden demografik değişimler, sosyal güvenlik sistemlerinde yeniden yapılanmayı zorunlu kılmaktadır. Yaşlılıkta asgari bir gelir güvencesi sağlayan ve kurumsal çözümler sunan sosyal güvenlik sistemleri, bu süreçte finansman ve hizmetlerin sürdürülebilirliği açısından tartışmalara konu olmakta, sosyal politikanın gündemden düşmeyen bir meselesi haline gelmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi, Güney Avrupa refah rejimi ülkeleri (İtalya, İspanya, Yunanistan ve Türkiye) çeşitli politikalar ve farklı deneyimlerle sosyal güvenlik sistemlerini sosyo-ekonomik gerçeklere uyumlu hale getirmek için köklü reformlar yapmaktadır. Bu çalışmada, benzer özellikler gösteren bu ülkelerde uygulanan reformlarla, emeklilik sistemlerinin finansal açıdan sürdürülebilirliği sağlansa da, emekli ödeneğinin düşürülmesiyle gelecekte yaşlı yoksulların ortaya çıkacağı iddia edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Güney Avrupa, Refah Rejimi, Sosyal Güvenlik Reformu, Emeklilik Sistemi ve Yaşlı Yoksul

PENSION SYSTEMS IN SOUTHERN WELFARE REGIMES: A COMPARATIVE ANALYSIS

Abstract

A new wave of change and transformation upheaval the economic politic, social and institutional structures. The demographic transformations accompanying to these changes requires the restructuring of social security systems. Providing a minimum income security and institutional solutions during old age social security systems have been subject to discussions in terms of financial and provisional sustainability and at the top of the social policy agenda. As is in the all over the world, South European Welfare Regime countries (Italy, Spain, Greece and Turkey) have undertaken substantial social security reform programs in order to adapt to socio-economic realities. The pension system reforms undertaken in these countries with similar traits may enable the long term-financial sustainability of the system, but will definitely create old age poor in the long run due to the very low level of pensions that will be paid.

Key Words: South Europe, Welfare Regimes, Social Security Reform, Pension System, Old Aged Poor

GİRİŞ

Dünya önemli bir demografik geçişin ortasındadır. Nüfus artışı keskin bir şekilde yavaşlamış ve nüfusun yaş yapısı dramatik bir şekilde değişime uğramıştır. Toplumların modernleşmesiyle birlikte kentleşme, kadın istihdamının artışı, standart yaşam düzeyinin yükselmesi ve sağlık hizmetlerinin gelişmiş olmasının bir sonucu olarak doğurganlık azalmakta, ortalama yaşam ömrü yükselmektedir. Bu dönüşüm, 21. yüzyılda tüm toplumlarda demografik yaşlanma anlamına gelen, genel nüfus içinde çocuk ve gençlerin oransal olarak azalmasını ve buna karşılık yaşlı sayısının artışı ifade etmektedir. Bu durum, özellikle gelişmiş refah toplumlarında dikkat çekmesine rağmen tüm ülkelerde yaşanan küresel bir olgu haline gelmiştir. Bu dönüşümün devam edeceği ve ülkelerin sosyal güvenlik sisteminin geleceğinin etkileyeceği açıktır. Diğer bir ifadeyle bir sosyal risk olarak ele alınan hızla yaşlanan nüfus, genç nesilleri zorlamadan yaşlılıkta yeterli bir gelir güvenliği sağlayan sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği ile ilgili endişeleri artırmaktadır.

Demografik değişim bağlamında sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştığı finansman ve sürdürülebilirlik sorunu göz önüne alındığında devlet, yaşlı kişilere karşı yükümlülüklerini karşılayacak kurumları garanti etmek amacıyla kaynaklar ve harcamalar arasındaki uzun vadeli dengeyi tahmin etmede önemli bir rol üstlenmiştir. Birçok ülkede yaşlılık boyunca gelir güvenliği, kamusal emeklilik sistemleri ile minimum temelde sağlanmaktadır. Yasalarla düzenlenen kamusal bir görev olan kamu sosyal güvenlik emeklilik sistemi, yaşlılıkta gelir güvenliğini garanti altına alan önemli kurumsal çözümlerdir. OECD verilerine göre, 65 yaş ve üzeri hane halkı gelirlerinin %59'unun kamu emeklilik transferlerinden elde edilmesi (ILO, 2014) bunu gösterir niteliktedir. Ancak demografik değişime ek olarak küreselleşme ve artan rekabet baskısıyla emek piyasalarında, çalışma ve aile yaşamındaki dönüşümler, dünya ülkelerinde olduğu gibi Güney Avrupa refah ülkelerinin, emeklilik sistemlerinde boyutu geniş çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Ülkeler uzun süreli ve tartışmalı reformlarla sosyal güvenlik sisteminin finansmanını garanti altına almaya ve yaşlılıkta yeterli bir gelir güvenliğini sürdürmeye çalışmaktadır.

Güney Avrupa ülkelerinde, reformlar geniş bir yelpazede farklı hedeflerle uzun süreli etkileri garanti altına alınarak uygulanmaktadır. Her ülke sosyo-ekonomik şartlarına uygun çözüm arayışındadır. Bu bağlamda bu ülkelerin emeklilik sistemlerini, sosyo-ekonomik değişimlere birlikte değerlendirmek çok boyutlu bir analizle mümkündür. Böyle bir analiz, reformların nasıl etkin olacağını gösterecektir. Bu makalede, aralarında benzerlikler kadar farklılıklar bulunan Güney Avrupa refah ülkelerinden İspanya, İtalya,

Yunanistan ve Türkiye'nin emeklilik sistemleri, kısa bir tarihsel geçmişle gözden geçirilmekte ve uyguladıkları reformlar değerlendirilmektedir. Aynı zamanda demografik gerçeklerle şekillenen geleceğin getireceği sorunlara cevap bulmaya çalışmaktadır. Çalışmada emeklilik reformlarının uzun dönemde emekli ödeneğinin düşük olması nedeniyle yaşlı yoksullar yaratacağını, bu nedenle “yaşlılıkta yeterli gelir güvencesi sağlayabilme” hedefinden vazgeçmeden emeklilik sistemlerinin iyileştirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

1. Güney Avrupa Refah Rejiminin Özellikleri ve Sosyo-Ekonomik Göstergeler

Son yıllarda karşılaştırmalı sosyal politikanın odağında, refah devletlerini sınıflandırma çalışmaları yer almaktadır. Bu çalışmalarda bu devletleri değerlendirmede genel esas, ülkelerin yaptıkları sosyal refah harcamalarıdır. Bu çalışmaların en popülerleri Esping-Andersen'in sınıflandırmasıdır (Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 5). Esping-Andersen'in bu sınıflamasını eksik olarak değerlendiren Leibfried, Petmesidou, Castles ve Ferrera gibi araştırmacılar, Güney Avrupa ülkelerinin, sahip oldukları farklı özellikleri nedeniyle Kıta Avrupası refah devleti kategorisinde değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Literatürde İspanya, Portekiz, İtalya, Yunanistan, Kıbrıs, Malta ve Türkiye¹ olarak belirlenen Güney Avrupa refah devletleri, “korporatist devlet” refah modelinin temel kurumsal özelliklerini taşımaktadır. “Sosyal Devlet” normatif ilkesi bu ülkelerin anayasasında açıkça yer almaktadır (Elza vd., 2014: 2).

Güney Avrupa ülkeleri yapısal özellikleri itibariyle Avrupa'nın diğer ülkelerinden önemli ölçüde farklılaşmaktadır. En başta Avrupa'nın kuzeyi ile güneyi arasında gelişmişlik düzeyi bakımından tarihsel bir ayrışma söz konusudur. Bu çerçevede, Kuzey Avrupa ya da Kıta Avrupası ülkeleri ilk önce sanayileşen ve gerek ekonomik gerekse de siyasi gelişimini ilk önce tamamlayan ülkeler olmuştur. Güney Avrupa ülkeleri ise sanayileşme noktasında Kuzey Avrupa ülkelerini oldukça geriden takip etmiş, demokratikleşme hususunda da benzer bir yönelim sergilemiştir. Böylece hem ekonomik hem kültürel hem de siyasi açıdan Güney Avrupa ülkeleri, Kuzey Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmışlar ve onları takip etmeye çalışmıştır (Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 11).

