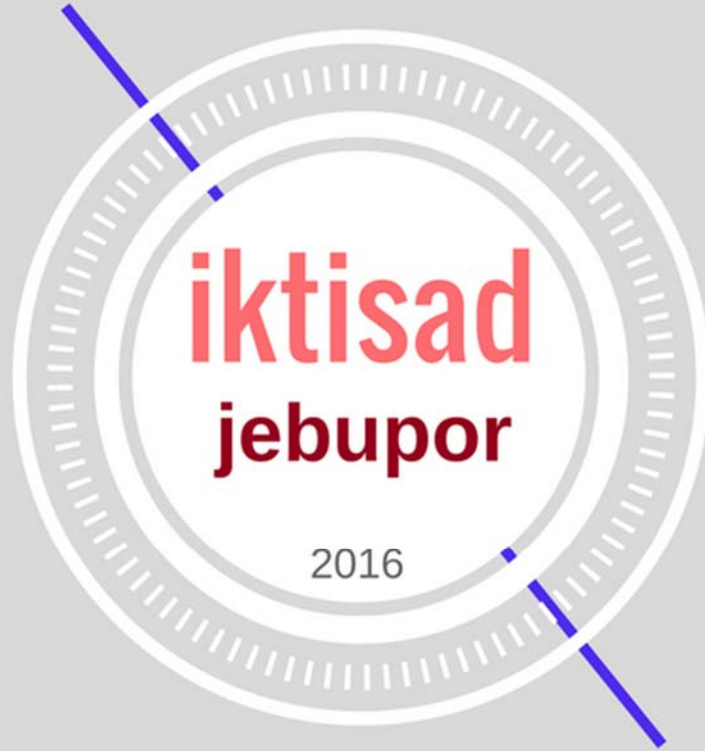


Yıl: 2017 Cilt:2 Sayı:2

Year: 2017 Vol:2 No:2

**İKTİSADİ İDARİ VE SİYASAL
ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**

**Journal of Economics Business and
Political Researches**



Uluslararası e-Dergi / International e-Journal

e-ISSN: 2564-7466



İKTİSAD

JEBUPOR

İKTİSADİ İDARİ VE SİYASAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ
JOURNAL OF ECONOMICS BUSINESS AND POLITICAL RESEARCHES

Cilt: 2 • Sayı: 2 • Ocak-Şubat 2017
Vol: 2 • No: 2 • January-February 2017

e-ISSN: 2564-7466

<http://dergipark.gov.tr/iktisad>
iktisaddergisi@gmail.com

İKTİSAD, uluslararası hakemli ve açık erişimli bilimsel bir dergidir.

Kurucu (Founder)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Baş Editör (Editor-in-Chief)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Editörler (Editors)

Doç. Dr. Sadettin PAKSOY
Dr. Kazım SARIÇOBAN
Arş. Gör. Elif KAYA
Arş. Gör. Özcan ÖZKAN

Yayın Kurulu (Editorial Board)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY (Başkan)
Doç. Dr. Sadettin PAKSOY
Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZÇALICI
Dr. Kazım SARIÇOBAN

Danışma Kurulu (Advisory Board)

Prof. Dr. Adnan ÇELİK (Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
Prof. Dr. Sefer ŞENER (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa ÖZER (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Halil TUNALI (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa AKAL (Sakarya Üniversitesi)
Prof. Dr. Cem TANOVA (Doğu Akdeniz Üniversitesi)
Prof. Dr. Ramazan ERDEM (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Prof. Dr. Mahmut YARDIMCIOĞLU (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Prof. Dr. Seyfettin ERDOĞAN (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Prof. Ľubica BAJZÍKOVÁ (Univerzita Komenského v Bratislave)

Sekretery (Secretaries)

Arş. Gör. Orhan BALIKÇI
Arş. Gör. Gümrah Can BAŞDAĞ
H. Beyza PAKSOY

Adres (Address)

Kilis 7 Aralık Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
79100 Kilis / TÜRKİYE