¹ Türk refah rejimi, aralarındaki benzerliklerden dolayı Güney Avrupa refah rejimi içerisinde değerlendirilmektedir (Gough, 1996; Buğra ve Keyder, 2006).

Kilisenin önemli politik bir güç olduğu bu ülkelerde, erkek ekmek kazanan aile modeli ve bu aile modelinin şekillendirdiği standart istihdam yapısı baskın durumdadır. Buna göre istihdam güvencesi yasaları ve emek piyasası düzenlemeleri oldukça katı ve istihdam ilişkileri zayıftır. Ayrıca istihdam ve mesleki temelde sosyal güvenlik sistemi, katmanlı ve kalıntı sosyal yardım düzenlemeleri mevcuttur. Bununla birlikte karşılaştırmalı sosyo-ekonomik araştırmalarda, bu ülkelerdeki benzerlikler şu şekilde sıralanmaktadır:

- 1970'li yılların ortalarına kadar İtalya ve İspanya'da ve kısa bir süre öncesine kadar Yunanistan, Portekiz ve Türkiye'de istihdam genel olarak tarım sektöründedir.
- Serbest-meslek sahibi olanların oranı, AB ortalamasına göre daha yüksektir.
- Kadın istihdam oranı ile yarı zamanlı çalışma oranı düşüktür ve kayıt dışı istihdam yaygındır.
- Kadın ve gençler arasında işsizlik oranı yüksektir. 24-59 yaş ile 59-64 yaş çalışanlar arasında işsizlik oranı düşüktür.
- Kamu-özel sektör, büyük-küçük firmalar, kayıtlı-kayıt dışı ekonomi, yaş, cinsiyet ve etnik köken gibi katmanlı bir emek piyasası söz konusudur (Karamessini, 2007: 4).
- Aile kurumu ve kilise, sosyal korumada etkin bir rol oynamaktadır.
- Sosyal güvenlik yeterince gelişmiş değildir, çok katmanlı ve parçalı bir yapıda şekillenmiştir (Moreno, 2006).

2. Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Emeklilik Sistemleri

Güney Avrupa ülkelerinde emeklilik sistemi, Güney Avrupa sosyal modelinin ayırt edici bir özelliğidir. Sosyal güvenlik, mesleki statüye ve kazanca dayalı olarak çok katmanlı ve parçalı bir şekilde yapılanmıştır. Erkeğin ekmek kazandığı aile modeline göre sistematikleştirilmiştir (Karamessini, 2007: 5).

“Bismark” tipi kamu emekli ödenekleri merkezi bir rol oynamaktadır. Çok sütunlu düzenlemeler (ikinci sütun) ve bireysel gönüllü emeklilik düzenlemeleri (üçüncü sütun), çok yaygın ve iyi düzenlenmiş değildir. Bu bölgedeki tüm ülkeler, tanımlanmış yardım (DB-Defined Benefit) (geleneksel) formüllerini kullanarak, kamusal dağıtım yöntemi (pay-as-you-go PAYG) ile bu hizmetlerin finansmanını sağlamaktadır (Jgerenaia vd., 2014). Kazanca dayalı kamusal emeklilik sistemlerinde asgari bir süre için katkı payı gerekmektedir. Devletler bu sistemlere belli oranda katkıda bulunmaktadır. Genel olarak, kamu emeklilik sistemlerinin ikame oranları, 102 no'lu ILO Sözleşmesinde ve

Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Güvenlik Kanununa göre belirlenen en az %40 olma standardının üstündedir (Katrougalos ve Lazaridis, 2003: 103). Bununla birlikte kamu sektöründe çalışanlar için, özel sektör çalışanlarına ve serbest meslek sahiplerine kıyasla emeklilik ödenekleri daha yüksek cömertlik düzeyinde sunulmaktadır (Karamessini, 2007: 18).

Güney Avrupa ülkelerinin, dünyada olduğu gibi demografik ve sosyo-ekonomik değişimlerle karşı karşıya kalması, sosyal politika gündeminde emeklilik sisteminin finansal olarak sürdürülemezliği ile ilgili tartışmaların boyutunu arttırmaktadır. Nitekim emeklilerin AB nüfusunun önemli ve hızlı büyüyen bir kısmını (120 milyon veya %24) oluşturması (CEC, 2015) ve 1950'de 65 yaş üstü her kişi için yalnızca 2 kişi çalışmaktayken günümüzde, yaklaşık olarak 4 kişinin çalışması (Jgerenaia, vd., 2014) yeni çözüm arayışlarını gündeme getirmektedir. Buna bağlı olarak, AB ülkelerinde kamu harcamaları artmakta, emeklilik yardımları ana gelir kaynağı olmaktadır. Günümüzde kamusal harcamalar, %10'dan fazladır. Tahminlere göre, 2060'da yılında daha da artacaktır (Tablo 3). Diğer taraftan Güney Avrupa ülkelerinde benzer demografik gerçekler mevcut olsa da emeklilik sistemleri, bu sistemlerin sürdürülebilirliği ve yeterliliği ile çalışanların katkı, vergi ve tasarrufların seviyesine göre farklılık göstermektedir. Bu bağlamda bu ülkelerin emeklilik sistemlerini değerlendirmeden önce bu ülkelere bazı göstergelerle birlikte bakmak meselenin anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Tablo 1. Reel GSYH'nin Tahmini Yıllık Büyüme Oranı 1990 – 2016, (%)

Ülkeler	1990	1995	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2016
OECD	3.2	2.6	3.15	2.69	0.21	-3.46	3.02	1.92	1.28	1.28	1.70
İtalya	2.0	2.3	2.10	1.33	-1.07	-5.52	1.65	0.72	-2.85	-1.75	0.83
İspanya	3.8	2.8	4.7	3.77	1.12	-3.57	0.01	-1.0	-2.93	-1.71	3.22
Yunanistan	-	-	5.8	3.17	-0.13	-4.31	-5.46	-9.18	-7.32	-3.17	0.04
Türkiye	9.3	7.2	6.89	4.67	0.66	-4.83	9.16	8.77	2.13	4.19	2.93

Kaynak: [OECD, \(2016f\)](#).

İlk olarak bu ülkelerin GSYİH'deki büyümelere bakmak önemlidir. Tablo 1'de Güney Avrupa ülkelerinin ve Türkiye'nin GSYİH'deki yıllar içindeki artış oranı verilmektedir. 2008 krizi nedeniyle yıllar içinde azalma tüm ülkelerde görülmekle birlikte Yunanistan'daki azalma ciddi bir seviyededir.

Bununla beraber, bu değişime emek piyasalarındaki dönüşümle ortaya çıkan işsizlik de eklenince gelir eşitsizliğinin boyutu daha da artmakta ve sosyal koruma harcamaları hızla yükselmektedir. Nitekim Tablo 2'de OECD verilerine göre bu artış görülmektedir. Yunanistan'da 1980 yılındaki harcama oranının 2016 yılında nerdeyse 3 kat arttığı dikkat çekmektedir. Bu hızlı artışın krizin etkisiyle olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2. GSYİH’da Sosyal Harcamalar, 1980-2016 (%)

Ülkeler	1980	1990	2000	2010	2016
İtalya	17.4	20.7	23,2	27,7	28.9
İspanya	15.2	19.2	20,4	26,7	24.6
Yunanistan	9.9	15.7	19,1	24,2	27.0
Türkiye	4.0	5.5	9,8	12,6	13.6

Kaynak: OECD, (2016h).

Güney Avrupa ülkeleri arasında kamu harcamaları ile ilgili farklılıklar da emeklilik sistemlerinin değerlendirmesi bakımından oldukça önemlidir. OECD ülkelerinin 2011’de GSYİH’da içinde kamu harcamalarının ortalaması %7.9’dur. Tablo.3’e göre en fazla kamusal harcama yapan ülke %15.8 ile İtalya’dır. Yunanistan %14.5 ve İspanya %10.5 oranında kamusal harcama yapmaktadır. Türkiye’de ise bu oran %7.5’tir. Projeksiyonlar, bu harcamaların reform uygulamaları çerçevesinde çok fazla artmayacağı yönündedir. Özel emeklilik harcamaları ise, bu ülkelerde yeterince gelişmiş olmadığından genel olarak düşüktür.

Tablo 3. Kamusal Harcamaların GSYİH’ya Oranı 2015, (%)

Ülkeler	Kamusal					Özel				Kamusal Projeksiyonlar	
	1990	1995	2000	2005	2011	1990	2000	2015	2020	2050	2060
İtalya	11.7	13.2	13.7	14.0	15.8	0.1	2.6	8.7	15.3	14.8	13.8
İspanya	7.9	9.0	8.6	8.1	10.5	-	7.5	14.3	11.8	12.3	11.0
Yunanistan	9.9	9.7	10.8	11.8	14.5	0.4	0.0	0.6	15.2	14.4	14.3
Türkiye	2.4	2.7	4.9	5.9	7.5	-	0.4	5.5	-	17.0	-
AB-28	-	-	-	-	-	-	-	-	11.2	11.4	11.2
OECD Ort.	6.2	6.7	6.8	7.0	7.9	1.2	1.6	49.5	-	-	11.3

Kaynak: OECD, 2015: 178-182, OECD, 2016: 11’den düzenlenmiştir.

Güney Avrupa ülkelerindeki emeklilik sistemleri, brüt ikame oranı, kamu emeklilik harcamaları, yaşam ömrünün uzaması gibi göstergelerle değerlendirilmesi, bu sistemlerle ilgili problemlerin kapsamı hakkında bilgi sunmaktadır. Bu göstergeler Tablo 4’de görüldüğü gibi her ülkede farklı seviyelerdedir. Güney Avrupa ülkelerinin; istihdam, işsizlik, genç işsizlik, yaşam beklentisindeki artış, nüfusun yaşlanması, çalışanın ortalama kazancı, emeklinin yaşam standardını ne kadar koruduğu gibi demografik ve sosyo-ekonomik değişiklikleri yansıtmaktadır.

Tablo 4. Tablo Güney Avrupa Ülkeleri için Göstergeler, 2015

Göstergeler		İtalya	İspanya	Yunanistan	Türkiye	OECD
İstihdam Oranı, 2016 (%)	25-54 yaş	68.87	71.24	66.33	60.12	77.04
	55-64 yaş	50.28	48.77	35.63	33.39	59.14
İşsizlik Oranı, 2016 (%)	(%)	11.59	20.34	23.52	10.53	6.34
Genç işsizlik Oranı, (%)	(%)	40.3	48.4	49.8	18.5	13.9
Brüt ikame oranı(%) ²	Ortalama kazanan	69.5	82.1	46.2	75.7	-
	Düşük kazanan	69.5	82.1	58.9	75.7	-
Yaşam Ömrü	Doğumda	82.3	82.0	80.7	75.1	80.0
	65 yaşta	20.4	20.5	19.3	16.8	19.3
Doğurganlık Oranı (2014)		1.3	1.3	1.3	2.1	1.6
65 yaş ve üstü nüfus (%)	Nüfusa oranı	21.7	18.3	20.2	7.7	16.2
Bağlılık oranı (%)		57	51	56	50	
Çalışanın ortalama Kazancı	EUR	46 330	26 162	20 168	-	33 036
	USD	36 891	31 683	24 424	12 164	40 007

Kaynak: OECD, 2015: 265-290-348-364, OECD (2016d) ve Worldbank (2016)'den düzenlenmiştir.

Bu ülkelerin bu gösterge seviyelerine göre benzer durumda olduklarını söylemek mümkündür. Ayrıca bu göstergeler, kamusal emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğinin tartışıldığı bir ortamda makul düzeyde vergi oranlarıyla ikinci sütun tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Öte yandan bu ülkelerin emeklilik sistemleri, emeklilik koşulları, emeklilik yaşı ve ödeneği birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Bu bağlamda her bir ülkenin emeklilik sistemi ve ekonomik kriz neticesinde uyguladıkları reformları değerlendirmek önemlidir.

2.1. İspanya'da emeklilik sistemi ve reformu

Güney Avrupa refah rejiminin tipik özelliklerine sahip olarak İspanya'da, sosyal güvenlik sisteminin yeterince gelişmediği görülmektedir. Refah devleti tüm vatandaşların yerine çalışanların ve ailelerinin (özellikle sanayi sektöründe çalışanların) korunması üzerine inşa edilmiştir. Sosyal güvenlik, çoklu ve parçalı bir yapıda şekillenmiştir. Kamusal emeklilik sistemi, işçi ve işverenlerin katkı payı ile finanse edilen, kurumsal ve

²Brüt ikame oranı: Emekli olan bir çalışanın kişisel yaşam düzeyini ne kadar koruduğunu göstermektedir. Bağlanan emekli ödeneğinin, çalışma hayatı boyunca alınan ücretlerin belli bir yöntem ile bugüne uyarlanması sonucu hesaplanan kişisel ortalama aylığa oranıdır.

yönetimsel eksikliklere sahip dağıtım sistemi (PAYG) ile sağlanmaktadır (Günel, 2009: 77-82).

İspanya'da emeklilik sistemi, cömert ve hâkim olan kamusal emekliliğin yanı sıra gönüllü mesleki ve gönüllü bireysel emeklilikten oluşan üç sütunlu bir sistemden oluşmaktadır. Kamusal emeklilik sistemi, emeklilerin gelirlerine %90 oranında katkıda bulunmaktadır. Bu sistem, kazanca dayalı primli sistem ve gelir testi belirlenenlere primsiz sistem şeklinde yürütülmektedir. Primli sistem, tüm çalışan ve serbest çalışanlar için zorunludur (Pensionfundsonline, 2016). Çalışanların (ücretlerinin %4,7'si) ve işverenlerin (%23,6) primiyle finanse edilmektedir. Sosyal güvenlik sistemine kayıtlı 67 yaşındaki en az 38 yıllık ve 6 ay süreyle sosyal güvenlik primlerini ödemiş istihdamdan ayrılmış olanlar, emeklilik ödeneği alma hakkına sahiptir. Primsiz sistem ise, yeterli miktarda emekli ödeneğine sahip olmayan veya primli emekli aylığı olmayan 65 yaş ve üstündekilere verilmektedir. Primsiz sistem vergi gelirlerinden finanse edilmektedir (Pensionfundsonline, 2016).

Tarihsel süreçte İspanya, AB'ye üyelik sürecinin başladığı 1975 yılına kadar siyasi, ekonomik ve sosyal yapısında istikrarsızlık yaratan birçok koşuldan olumsuz etkilenmiştir. 1990 yıllarda sosyo-ekonomik değişimler neticesinde emeklilik sisteminin sürdürülebilirliği ile ilgili tartışmalar artmış, reform gereklilik olarak görülmeye başlamıştır. 1995'ten sonra Toledo Paketi ile primli ödemeler azaltılıp, primsiz yardımlar artırılarak bir değişim sağlanmıştır (Günel, 2009: 82). Ancak 2008 krizinden etkilenerek Avrupa'nın ciddi olumsuzluklarla karşı karşıya kalmış ülkelerinden biri olmuştur. Bu dönem sonrasında ekonomik büyüme gerilemiştir. GSYİH'de büyüme 2006'da 4.7 iken 2008 sonrasında eksi seviyelere düşmüştür (Tablo 1). Var olan işsizlik problemi ise, bu azalma ve istihdamda daralma ile birlikte daha da artmıştır. Bu olumsuz sonuçlarla birlikte demografik geçişler ve sunulan cömert yardımlar, dağıtım yöntemi ile tanımlı fayda kamu emeklilik sisteminin finansal olarak sürdürülemezliğine yönelik endişeleri ortaya çıkarmış kamu maliyesini ve emek piyasasını önemli ölçüde etkilemiştir (Carrera vd., 2011). Bu durum, 2001 ve 2006 yıllarında reformları getirmiş, diğer önlemlerle beraber emekli sisteminin iyileştirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Bununla birlikte 2016 yılı itibarıyla %71.24 olan istihdam oranı AB-28 için %78.68 ortalamasına (OECD, 2016a) ve AB 2020 istihdam hedefi olan %75'e yakındır. İşsizlik oranı ise, yıllar içinde katlanarak artmış, 2016'da %20,34 gibi yüksek bir seviyeye ulaşmıştır. Aynı zamanda %6.34 olan OECD ortalamasının (Tablo 4) ve AB-28 %8.63 seviyesinin çok üzerindedir (OECD, 2016b). Buna karşın, genç işsizlik oranının ise, %13.9 olan OECD ortalamasının üstünde %48.4 gibi yüksek oranda olması, (Tablo 4) bu

sorunun yapısal bir nitelik taşıdığını göstermektedir. Bu artış, gençlerin emekli olan ebeveynlerine ekonomik anlamda bağımlı olduğunu göstermektedir.