E-Mail: iktisaddergisi@gmail.com

Web: dergipark.gov.tr/iktisad

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Abdullah SOYSAL (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)	Doç. Dr. Ramazan Akbulut (Harran Üniversitesi)
Prof. Dr. Adnan ÇELİK (Selçuk Üniversitesi)	Doç. Dr. Sadettin PAKSOY (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Celeleddin SERİNKAN (Pamukkale Üniversitesi)	Doç. Dr. Tayfur BAYAT (İnönü Üniversitesi)
Prof. Dr. Cem TANOVA (Doğu Akdeniz Üniversitesi)	Doç. Dr. Uğur ADIGÜZEL (Cumhuriyet Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferit KÜÇÜK (Harran Üniversitesi)	Doç. Dr. Yücel AYRIÇAY (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Bengü HIRLAK (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Hakan SARITAŞ (Pamukkale Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Engin DÜCAN (Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)
Prof. Dr. Halil ALTINTAŞ (Erciyes Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Fatih KAPLAN (Mersin Üniversitesi)
Prof. Dr. Himmet KARADAL (Aksaray Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Hülya DERYA (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZÇALICI (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Ľubica BAJZÍKOVÁ (Univerzita Komenského v Bratislave)	Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYHAN (Pamukkale Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ (Muğla Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Ömer LİMANLI (Artvin Çoruh Üniversitesi)
Prof. Dr. Mikail EROL (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Sabiha ANNAÇ GÖV (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Murat DEMİR (Harran Üniversitesi)	Yrd. Doç. Dr. Utku ONGUN (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa AKAL (Sakarya Üniversitesi)	Dr. Ahmad Ismail Al MAANI (Philadelphia University, Jordan)
Prof. Dr. Mustafa ÖZER (Anadolu Üniversitesi)	Dr. Ahcene TIAR (Université 20 août 1955 Skikda)
Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)	Dr. Amar CHALABI (Université 20 août 1955 Skikda)
Prof. Dr. Ramazan ERDEM (Süleyman Demirel Üniversitesi)	Dr. Eldin MEHIC (University of Sarajevo)
Prof. Dr. Seyfettin ERDOĞAN (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)	Dr. Erhan KILINÇ (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Sıtkı İLKAY (Erciyes Üniversitesi)	Dr. Hüseyin KOÇARSLAN (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Sefer ŞENER (İstanbul Üniversitesi)	Dr. Kazım SARIÇOBAN (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Tarik ZAIMOVIC (University of Sarajevo)	Dr. M. Sait KORKMAZ (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Doç. Dr. Birol ERKAN (Uşak Üniversitesi)	Dr. Nouredine MEZIANI (Université 20 août 1955 Skikda)
Doç. Dr. Halil TUNALI (İstanbul Üniversitesi)	
Doç. Dr. Mahmut YARDIMCIOĞLU (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)	

İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi yılda üç kez Ocak-Şubat, Mayıs-Haziran ve Eylül-Ekim aylarında yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeksizin kısmen ya da tamamen iktibas edilemez.

Bu dergide yayınlanan çalışmaların bilim ve dil sorumluluğu yazarlarına aittir.

Dergimize gönderilen çalışmalar, alanında uzman iki ayrı hakem tarafından incelendikten sonra uygun görülenler yayınlanmaktadır.

Yazım kurallarına ilişkin bilgilere dergimizin web adresinde yer verilmiştir.

Bu derginin tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin almaksızın hiçbir iletişim ve kopyalama sistemi kullanılarak yeniden kopyalanamaz, çoğaltılamaz ve satılamaz.

Journal of Economics Business and Political Researches is an international peer-reviewed journal which is published three times a year in January-February, May-June and September-October. The articles cannot be cited partly or entirely without showing resources.

The responsibility about scientific and grammatical issues is belong to authors.

The papers sent to the journal are reviewed by two referees and after their approval, they will be sent to edit before being published.

Writing & Publishing Policies can be found in the journal's website.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system without prior written permission.

Makaleler / Articles

Sınır-Ötesi Şirket Satın Almalarında Satın Alma Oranı ile Hedef Şirketin Halka Açık Olması Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği

The Relationship Between Equity Participation and Public Target Status: Cross-Border Acquisition in Turkey

Sibel AYAS & Özlem YAŞAR UĞURLU

1-10

Disiplin Yönetiminin Yönetsel Etik Açısından İncelenmesi: Bir Kamu Üniversite Hastanesi Örneği

Investigation of Disciplinary Management From Perspective the Administrative Ethical: Sample of A Public University Hospital

Erhan KILINÇ & Abdulkadir AYDIN

11-22

Forex Piyasasında Riskler

Risks of the Forex Market

Yeşim ŞENDUR

23-28

Kırgızistan'ın Bağımsızlık Sonrası Ekonomik Gelişimine Yönelik Öneriler

Kyrgyzstan's Recommendations For Economic Development After Independence

S. Adil AŞCI

29-44

Özel Sağlık İşletmeleri Çalışanlarının Örgüt İklimi Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi

Analysis of the Organizational Climate Perceptions of Health Organization's Staff in terms of the Demographic Properties

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ

45-60

SINIR-ÖTESİ ŞİRKET SATIN ALMALARINDA SATIN ALMA ORANI İLE HEDEF ŞİRKETİN HALKA AÇIK OLMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN EQUITY PARTICIPATION AND PUBLIC TARGET STATUS: CROSS-BORDER ACQUISITION IN TURKEY

Arş. Gör. Sibel AYAS

Gaziantep Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
sibelayas@gantep.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Özlem YAŞAR UĞURLU

Gaziantep Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
yasar@gantep.edu.tr

Öz

Sınır-ötesi gerçekleştirilen satın almalarda hedef şirketin yüzde kaçının satın alınması gerektiği konusu kritik bir karardır. Ne oranda satın alma yapıldığının hem riskleri hem de getirileri vardır. Dolayısıyla firmaların başarılarını ve hayatta kalmalarını etkiler. Bu çalışmanın amacı ise, hedef şirketin halka açık olmasının satın alma oranı üzerindeki etkisini incelemektir. Buna göre, 2006-2015 yılları arasında 23 farklı ülkeden alıcı firmanın Türkiye’de gerçekleştirdiği şirket satın alma faaliyetleri incelenmiştir. Bu bağlamda 113 satın alma faaliyeti belirlenmiş ve hedef şirket halka açık ise daha az oranda satın alma yapıldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sınır-ötesi Şirket Satın Almaları, Halka Açık Şirketler.

Jel Kodları: G30, G34.

Abstract

The question of what percentage of the target company should be acquired in cross-border acquisitions is a critical decision. The percentage of equity sought has both risks and returns. Therefore, it affects the success and survival of the companies. The purpose of this study is to examine the impact of the target company's public status on the percentage of equity sought. According to this, acquisition activities between 2006 and 2015 performed by companies from 23 different countries in Turkey were examined. In this context, 113 acquisition activities have been identified. If the target company has public status, acquirer companies prefer buying partial acquisition to full acquisition.

Keywords: Cross-border Acquisitions, Public Target Companies.

Jel Codes: G30, G34.

1. GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte bütünleşen dünyada toplumsal bağlamın, özellikle uluslararası şirket birleşme ve satın alma faaliyetlerini şekillendirdiği yadsınamaz bir gerçektir. Şirket satın almaları sadece ülkenin kendi içinde değil uluslararası bağlamda da oldukça önemlidir. Dünya yatırım raporu (2016) verilerine göre bir ülkeye yapılan yatırımın büyük bir kısmını sınır-ötesi şirket birleşme ve satın alma işlemleri oluşturmaktadır. Örneğin, gelişen Asya bölgesi içerisinde değerlendirilen Türkiye en fazla yatırımcı çeken beşinci ülke konumundadır.

Örgütler rekabet avantajı elde edebilmek ve kısıtlı kaynaklara daha kolay erişebilmek için diğer şirketlerle birleşirler ya da onları satın alırlar. Ancak pratikte sonuç her zaman yüzde yüz oranında satın alma ile sonuçlanmayabilir. Bazı satın almalarda alıcı şirketler hedef şirketin azınlık hissesini alırken bazı satın almalarda çoğunluk hissesini ya da tamamını almaya yönelebilirler. Bu durum özellikle farklı bir ülkeden bir firmayla birleşmeye gidildiğinde daha da dikkat çekici hale gelmektedir.

Sınır-ötesi şirket satın alma ve birleşmelerinin tüm dünyada bu kadar ilgi çekmesinin çeşitli nedenleri olabilir. Küreselleşme, özelleştirme, liberalleşen ekonomiler ve teknolojik gelişmeler şirketleri birleşme ve satın almaya iten önemli unsurlar olarak kabul edilmektedir (Shimizu vd., 2004). Ulusal düzeyde yapılan birleşmelerde uluslararası düzeyde yapılan birleşmelerin dinamikleri birbirine oldukça benzerdir. Sınır-ötesi şirket satın almaları, yeni ve kazançlı pazarlara erişim ve pazar genişletme için kullanılabilir. Tedarikçiler uluslararası büyümede genellikle müşterilerini satın almaya çalışırlar (Martin vd., 1998). Bu stratejik hamlenin en önemli nedeni, uluslararası müşterileri satın aldıkları zaman yerel tedarikçilerin kendilerini tehdit altında hissetmeleri olabilir. Böylelikle, uluslararası birleşme ve satın alma yeni bir fırsat yaratmak ya da gelecek tehditleri önlemek için yapılabilir.