Buna ilaveten istikrarlı işlerin niceliğinde ve kalitesinde düşüş ile kayıt dışı ekonominin büyümesi, kamu açıkları ve borçlarında hızlı bir artış sağlayan küresel mali ve ekonomik krizi derinleştirmiştir. Bunun yanı sıra nüfusun yaşlanması, doğurganlık hızının düşmesi, yaşam süresinin artması gibi demografik gerçekler emeklilik sisteminin sürdürülebilirliğini zorlamaktadır (Tablo 4). Nitekim kamusal emeklilik harcamalarının GSMH'ya oranı ve artışı bu durumu işaret etmektedir. 1990'da bu oran %7.9 iken hızla artarak 2011'de 10.5'e çıkmıştır. Bu rakam, diğer Güney Avrupa ülkelerine göre düşük OECD ortalamasına göre yüksek bir düzeydedir (Tablo 4) ve emeklilik sistemleri üzerinde baskı oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle şu anda bir emekliyi ekonomik olarak aktif yaşta olan 3'den daha fazla kişi finanse ederken, 2060 yılında kişi sayısı, 2'den daha az olacaktır (Jgerenaia vd., 2014: 14). Dolayısıyla bu durum reformların etkin bir şekilde uygulanmasının önemini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca İspanya'da emeklilik sistemi, emeklilere yeterli kaynak sağlamaktadır. Tablo 4'de görüldüğü gibi brüt ikame oranı, %82.1'dir ve diğer ülkelere kıyasla yüksektir. Bu, bir emeklinin emekli olmadan önceki yaşam standardını koruyabildiği anlamına gelmektedir. Ancak çalışanın ortalama kazancı OECD ortalamasının altında olduğu da görülmektedir.

Bununla birlikte İspanya'da hükümet, 2011'de bu sosyo-ekonomik görünüm neticesinde katlanarak yükselen kamu açığı sorununa cevap verebilecek iddialı ve kapsamlı bir politika benimsemiştir. Buna göre;

- Normal emeklilik yaşı 67'dir. 38 yıllık ve 6 aylık katkı payı olanlar (35 yaşından büyük) 65 yaşında emekli olabilmektedir.
- Erken emekli olmak isteyenler, normal emeklilik yaşı altındaki her yıl için %7.5'lik bir indirim katsayısı ile 63 yaşından itibaren 33 yıllık asgari katkı payı ile emekli olabilmektedir.
- Hesaplama taban dönemi, işçilerin son kazanç yıllarının 15 yıldan 25 yıla kademeli olarak artırmaktadır.
- Tam emekli aylığı almak için hesaplama ölçeği değiştirilmiştir. Ölçek, 15 yıllık katkılı hesap tabanının %50'sinden aşamalı olarak 37 yıllık katkı ile hesap tabanının %100'üne çıkartılmıştır.
- İsteğe bağlı olarak emekliliği ertelemeye yönelik teşvikler ise, normal emeklilik yaşından sonraki her bir ek yıl için verilir. 65 yaş ya da 67 yaşında ve katkı yıllarına

bağlıdır. 25 yılın altındaki katkı süresi için yıllık oran, 67 yaştan başlayarak yılda %2 olacaktır. 25 ila 37 yaş arasındaki katkı süresi için, normal emeklilik yaşından sonra gönüllü emekliliği erteleme teşviki, 67 yaşından başlayarak yılda %2.75 olacaktır (Sarfati ve Ghellab, 2012).

Kısacası bu reformlarla, kazanç ve emeklilik ödeneği arasındaki bağlantının güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Emeklilik yaşı ertelenerek “yaşam ömrüne otomatik ayarlama” ilkesi getirilmiştir. Diğer taraftan katkı payı artırılırken emekli ödeneği değerinin düşürüldüğü görülmektedir. Bu değişimlerle İspanya’da geleneksel olarak tanımlanmış fayda esaslı dağıtım sistemi³, tanımlanmış primli esaslı dağıtım sistemine⁴ etkin bir biçimde dönüştürülmeye çalışılmaktadır (Giménez ve Díaz-Saavedra, 2016). Bu reformların emekli ödeneğinin reel değerini düşürse de İspanya’nın emeklilik sistemini önemli ölçüde sürdürülebilir kıldığını ve emeklilik sistemi açıklarını finanse etmek için gerekli olan vergi artışlarını sınırladığı dikkat çekmektedir. Ödeneklerdeki bu azalma, 2050 yılına kadar devam edecektir. Nitekim ortalama emekli aylığı, reel olarak 2010 yılında yürürlükte olan emeklilik sistemine göre yaklaşık %30 küçülmüştür. Ayrıca 1950-1970 yılları arasında doğanlarla, 2011 yılında hayatta olan genç engelli işçilerin yüksek refah giderlerine katlandığı da görülmektedir. Dahası, bu gruptakilerin özürülük riski durumunda asgari emeklilik sigortası tarafından sağlanan sigortayı kaybedeceklerinden refah seviyesi düşeceği belirtilmektedir (Díaz-Giménez ve Díaz-Saavedra, 2016).

Sonuç olarak, tasarruf önlemleri ve kemer sıkma politikalarıyla bütçe açığı azaltılmaya çalışılmaktadır. Ekonomik ve demografik göstergeler gelecekte de İspanya emeklilik sisteminin reforma ihtiyaç duyacağını göstermektedir. Díaz-Giménez ve Díaz-Saavedra (2016), bunu iki nedene dayanarak açıklamaktadır. Yazarlar ilk olarak, emeklilik sistemi fonunun, muhtemelen önümüzdeki birkaç yıl içinde tükeneceğini bunun sonucunda emeklilik sisteminin sürdürülebilirliği konusundaki tartışmayı yeniden başlatacağını ileri sürmektedir. İkinci olarak emekli ödeneğinin gerçek değerindeki dikkate değer azalmanın sistemin siyasi olarak sürdürülebilir olacağına inanmayı zorlaştıracığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla İspanya’da demografik, ekonomik ve siyasi riskleri karşısında emeklilik sisteminin yeniden yapılanması ve

³Tanımlanmış fayda, emeklilikte sağlanacak gelirin düzeyi başlangıçta taahhüt edilen ve ödenecek miktarın sigortalının ücreti, hizmet yılı gibi parametrelerle formüle edildiği bir sistemdir

⁴Tanımlanmış prim sistemi, katılımcıların düzenli olarak prim ödediği, bireysel hesaplara sahip olduğu ve emeklilikte sağlanacak gelirin düzeyiyle ilgili olarak herhangi bir taahhütün olmadığı ödenecek prim tutarının belirlendiği sistemdir.

yaşam standardının korunması için tamamlayıcı bir emeklilik planının geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

2.2. İtalya’da emeklilik sistemi ve reformu

İtalya ekonomik ve mali kriz etkisiyle yapısal zayıflıklara sahip AB ülkelerinden biridir. Ekonomik olarak değerlendirildiğinde Tablo 1’de GSYİH’deki 2006-2016 yılları arasındaki azalma görülmektedir. 2008 krizinin etkisiyle 2009’da -5.52 oranındaki azalma diğer ülkelere kıyasla yüksektir. Daha sonraki yıllarda İtalya, reformların etkisiyle toparlanma sürecine girmiştir. İtalya’da uygulanan kamu emeklilik sistemi, en cömert dağıtım yöntemlerinden biridir. Bir tür yarı-tamamlayıcı (quasi-complementary) sistemin ürünüdür.

2016 yılı için %57.45 istihdam oranı ile AB-28’in %66.52’lik ortalamasından (OECD, 2016a) ve %75 olan AB 2020 ulusal hedefinden uzaktadır. Ayrıca yaş grupları arasındaki istihdam oranında (25-54 yaş aralığında %68.87 ve 55-64 yaş aralığında %50.28) 18 puanlık bir aralık görülmektedir. 2015 yılına göre işsizliğin %11.59, genç işsizlik %40.3 gibi bir oranla OECD ortalamasının çok üzerinde olması ekonomik krizin gençler üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Tablo 4).