Şirket satın almalarında önemli olan sadece alıcı şirketin finansal gücü değil aynı zamanda hedef şirketin içsel faktörleri de önemlidir. Bu bağlamda bu çalışma ile hedef şirketin halka açık olup olmamasının alıcı şirketin yaptığı satın alma oranını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Başka bir ifadeyle, tarafların farklı ülkelerden olduğu satın alma faaliyetlerinde, hedef firmanın borsada işlem görmesinin alıcı firmanın satın alacağı hisse oranı üzerindeki etkisi araştırılacaktır.

2. TEORİK ÇERÇEVE

İşletmeler rekabet üstünlüğü sağlamak veya büyümek için birleşme ve satın alma stratejileri uygularlar. En basit ifadeyle; iki şirketin eski kimlik ve tüzel kişiliklerini sona erdirerek, sahip oldukları tüm varlıkları birleştirmek suretiyle genellikle yeni bir isim altında bağımsız yeni bir işletme olarak faaliyete geçmelerine birleşme (merger) denilmektedir (Sarıkamış, 2003). Şirket satın almaları (acquisition) ise bir işletmenin tamamını ya da belli bir kısmını satın alarak o işletmenin yönetiminde hak sahibi olmasıdır (Sarıkamış, 2003). Burada birleşmede olduğu gibi alıcı şirket ve hedef şirketin kimlik ve tüzel kişiliği sona ermez. Sadece satın alan işletmenin tam veya kısmi hisselerinin mülkiyetinin sahipliği ve dolayısıyla yönetim alıcı şirketin kontrolüne geçer. Şirket birleşme ve satın alma alanında yapılan çalışmalara bakıldığında, genellikle satın almaların belirli periyodlarla yapıldığı ve bu süre içinde de belirli sektörlerin kümeleştiği dikkat çekmektedir (Moresini ve Pezzi, 2014).

Birleşme ve satın almalar genellikle yatay, dikey, farklı sektörler arası ve sınır-ötesi birleşme ve satın almalar olarak gerçekleştirilir. *Yatay birleşme ve satın almalar*, aynı sektörde faaliyet gösteren iki rakibin bir araya gelmesi ve birinin diğerini satın alması olarak tanımlanabilir (Gaughan, 2015). Örneğin, 1998 yılında gerçekleştirilen Exxon ve Mobil isimli iki petrol devinin 78.9 milyar dolara birleşmesi örnek gösterilebilir. Bir başka örnek olarak, 2009'da Pfizer ile Wyeth

arasında 68 milyar dolara gerçekleşen mega birleşme gösterilebilir. Yatay birleşen firmaların pazar güçlerini arttırdığı için ve dolayısıyla tekelciliğe neden olabileceği düşüncesiyle bazı ülkelerde kısıtlayıcı politikalar uygulanabilmektedir. Kurumlar, firmaların satın alma sonrası fiyatları tek taraflı olarak arttırıp arttırmadığına bakarken aynı zamanda pazardaki diğer firmalarla danışıklı dövüş yapıp yapmadıklarını incelemektedir (Morresi ve Pezzi, 2014).

Örneğin, Türkiye’de rekabet kurumu 2012 yılında YKM ve BOYNER birleşmesine izin verirken; Beta Marina Liman ve Çekek İşletmesi AŞ ve Pendik Turizm Marina Yat ve Çekek İşletmesi AŞ'nin hisselerinin tamamının Koç Holding’e ait Setur Servis Turistik AŞ tarafından devralınmasına izin vermedi. Rekabet kurumları bazı satın almalara engel olurken aynı zamanda şirket birleşme ve satın alma işlemi daha önce gerçekleşmiş bazı birleşmelerin çözülmesini de isteyebilir. Örneğin, İngiltere Rekabet Otoritesi, atık geri dönüşümü pazarında faaliyet gösteren Stericycle ve Ecowaste arasındaki birleşme işleminin yerel pazardaki hizmet kalitesinin düşmesine ve fiyatların yükselmesine neden olduğu için çözülmesi gerektiğine karar verdi.

Dikey birleşme ve satın almalar alıcı-satıcı ilişkisine sahip firmalar arası gerçekleştirilen birleşmeler olarak tanımlanmaktadır (Gaughan, 2015). Tedarikçisini satın alan firmalar geri doğru dikey satın alma, müşterisini satın alan firma ise ileriye doğru dikey satın alma gerçekleştirmiştir. Firmalar aynı zamanda dikey birleşme ve satın almalarla değer zincirini kontrol edebilmek ve pazar gücünü arttırmak isterler (Morresi ve Pezzi, 2014). Bunun yanı sıra önemli bir tedarikçiyi satın alarak hammadde temini, zamanında teslimat ve yüksek kaliteli ürünlere erişimi kolaylaştırmaktadır. Özellikle tedarikçi sayısının az olduğu durumlarda bu faydalar artabilir. Tedarikçilerle çalışmanın pahalı, problematik ve bazen mümkün olmadığı düşünüldüğünde, dikey satın alma işlem maliyetlerini hızlı bir şekilde düşmesini sağlar. Aynı zamanda tedarik maliyetlerini daha kolay tahmin edilebilmesini sağlar. Fakat dikey satın almalarda en önemli problem, firma büyüklüğünün artmasıyla birlikte yönetmenin daha zor olmasıdır. Dikey satın almalara en güzel örnek, Amerika gözlük sektöründe yaşanmıştır. İtalyan bir şirket olan Luxottica satın almalarla Amerikan pazarında büyümek istiyordu. Bunun için gözlük perakende sektöründe faaliyet gösteren Ray-Ban ve Oakley gibi firmaları satın aldı (Gaughan, 2015). Dikey satın almalar yatay satın almalar kadar fiyatları etkileme noktasında çok fazla bir etkiye sahip olmadıkları için rekabet kurumları tarafından aşırı düzenlemeye tabi değildir.

Farklı sektörler arasında gerçekleşen birleşme ve satın almalarda ise firmalar ne rakiplerini ne de tedarik zincirindeki bir firmayı satın alır (Gaughan, 2015). İlişkisiz satın almalar sermaye maliyetlerini ve giderleri azaltırken verimliliği artırır. Çünkü firmalar iki bağımsız piyasada yer alır ve dolayısıyla birbirlerinin rakipleri değildir. Firmaları farklı sektörlerde satın almalara iten en önemli nedenler yeni pazarlara erişim ve büyüme, sistematik olmayan riski azaltmak ve sinerji yaratmak olarak sıralanabilir (Moresini ve Pezzi, 2014). Örneğin, ünlü Sigara şirketi Philip Morris, 1985 yılında 5,6 milyar dolara General Foods’ u, 1988 de 13,44 milyar dolara Kraft’ı, ve 2000 yılında 18,9 milyar dolara Nabisco’yu satın almıştı. Ancak ilginç bir şekilde, ilerleyen yıllarda Philip Morris daha fazla gıda sektöründe faaliyet gösterirken tütün sektöründeki faaliyetlerini azaltmıştır. Bunun en önemli nedeni ise dünyada artmasına rağmen, Amerika’da tütün sektörünün her yıl %2 düzeyinde azalması olabilir.

Satın alma faaliyetindeki taraf şirketler farklı ülkelerden ise buna *sınır-ötesi şirket birleşme/satın almaları* (Cross-border Merger and Acquisition) denilmektedir (Shimizu vd. 2004). Son yıllarda giderek artan sınır-ötesi birleşme ve satın almalar uluslararası şirketlerin büyümesi için stratejik bir araç olarak görülmektedir (Cartwright ve Cooper, 1993). Dünya yatırım raporuna göre (2014, 2016) sınır-ötesi şirket birleşmeleri yıllar itibariyle giderek artan bir eğilim göstermektedir. 2008’de ki küresel kriz ile birlikte satınalma sayısı azalmasına rağmen, sınır-ötesi satın alma değeri 2014 yılında 432 milyar dolardan 2015 yılında 721 milyar dolara ulaşmıştır. Bu raporda Batı Asya’da en fazla yatırım yapılan ülke olarak görülen Türkiye’nin yerine bakacak olursak 2015 yılı

içinde yapılan satın alma ve birleşme değeri 17 milyar dolara çıkmış ve bir önceki yıla göre %36 artmıştır. Bu durum Türkiye’yi geliştirmekte olan Asya bölgesi içinde en fazla yatırım yapılan beşinci ülke konumuna getirmiştir. Dolayısıyla örgütlerin bu kadar fazla ilgi gösterdikleri bir alan olan şirket birleşme ve satın alma faaliyetlerini etkileyen faktörleri araştırmak çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Özellikle şirketlerin uluslararasılaşması ve yurtdışında yatırım yapma yöntemi olarak gördükleri sınır-ötesi satın alma uygulamaları bu çalışmanın ana odağını oluşturmaktadır.