Demografik görünüm açısından ise, yaşam ömründe (doğumda 82.3 65 yaşta 20.4) ve bağımlılık oranında (%57) artış, nüfusun yaşlanması (%21.7) ve doğurganlık oranında (1.3) azalış dikkat çekmektedir (Tablo 4). Bu durum, Tablo 2’den izlenebileceği gibi GSYİH’deki sosyal yardımların artışı açıklamaktadır. 1990’da bu oranın %11.7 iken, 2011’de %15.8 olması emeklilik sisteminin geleceğini tehdit etmektedir. Aynı zamanda bu, demografik değişimin ve bağımlılık oranlarının gelecekte acil bir sorun haline geleceğini işaret etmektedir. Nitekim kamusal emeklilik harcamalarındaki artış bunu doğrulamaktadır. 1990 yılında GSYİH’de bu oran 11.7 iken, 2011’de diğer Güney Avrupa refah ülkelerine kıyasla %15.8 gibi daha yüksek bir oranda gerçekleşmiştir (OECD, 2016c). 2060 yılına kadar İtalya’nın emeklilik harcamasıyla ilgili tahminler, bu göstergenin %13.8’de kalacağını öngörmektedir. Ancak bu oranın, OECD ortalaması %11,3’ten yüksek olduğu gözden kaçmamaktadır (OECD, 2015: 183). Ayrıca İtalya’da emekli ödeneğinin cömertlik seviyesinin göstergesi olarak brüt ikame oranının, %69,5 olduğu görülmektedir (Tablo 4). Diğer bir ifadeyle, emekli ödeneğinin emeklilik öncesi kazancı karşılama düzeyinin çok düşük olmadığı söylenebilir.

1990’lı yıllardaki kamu bütçesi açıkları, reform uygulama gereğini ortaya çıkarınca, 1992’de bazı parametrik değişiklikler getiren Amato Reformu ve 1995’te sanal hesaplı

emeklilik sistemine geçişi sağlayan Dini Reformu ve daha sonra da 2004 yılında Maroni Reformu uygulamaya konulmuştur (Jgerenaia vd., 2014). Amato Reformu öncesi emeklilik sistemi, üç sütundan oluşmaktaydı. Birinci sütun tüm çalışanlar için zorunlu yaşlılık, ölüm ve malullük sigortası sağlamaktaydı. İkinci sütun, işçi veya işverenlerin primleriyle oluşturulmuş kapalı ve açık fonlardan oluşmaktaydı. Üçüncü sütunda, gönüllü katılımı içeren özel sigortalar ve bireysel hesaplar yer almaktaydı. Tamamlayıcı emeklilik sistemi ise, yüksek gelirli olanların yararlandığı (%3) etkin olmayan bir uygulamaydı. Dolayısıyla 1992 reformu öncesi kamusal emeklilik sisteminde dağıtım esaslı ve kazanca dayalı birinci sütun baskın konumdaydı. Bu durum karşısında Amato reformu ile bazı parametrik değişiklikler öngörülmüştür. Emekli ödenekleri tüketici fiyatlarına endekslenerek, emeklilik harcamalarının azaltılması, çeşitli sektör ve meslek grupları arasındaki farklılıklardan kaynaklanan sorunların ortadan kaldırılması için mesleki özel emeklilik sistemine izin verilmiş ve vergi avantajı sağlanmıştır (Gümüş, 2012). Emeklilik yaşı erkekler için 65, kadınlar için 60 olarak belirlenmiştir. 1995 Dini Reformu ile sanal hesaplar emeklilik sistemi ile kamu emeklilik sisteminde “tanımlanmış fayda esaslı sistem” yerine “tanımlanmış prim esaslı sistem” uygulamaya konulmuştur. Sistemik reform özelliklerini taşımaktadır. 2004 reformu ile sanal hesaplar sistemine devam edilerek emekliliğin kademeli olarak azaltan önlemler ve azalan ikame oranlarının dengelenmesi amacıyla özel emeklilik fonlarına dayalı ikinci sütun uygulamaya konulmuştur. Ayrıca bu reformla tamamlayıcı emeklilik sistemini desteklemek amacıyla, diğer ülkelerden farklı bir şekilde yapılanmış kıdem tazminatı fonunun (TFR-Trattamento di Fine Rapporto) çalışanın isteği ile emeklilik fonlarına transfer edilebilme hakkı getirilmiştir (Genç, 2009).

İtalya’da yeni emeklilik sistemi reformu aşamalı olarak uygulanmaktadır. Buna göre, mevcut emeklilik sistemi, sanal hesaplara dayanmaktadır. Bu hesaplamada emeklilik sisteminin finansmanı dağıtım yöntemine göre yapılmaktadır. Ancak ödenen primler (%33) (çalışanlar ücretlerin üçte birini, işverenler üçte ikisini) kişisel hesaplarda sanal olarak tutulmakta ve GSYİH artışına bağlı olarak yasal bir faiz oranıyla değerlendirilmektedir. Tanımlanmış prim esaslı sistem uygulanmaktadır. Verilecek emekli aylığı, kişinin çalışma hayatı boyunca bireysel hesabına yatırılan ve değerlendirilen primlerin dönüşüm katsayısı ile çarpılması sonucu bulunmaktadır. Dönüşüm katsayısı yaşa ve yaşam beklentisine bağlı olarak her 10 yılda bir yeniden düzenlenmektedir. Dolayısıyla emekli aylığı kişinin hesabında biriken miktara, emekli olduğu yaşa ve yaşa göre değişkenlik gösteren yaşam beklentisine bağlı olarak belirlenmektedir (Genç, 2009).

Erkekler için 65, kadınlar için 60 olan emeklilik yaşı, 2012 reformu ile kademeli olarak artırılabilecektir. Emeklilik yaşı, beklenen ömürle otomatik olarak 2019 yılına kadar her üç yılda bir ve 2021 itibariyle her iki yılda artırılmıştır. 2019 yılına kadar emeklilik yaşı hem erkekler hem de kadınlar için 67 olacaktır. 62 yaşında 42 yıl 6 ay prim ödeyen erkekler, 41 yıl 6 ay prim ödeyen kadınlar ceza ödemediği takdirde emeklilik yaşına ulaşmadan emekli olabilmektedir (OECD, 2015).

Birinci sütunda gerçekleştirilen reformların yanı sıra 1993 yılında özel emeklilik fonlarına dayalı ikinci sütun yürürlüğe konulmuştur. Bu düzenleme ile reform sonrası kamu emeklilik sistemindeki azalan ikame oranlarının dengelenmesi ve 1993 yılı öncesinde sadece sınırlı bir grup için uygulanan tamamlayıcı emeklilik sisteminin yaygınlaştırılması amaçlanmıştır (Jgerenaia, 2014).

Emeklilik reformları, ülke içi değişkenlere bağlı olarak sonuçlanmaktadır. Bu bağlamda İtalya bir önceki sistemde var olan pek çok sorunla mücadele etmeye çalışmaktadır. Kamu maliyesi için bir sıkıntı kaynağı olan emekli ödeneğinin cömertliği, yoksulluğu daha da arttırabileceği gerçeğine rağmen önemli ölçüde azaltılmıştır. Reform, gelecekteki emeklilerin ödeneğini azaltmakta, katkı oranlarını düşürmektedir. Bu ödeneklerin yeterliliği açısından endişeleri arttırmaktadır. Buna göre bir emekli emeklilik önceki gelirinin nerdeyse %70'ni kaybetmektedir (Carrera vd., 2011). Dolayısıyla reformların bu yönde olması ve tüm taraflar arasında sosyal diyalog yoluyla fikir birliğinin sağlanmaması (Parlak, 2003), reformları politik anlamda zorladığı görülmektedir. Zira bu reformların popülist yönü daha ağır basmaktadır. İlâveten sanal tanımlanmış primli sistem, standart dışı sözleşmelerle çalışanların emekliliğini kötü etkilemektedir. Bu bağlamda standart dışı sözleşmelerle çalışanların emekliliği için farklı değerlendirme yönteminin geliştirilmesi toplumun refah düzeyi için oldukça önemlidir. Ayrıca İtalya, yeni sistemin aşamalı olarak devreye girmesi oluşturulan yeni sistemin etkinliğini sınırlandırılması, uygulamadaki bu engellerin kaldırılmasının önemini ortaya koymaktadır.

2.3. Yunanistan emeklilik sistemi ve reformu

Tarihsel gelişimin büyük bir kısmının ekonomik ve politik çalkantılarla geçiren Yunanistan'da AB üyelik sürecinin başladığı 1975'ten sonra istikrar ve demokratikleşme sürecine girerek refah devletinin gelişimi hız kazanmış, sosyal harcamalar artmıştır. Yunanistan sosyal güvenlik sisteminde tüm vatandaşlar yerine sadece çalışanların sosyal güvenlik hakkı garanti altına alınmıştır. Genel olarak, Yunan emeklilik sisteminde, etkin

olmayan gönüllü mesleki ve özel emeklilik sistemi mevcut olmakla birlikte ağırlıklı olan, cömert kamusal emeklilik sistemidir (Sarfati ve Ghellab, 2012). Finansmanı dağıtım yöntemine göre yapılmaktadır. Çalışanlar %6.67, işverenler %13.33 ve devlet %10 oranında prim ödemektedir (Sarfati ve Ghellab, 2012: 68). Bu sistemin, kazanca dayalı kamu emekliliği ve temel emeklilik gibi iki bileşeni vardır. 2013 tarihinden itibaren emeklilik yaşı, hem kadınlar hem de erkekler için 15 yıllık katkı ile 67 yaştır. 40 yıllık katkı payı olan çalışanlar 62 yaşında erken emekli olma hakkına sahiptir (OECD, 2015: 265).

Diğer tarafta Yunan emeklilik sistemi iki temel sorunla karşı karşıyadır: Kamusal emeklilik sisteminin, hâlihazırda sıkıntıda olan ulusal bütçe ile finanse edilmesi ve kamu sektörü emeklilerine devletin doğrudan ödeme yapmasıdır. Bunun dışında erken emeklilik (özellikle kadınlar için), yüksek oranlar ve cömert kurallar, kamu harcamalarını artırarak kamu maliyesi üzerinde baskı oluşturmakta ve emeklilik sistemini zorlamaktadır (Jgerenaia, 2014: 10).

Emeklilik sistemlerinin mevcut durumu, Yunanistan'ın ekonomik görünümünü etkilediği gibi, ekonomik kriz de emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini etkilemektedir (Carrera vd., 2011). 2008 krizi ile durgunluk yaşayan Yunanistan'da GSYİH, diğer güney Avrupa ülkelerine ve OECD ortalamasına göre oldukça düşmüştür. Tablo.1'de 2006-2016 yılları arasındaki azalma net bir şekilde görülmektedir.

2008 yılında 25-54 yaş grubu için %76, 55-64 yaş grubu için %42.98 olan istihdam (OECD, 2016d) daralarak Tablo 4'teki seviyeye inmiştir. Bu daralma, diğer güney Avrupa ülkelerine göre fazladır. İşsizlik oranları, 2008'de %7.76 olan seviyesi katlanarak artmış 2016 yılında (Tablo 4), İspanya'nın 3 puan üstünde %23.52'ye ulaşmıştır. 2008'de %21.9 olan genç işsizlik oranı ise, 2015'te 49.8'e çıkmıştır (OECD, 2016b).

Yunanistan'da bu olumsuzluklara ilaveten ülkedeki demografik gerçekler finansal krizin boyutunu daha da arttırmaktadır. Nitekim Tablo 4'e göre, doğurganlık oranında azalış (1.3), nüfusun yaşlanması (%20.2), bağımlılık oranının artışı (%56) ve yaşam ömründe artış (doğumda 80.7, 65 yaşta 19) emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini olumsuz anlamda etkilemektedir.

Diğer taraftan yapılan reformların emeklilik sisteminin uzun vadeli finansal sürdürülebilirliğini güvence altına almaya yardımcı olup olmadığını değerlendirmek için emeklilik harcamaları ve ikame oranı seviyelerine bakmak anlamlıdır. 2011 yılı itibarıyla, %14.5'tir. Brüt ikame oranı ise, %46.2'dir ve diğer ülkelere kıyasla oldukça düşüktür. Bu bir emeklinin, emekli olmadan önceki gelirine göre kayıp yaşadığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca bir çalışanın ortalama kazancının, İtalya, İspanya ve OECD ortalamasına kıyasla düşük olması krizin boyutları hakkında aydınlatıcıdır (Tablo 4).

2010'da, Yunan Parlamentosu, AB ve IMF ile 145 milyar ABD Doları tutarındaki anlaşmanın kilit unsurlarından biri olan ulusal emeklilik sistemindeki önemli değişiklikleri onaylamıştır. Reformlarla, emeklilik yaşı ve katkı yılı yükseltilmekte, kazançla ilişkili emekli ödenekleri azaltılmaktadır. Aynı zamanda ödeneğe tahakkuk eden vergi oranları arttırılırken erken emeklilik azaltılmaktadır. Bu sıkı reformla 2050 yılına kadar yıllık emeklilik harcamalarının GSYİH içindeki payının %8,5'e kadar düşürülebilmesi hedeflenmektedir (Sarfati ve Ghellab, 2012: 69-70). Bu, katkı ve ödenek arasındaki bağlantıyı güçlendirerek elde edilebilecektir. Ancak ikame oranlarını düşürülebileceği (Carrera vd., 2011) ve gelir eşitsizliğinin arttıracağı tahmin edilmektedir.

Bugüne kadar uygulanan en radikal emeklilik reformları olarak tanımlanan Yunanistan emeklilik sistemi, sadece mevcut ve gelecekteki ödeneklere önemli kesintiler getirme amacıyla yapıldığı görülmektedir. Harcama maliyetlerini sınırlayan reformların yokluğu, kriz sonrası bu reform sürecine girilmesi (Carrera vd., 2011) ve mali piyasa, borç miktarı ve bütçe açığı seviyeleri karşısında kamu maliyesini dizginlemek için hükümet tarafından uygulanan tasarruf tedbirlerinin emeklilik sistemleri üzerinde olumsuz etki yarattığı açıktır.

2.4. Türkiye’de emeklilik sistemi ve reformu

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, zorunlu tanımlanmış fayda esaslı finansmanında dağıtım yönteminin kullanıldığı sosyal sigortalar, muhtaçlık ölçütlerine göre primsiz sunulan sosyal yardımlar ve muhtaçlık ölçütlerine göre sunulan sosyal hizmetlerden oluşmaktadır. Sosyal sigortalar, 1945 sonrasında kurumlaşmış, çalışanların mesleki faaliyet esasına göre örgütlenmiştir. Çalışanların bağımlı ya da bağımsız statüde, kamu veya özel sektörde ya da sanayi, hizmetler veya tarım sektöründe çalışmalarına göre, farklı sosyal sigorta kurumları oluşturulmuştur. Bunlar, 1949 yılında 5434 sayılı Kanun ile kurulmuş kamuda çalışan memurlara yönelik olan T.C. Emekli Sandığı, 1945 yılında 4792 sayılı Kanun ile kurulmuş sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlara yönelik Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), 1971 yılında 1479 sayılı Kanun ile kurulmuş Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumudur (Bağ-kur) (Yılmaz, 2007).

Kamu tarafından sağlanan emeklilik sistemine ilave olarak belirli görevlerde bulunanlara sosyal güvenlik sağlamayı amaçlayan OYAK, Amele Birliği ile çeşitli yardımlaşma vakıf ve sandıklar gibi tamamlayıcı emeklilik programları da mevcuttur (Genç, 2009). Bu tamamlayıcı sistemlere ilaveten, 2001'de çok sütunlu sisteme geçişi sağlayan bireysel emeklilik sistemine uygulanmasına geçilmiştir.

Türkiye'de 1990-2011 yılları arasında kamusal harcamaların GSYİH'daki oranının yıllar içinde arttığı görülmektedir. Tablo 3'e göre, 1990'da %2.4 seviyesinde iken, 2008 kriz sonrasında 2011 yılı için %7.5 oranına yükseldiği görülmektedir. Reformlara rağmen bu harcamaların 2050 yılı için %17.0'a çıkması beklenmektedir. Bu rakam, %11.2 AB, %11.3 OECD ortalamasının çok üstünde olması düşündürücüdür. Bununla birlikte kamu emeklilik düzenlenmelerine tamamlayıcısı sistemler olarak oluşturulan özel emeklilik düzenlemelerinin reformlar nedeniyle arttığı dikkatten kaçmamaktadır.