Sınır-ötesi şirket birleşmeleri, özellikle çok uluslu şirketlerin büyümesi için stratejik bir araç olarak görülmektedir (Morosini vd., 1998). Birbirine benzer olsa da sınır-ötesi birleşmeler ile satın almalar farklılaşmaktadır. Sınır-ötesi birleşmeler eşit şartlar altında farklı ülkelerde faaliyet gösteren iki şirketin entegre olması anlamına gelmektedir (Hitt vd., 2001). Operasyonlarını harmanlayan şirketler sahip oldukları yetenekleri bir araya getirerek özellikle küresel pazarda başarılı olmak için rekabet avantajı elde etmeye çalışırlar (Hitt, Ireland, ve Hoskisson, 2012). Sınır-ötesi yapılan satın almalar ise yabancı bir ülkede yer alan bir şirketin tamamını veya bir kısmını satın alması olarak tanımlanabilir (Hitt vd., 2001). Satın alınan şirket genellikle satın alan şirketin portföyünde bulunan bir iş birimi haline gelir. Genel olarak, satın alınan firmadaki yöneticiler, satın alan firmanın yönetimine rapor verirler (Barkema ve Vermeulen, 1998). Bu çalışmanın amacı doğrultusunda sadece sınır-ötesi satın almalar üzerine durulacaktır.

Sınır-ötesi şirket birleşme ve satın almalar, uluslararasılaşmak isteyen işletmelerin tercih ettiği yollardan birisidir. Kendi ülkelerinde başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdüren şirketler daha fazla kar ve gelir için sınır-ötesi şirket birleşme ve satın alma yapabilirler. Kendi ülkelerinde büyümeye gitmekten ziyade, şirketler sınır-ötesi satın alma yaparak başka bir pazara erişim imkânı elde ederler. Alıcı şirket yaptığı sınır-ötesi işlemlerde, hedef şirketin ülkesine ait spesifik bilgilerini (know-how), mevcut çalışanı ve dağıtım ağını kullanabilir.

Avrupa ortak pazarın oluşturulmasıyla, ülkeler arası engeller azalmış ve bu durum Avrupa’da gerçekleştirilen şirket birleşme ve satın alma sayısının artmasını sağlamıştır. Ancak bazı Asya ülkeleri hala yabancı yatırımcılara soğuk bakmaktadır. Yerel işlemlerin aksine sınır-ötesi gerçekleştirilen yatırımların farklı zorlukları vardır. Bir iş modeli bir ülkede çok iyi çalışırken başka bir ülke için geçerli olamayabilir. Örneğin, perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren ve ülkesinde başarılı olan Target isimli Amerikan şirketi, Kanada’da 133 mağaza açmış ancak iki yılın sonunda iflasını açıklayarak hepsini kapatmak zorunda kalmıştır. Örneğin dil farklılıkları, hem satın alma müzakereleri yapılırken hem de satın alma sonrasında firmaların karşısına çıkan önemli bir zorluk olarak kabul edilmektedir (Ahern vd. 2012).

Geçmiş çalışmalara bakıldığında sınır-ötesi yatırımcının halka açık şirketlere de yatırım yaptıkları görülmüştür (Weston vd., 2004). Halka açık şirketin tanımı ülkeden ülkeye değişiklik gösterse de genel olarak benzer özellikler göstermektedir. Borsa İstanbul (2016) tarafından hazırlanan bir raporda, halka arz “Sermaye Piyasası araçlarının satın alınması için her türlü yoldan yapılan genel bir çağrıyı ve bu çağrının devamında gerçekleştirilen pay satışı” olarak tanımlanmaktadır. Şirketleri halka açılmaya iten bazı önemli nedenler vardır. Örneğin, şirketler halka arzı finansal kaynak olarak görebilirler. Eğer şirketin rakipleri halka açılmışsa eşbiçimlilik dolayısıyla ya da meşruiyet kazanmak için kendileri de halka açılabilirler. Ayrıca halka açık şirketlerin hem ekonomik açıdan hem de medya açısından daha bilinir olmasından dolayı şirketler halka arz yapabilirler (Borsa İstanbul, 2016).

Halka açık şirketler genel olarak halka açık olmayanlara göre daha büyüktür (Dikova vd., 2010; Malhotra vd., 2016). Satın alma süreci uzun bir dönemi kapsadığı düşünüldüğünde halka açık şirketlerde bu süreç daha kurumsal işleyecektir. Yapılan bir çalışmada halka açık olan şirketlerin satın alımlarında sürecin devamlı ertelemelere maruz kaldığı görülmüştür (Weston vd., 2004). Dolayısıyla halka açık olmayan bir şirketi yüksek oranda satın almak alıcı firma için daha makul

olabilir (Malhotra, 2012; Malhotra vd., 2016). Malhotra ve Gaur (2014) 2002-2008 yılları arasında gerçekleştirilen 10181 satın alma işlemini incelemiş ve 52 hedef ülke ve 61 alıcı ülkenin yer aldığı bir örneklemede tobit regresyon yaparak halka açık hedef şirketlerin olduğu satın almalarda satın alma oranının düştüğünü tespit etmişlerdir.

Satın alma oranı genellikle stratejik ve finansal nedenlerden dolayı değişebilir (Haleblian vd., 2006). Ancak yüksek oranda yapılan satın almalar genellikle stratejik nedenlere bağlanmaktadır (Muehlfeld vd., 2007). Dolayısıyla stratejik açıdan yapılan satın almalar başka bir ifadeyle yüksek yüzdeli satın almalar tamamlanma ihtimali daha yüksek olan ve bunun için daha fazla gayret gösterilen birleşmelerdir (Muehlfeld vd., 2007). Bununla beraber, Dikova vd. tarafından yapılan çalışmada satın alma oranı iki şirketin birleşme ihtimalini arttıran önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir.

Malhotra, Lin ve Farrell (2016) ise Amerika Birleşik Devletleri ve Latin Amerika ülkeleri bağlamında yaptığı çalışmasında 1996-2013 yılları arasında gerçekleşen 9011 tane tamamlanmış satın alma işlemini incelemiş ve hedef şirketin halka açık olması durumunda şirketin tamamını almak yerine daha düşük oranda satın alma yönünde karar verildiği bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Malhotra (2012) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise, Amerikalı şirketlerin 62 farklı ülkede 1990-2008 yılları arasında gerçekleştirdikleri 9222 tane satın alma faaliyeti incelenmiş ve hedef şirketin halka açık olması ile satın alma oranı arasında negatif ilişki bulunmuştur.

Bunun en önemli nedeni, halka açık olmayan şirketlerle karşılaştırıldığında, halka açık şirketlerin satın alınmasının daha maliyetli olması olabilir (Malhotra ve Gaur, 2014). Genellikle halka açık şirketin özel şirketlere oranla daha büyük ve dolayısıyla daha değerli olması satın alma oranı üzerinde etkili olabilir (Malhotra vd., 2016). Dolayısıyla satın alma oranı halka açık hedef şirketler için düşebilir. Dolayısıyla aşağıdaki hipotez üretilmiştir.

H1. Hedef şirketin halka açık olmasının satın alma oranı üzerinde negatif etkisi vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Örneklem Ernst&Young şirketinin her yıl yayınladığı Birleşme ve Satın Alma İşlemleri Raporundan elde edilmiştir. Bu çalışmanın örneklemini, 2006-2015 yılları arasında yapılan sınır-ötesi satın alma faaliyetleri oluşturmaktadır. Firmalar aşağıdaki kriterlere göre seçilmiştir;

- Şirket satın alma sürecinin tamamlanmış olması
- Alıcı şirketin yabancı ve hedef şirketin Türk olması
- Sadece tek bir şirket ya da tek bir ülke tarafından satın alınmış olması
- Ülke bilgisinin açıklanmış olması
- Alıcı şirket isminin açıklanmış olması

Bu kriterler sonucunda 113 firma belirlenmiştir. Aynı zamanda verilerine ulaşılamayan firmalar ve özelleştirmeler örneklemden çıkarılmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Seti ve Değişkenler