1990'lardan sonra Türkiye'de sosyo-ekonomik durum emeklilik sistemlerinin reformunu gündeme getirerek tartışmaları başlatmıştır. İlk olarak Türkiye'de 1990-2016 yılları arasında ekonomik büyümenin izlediği seyir Tablo 1'de görülmektedir. 2008 krizin etkisi rakamlara net bir şekilde yansımıştır. 2010 ve 2011'de diğer ülkelere ve OECD ortalamasının üstüne çıkarak toparlanma sürecine girdiği görülmektedir. Buna ilaveten yaşa gruplarına göre istihdam ile işsizlik ve genç işsizlik oranları ülkenin ekonomik görünümü ile ilgili önemli bir bilgi sunmaktadır. Tablo 4'de görüleceği gibi, istihdam oranları hem 25-54 yaş hem de 55-64 yaş arasında diğer güney Avrupa ülkelerinin ve OECD ortalamasının üstündedir. İşsizlik (%10.53) ve genç işsizlik oranları (%18.5) ise, OECD ortalamasının üzerinde olsa da diğer ülkelerin altında kalmaktadır. Bununla birlikte doğurganlık, yaşam ömrü, nüfusun yaşlanması ve bağımlılık oranı gibi demografik göstergeler açısından diğer Avrupa ülkelerinden daha iyi bir grafik çizse de, nüfusun yaşlanması tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de giderek artmaktadır (UN, 2007: 2). Projeksiyonlar, önümüzdeki 20 yılda da bu trendin devam edeceğini göstermektedir (TUİK, 2014: 1). Bu durum, emeklilik sistemi üzerinde baskı oluşturacağı anlamına gelmektedir. Finansal sürdürülebilirliği kadar emeklinin önceki gelirine kıyasla yaşam standardını ne kadar koruyabileceğini gündeme getirmektedir. 2015 yılı için brüt ikame oranları Tablo 4'te gösterilmektedir. Buna göre, %75.7 oranı, İtalya'nın ve Yunanistan'ın üzerindedir. Diğer bir ifadeyle emeklinin yaşam standardını koruyabildiği göstermektedir. Ancak çalışanın ortalama kazancının hem diğer Güney Avrupa ülkelerinin hem de OECD ortalamasının üstünde olması dikkat çekmektedir.

Ülkenin ekonomik sorunlarına sosyal güvenlik sisteminin yaşadığı sorunlar (erken emeklilik uygulamaları, prime esas kazancın düşük gösterilmesi, yüksek kayıt dışı

istihdam, düşük prim tahsilat oranları ve aylık bağlama oranlarının yüksek olması gibi) eklenince sosyal güvenlik açıkları oluşmuş, sosyal güvenlik sistemi için reform arayışları başlamıştır. Bunun sonucunda 1999 yılında sosyal güvenlik kuruluşlarının bozulan aktüeryal dengeleri düzeltmek ve uzun dönemde sosyal güvenlik açıklarını azaltmak ve kurumsal etkinliği artırmak için parametrik bir reform uygulamaya koyulmuştur (1999'da yürürlüğe giren 4447 Sayılı Kanun). SSK ve Bağ-Kur'un aylık bağlama oranı, aylık hesaplama yöntemi, emeklilik yaşının yükseltilmesi (20 yıllık bir kademeli geçişle kadınlar için 58, erkekler için 60 yaş), prim ödeme gün sayılarının artırılması (SSK için 5000 günden 7000 güne) gibi sosyal güvenlik sisteminin temel parametrelerinde değişiklik yapılmıştır. Ayrıca prime esas kazançların artışı TÜFE ve GSYİH artışına endekslenmiştir. Ek olarak bu reformla birlikte işsizlik sigortası uygulamasına geçilmiştir (Yılmaz, 2007: 129-130). Bu reform ile hedeflenen düzenlemeler devam ederken, 2004'de Sosyal Güvenlik Kurumu ile beraber yeni, kapsamlı ve yapısal bir sosyal güvenlik reformunun uygulamasına geçilmiştir⁵. Bununla ilgili kanun 2006'da çıkmış, ancak 2008'de uygulamaya konulmuştur. Bu yeniden yapılandırılmaya göre, sağlık (genel sağlık sigortası), emeklilik, sosyal yardım ve hizmetleri de içine alacak şekilde tek bir kurum olarak "Sosyal Güvenlik Kurumu" oluşturulmuştur (Yılmaz, 2007: 135). Sosyal sigorta sunan Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur tek bir çatı altında birleştirilmiştir (5502 Sayılı Kanun). Aynı zamanda kademeli emeklilik yaşı ve prim gün sayısı artırılmıştır. 2008'de ilk defa sigortalı olan kadınlar 58 erkekler 60 yaşında emekli olabilmektedir. Kademeli bir artışla 2036 yılından itibaren emekli olma yaşı 65'e yükseltilmesi ve kadın-erkek emeklilik yaşının eşitlenmesi kabul edilmiştir. Tamamlanması gereken prim ödeme gün ise, 7200 olmuştur. İlave olarak, 5510 sayılı Kanun ödenen primlerle alınan ödenek arasındaki ilişkiyi güçlendiren yeni bir ödenek hesaplama sistemi getirilmiştir. Bu yeni hesaplama sistemi ile ilerleyen yıllarda alınacak ödenek seviyesinin düşeceği görülmektedir (Alper, 2011). Bu sistemle erken emekliliğin önüne geçilerek daha fazla çalışma ve sigortalıların daha fazla sistemde kalması amaçlanmaktadır (Gökbayrak, 2010: 186). Bu durumda, çalışma süreleri uzadıkça ödenek seviyelerinde düşüş ve gelir eşitsizliği belirginleşecektir (Arabacı ve Alper, 2010). Reformlarla; bütün nüfusu kapsayan, adil, kolay erişebilir, yoksulluğa karşı etkin koruma, mali açıdan sürdürülebilir ve bütünleştirilmiş bir sosyal koruma sistemi oluşturulması hedeflenmiştir. Uygulama sonuçların değerlendirmesi için yeterli süre

⁵ Bu reformların nedenleri nüfusun yaşlanması; mevcut sistemin yoksulluğa karşı koruma sağlayamaması; sosyal güvenlik kurumlarının finansman açıklarının ekonomi üzerinde yarattığı olumsuz etkiler ve bütün nüfusun koruma altına alınamaması olarak belirtilmektedir (Başbakanlık, 2005: 33-49).

geçmemesine rağmen, sosyal güvenliğin kapsamının genişletildiği ve hizmetlere erişimin kolaylaştığı anlaşılmaktadır. Buna karşılık, yoksulluğa karşı etkin koruma, mali açıdan sürdürülebilirlik ve bütünleştirilmiş bir sosyal koruma hedeflerinin halen gerçekleştirilemediği ifade edilmektedir. Zira yeni sistemdeki hesaplama sistemiyle emekli ödeneği azalmaktadır. Bu bağlamda reformlarla hedeflenen yoksulluğa karşı etkin korumanın sağlanamayacağı açıktır (Güzel, 2009; Arabacı ve Alper, 2010).

Sonuç olarak diğer güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, Türkiye’de de sosyal güvenlik sistemine yönelik reformlarla, yaşlılıkta gelir seviyesinin düşeceği ve muhtemel olan yoksulluğun artacağı görülmektedir. Dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliğini hedefleyen bu reformların, politik anlamda ne kadar sürdürülebilir olacağı tartışmalıdır. Bununla beraber Türkiye’nin reform sürecine girdiği dönemde 2008 ekonomik krizinin ortaya çıkması, bu reformların başarısını da etkilediğini belirtmek gerekir.

SONUÇ

Ekonomik ve sosyal sorunlara ek olarak nüfusun yaşlanması ve doğurganlık oranının düşmesi ile ortaya çıkan demografik değişim tüm dünyada refah devletlerini krize sürüklemiş ve sosyal güvenlik sistemlerinde reform yapılması kaçınılmaz bir hal almıştır. Bu çerçevede Güney Avrupa refah rejimlerinde ve Türkiye’de sosyal güvenlik sistemleri (özellikle emeklilik sistemleri) radikal bir reforma maruz kalmıştır. Bu reformların ne ölçüde başarılı olduğu ve gelecekte bu sistemlerin sürdürülebilirliği tartışmalıdır. Tüm veriler, Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye’de bu reformlarının sosyal güvenlik sistemindeki krizleri aşabilmesinin çok kolay bir mesele olmadığı göstermektedir.

Bununla ilgili olarak ülkelere bakıldığında 2008 ekonomik kriz öncesi Yunanistan ve Türkiye’nin aksine İtalya’da reformların hızlı ve erken uygulandığı görülmektedir. Bu eylem, krizle baş edebilmede kolaylık sağlanabileceğini ve popülist politikalarla bunun çözülemeyeceğini ortaya koymaktadır. Zira kötü yönetilen emeklilik sistemiyle ekonomik kriz birleştiğinde acı reçetelerle bu durumu iyileştirmek o kadar kolay olmamaktadır. Bu durumda emeklilik sistemleriyle ilgili tartışmalar, sosyal politika gündeminden düşmemektedir. Bu bağlamda bu sıkıntıların gelecekte de devam edeceği ve yaşlanmanın yönetilen bir olgu olduğundan hareketle ülkelerin sosyo-ekonomik faktörlerine ve geleneklerine uygun çözümler oluşturması oldukça önemlidir. Güney Avrupa ülkeleri aralarındaki farklılığa rağmen, demografik gerçekler, ekonomik büyüme, sosyal güvenlik sistemlerinin kurumsal eksikliği gibi benzer sorunlarla karşı karşıyadır.

Bu benzer sorunlar, ülkelerin birbirlerinin tecrübelerinden yararlanabileceklerini göstermektedir.

Güney Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’de yaşlılıkta önemli bir gelir kaynağı sağlayan emeklilik sisteminin, kazanca dayalı olarak dağıtım yöntemiyle parçalı bir yapı arz ettiği dikkat çekmektedir. Keynesyen ekonomik modelinin çökmesi ve neo-liberal politikaların uygulanması ile 1980’li ve 90’lı yıllarda artan ve yapısal bir nitelik arz eden işsizlikle mücadele etmek amacıyla cömert emekli ödeneği ve erken emeklilik gibi popülist politikalar uygulanmıştır. Bunun bağlı olarak kamu harcamalarının ve bütçe açıklarının artması sosyal güvenlik sistemlerinin aktüriyel dengelerini altüst etmiştir. Bu durum emeklilik sistemlerini uzun dönemde sürdürülebilmesini zorlaştırmıştır. Bu çerçevede parametrik ve yapısal reformlarla tüm ülkelerde emeklilik yaşı yükseltilirken emeklilik için gerekli prim gün sayısı ise arttırılmıştır. Bu durum emek piyasası koşulları, çalışan yoksulluğu, standart dışı sözleşme ile çalışanların emeklilik için gerekli prim gün sayısına ulaşmalarını imkânsız hale getirmektedir. Bu şartlarda emekli olabilenlerin de, emekli olduklarında gelirlerinin yetersiz olacağı ve refah düzeylerinin düşeceği aşikârdır. Günümüz emek piyasası koşulları standart dışı çalışanlar için güvencesiz iş ve düşük gelir anlamına gelirken emeklilik sistemi reformlarının da 30-40 yıl sonrasında yaşlı yoksullar yaratacağı açıktır.

Bu noktada zor olan, “yaşlılıkta yeterli gelir güvencesi sağlayabilme” hedefinden vazgeçmeden emeklilik sistemlerini iyileştirmektir. Bu bağlamda Güney Avrupa ülkeleri emeklilik reformlarını, çalışamayacak durumda olanları korumak için yeterli sosyal yardım programlarıyla birlikte uygulanması elzem hale gelmektedir.

KAYNAKÇA

Alper, Y. (2011). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1 (1), 7-47.

Arabacı, R.Y. – Yusuf, A. (2010). Sosyal Güvenlik Reformunun Yaşlılık Aylıklarına Etkisi: Yoksulluk Yaratan Bir Sosyal Güvenlik Sistemi. *TODAIÉ Amme İdaresi Dergisi*, 43 (2), 101-117.

Başbakanlık (2005). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 9. Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Ankara.

Buğra, A. – Keyder, Ç. (2006). Poverty and Social Policy in Contemporary Turkey. *Journal of European Social Policy*, 16 (39), 211-228.

- Carrera, L.N. – Angelaki, M. – Carolo, D. (2011). South-European Pension Systems: Challenges and Reform Prospect. *Sociologia On Line*, 488-516.
- CEC. (2015). <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/pensions.pdf>
- D'iaz-Gimenez, J. - D'iaz-Saavedra, J. (2016). The Future of Spanish Pensions. <http://www.ugr.es/~julianalbertodiaz/research/PEN33-F12.pdf>
- EC. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion Your Social Security Rights in Spain, European Commission, European Union.
- Eurostat. (2016). *Adequacy and Sustainability of Pensions*.
- Genç, T. (2009). *İkinci Sütun Emeklilik Sistemleri ve Türkiye Uygulaması*, Yayınlanmamış Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara.
- Gough, I. (1996). Social Assistance in Southern Europe. *Southern European Society & Politics*, 1 (1), 1-23.
- Gökbayrak, Ş. (2010). *Refah Devletinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları*, Siyasal Kitabevi. Ankara.
- Gümüş, İ. (2012). *Devlet Müdahalesi ve Piyasalaşma Kısacasında Refah Devleti: Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüş, İ. - Tathyer, M. (2013). Güney Avrupa Refah Rejiminin Borç Krizi, *İş Ahlakı Dergisi*, 6 (1), 1-37.
- Güzel, A. (2009). *Sosyal Sigortalar Açısından 2008 Kararlarının Değerlendirilmesi*, Yargıtay'ın İş Hukukuna ilişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi.
- Worldbank. (2016). *Old Age Dependency*.
<http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND?end=2015&start=2015&view=bar>
- ILO. (2014). *World Social Protection Report 2014/15, Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*, International Labour Office, Geneva.
- Jgerenaia, E. - Mourao, P. – Verulava, T. (2014). “Pension System in Southern European Countries – Challenges and Opportunities”, *International Affairs and Global Strategy*, 25, 1-18.

Karamessini, M. (2007). *The Southern European Social Model: Changes and Continuities in Recent Decades*, ILO, Geneva.

Katrougalos, G. – Lazaridis, G. (2003). *Southern European Welfare States Problems, Challenges and Prospects*, Palgrave Macmillan, New York.

Moreno, L. (2006). *The Model of Social Protection in Southern Europe: Enduring Characteristics?*, Unidad de Politicas Comparadas, Working Paper 06-07, Madrid.
[http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0607\(En\).pdf](http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0607(En).pdf)

OECD. (2015). *Pensions at A Glance 2015: OECD and G20 Indicators*, OECD Paris.

Pensionfundsonline. (2016). <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/spain/108>.

OECD. (2016a). *Employment Rate*, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>

OECD. (2016b). *Unemployment Rate*, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

OECD. (2016c). *Pension Spending*, <https://data.oecd.org/socialexp/pension-spending.htm>

OECD. (2016d). *Employment Rate by Age Group*, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm>

OECD. (2016e). *Employment Rate*, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (Erişim 05.05.2016).

OECD. (2016f). *Real GDP Forecast*, <https://data.oecd.org/gdp/real-gdp-forecast.htm>

OECD. (2016g). *Fertility Rate*, <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>

OECD. (2016h). *Social Spending* <https://data.oecd.org/socialexp/social-spending.htm>

OECD. (2016i). *Pension Markets in Focus*, OECD.

TÜİK. (2014). *İstatistiklerle Yaşlılar 2014*, Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.

UN. (2007). *Major Developments And Trends in Population Ageing*, Briefing Paper, United Nations, New York.

Parlak, Z. (2003). *Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog*, Tüm Yönleriyle AB-Türkiye İlişkileri, (Ed: Mustafa Aykaç ve Zeki Parlak), Elif Kitapevi, İstanbul.

Yılmaz, B.E. (2007). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi: Krizler ve Arayışlar*, (Ed: Esfender Korkmaz.), Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2006-21, İTO, İstanbul.