Satın alma ile ilgili tüm veriler Ernst&Young tarafından her yıl yayınlanan şirket birleşme ve satın alma raporlarından elde edilmiştir. Bu raporlar Türkiye’de gerçekleştirilen ve kamuoyuna

açıklanan şirket birleşme ve satın alma faaliyetleri ile ilgili detaylı bilgiler içermektedir. Örneğin; hedef şirket adı, satın alan şirket adı ve ülkesi, sektörleri, satın alma oranı, satın alma işlem değeri ve satın alma tarihi gibi bilgiler yer almaktadır. Gizli yapılan ya da kamuoyuna açıklanmayan şirket birleşme ve satın almaları bu çalışmanın örnekleminde yer almamaktadır. Aynı zamanda hedef şirketin halka açık olup olmaması ile ilgili bilgiler hedef şirketin satın alındığı dönemde borsada işlem görüp görmediğine göre incelenmiştir. Buna göre bu veriler ise Borsa İstanbul tarafından her yıl yayınlanan listelerden ve Kamu Aydınlatma Platformu web sitesinden elde edilmiştir.

Satın alma oranı alıcı şirketin hedef şirketin yüzde kaçını satın aldığı ile ilgilidir. 0,1 ile 100 arasında değişmektedir. Literatürde satın alma kararları ile ilgili yapılan çalışmalarda sıklıkla kullanılan bir ölçüttür. Satın alma oranı genellikle stratejik ve finansal nedenlerden dolayı değişebilir (Haleblian, Kim, ve Rajagopalan, 2006). Ancak yüksek oranda yapılan satın almalar genellikle stratejik nedenlere bağlanmaktadır (Muehlfeld vd., 2007). Dolayısıyla stratejik açıdan yapılan satın almalar başka bir ifadeyle yüksek yüzdeli satın almalar tamamlanma ihtimali daha yüksek olan ve bunun için daha fazla gayret gösterilen birleşmelerdir (Muehlfeld vd., 2007). Bununla beraber, Dikova vd. tarafından yapılan çalışmada satın alma oranı iki şirketin birleşme ihtimalini arttıran önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir.

Halka açık şirketler genel olarak halka açık olmayanlara göre daha büyüktür (Dikova vd., 2010; Malhotra vd., 2016). Satın alma süreci uzun bir dönemi kapsadığı düşünüldüğünde halka açık şirketlerde bu süreç daha kurumsal işleyecektir. Yapılan bir çalışmada halka açık olan şirketlerin satın alımlarında sürecin devamlı ertelemelere maruz kaldığı görülmüştür (Weston, Mitchell, ve Mulherin, 2004). Dolayısıyla halka açık olmayan bir şirketi yüksek oranda satın almak alıcı firma için daha makul olabilir (Malhotra, 2012; Malhotra vd., 2016). Hedef şirket halka açık değilse 0 halka açık ise 1 olarak kodlanmıştır. Veriler Borsa İstanbul ve Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndan elde edilmiştir.

3.3. Örneklem Özellikleri ve Hipotez Testi

Bu çalışma kapsamında toplam 23 ülkeden 113 satın alma faaliyeti incelenmiştir. Bu satın almalarından yaklaşık %30'u halka açık iken %70'i borsada işlem görmemektedir.

Tablo 1: Örneklemde Yer Alan Alıcı Ülkeler ve Hedef Ülkeler

		Sıklık	Yüzde
1	Almanya	12	10,6
2	Amerika	10	8,8
3	Avusturya	5	4,4
4	Belçika	4	3,5
5	Brezilya	1	,9
6	Danimarka	1	,9
7	Finlandiya	2	1,8
8	Fransa	7	6,2
9	Güney Kore	1	,9
10	Hollanda	12	10,6
11	İngiltere	21	18,6
12	İspanya	5	4,4
13	İsrail	1	,9
14	İsveç	2	1,8
15	İtalya	5	4,4
16	Japonya	6	5,3
17	Kanada	3	2,7
18	Malezya	2	1,8
19	Meksika	1	,9

20	Norveç	1	,9
21	Portekiz	3	2,7
22	Singapur	1	,9
23	Yunanistan	7	6,2
	Toplam	113	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, Türkiye’ye yatırım yapan ülkeler açısından bakıldığında toplamda 23 farklı ülke örnekleme yer almaktadır. Türkiye’ye en fazla yatırım yapan ülke İngiltere’dir (%18,6). Aynı zamanda Avrupa’dan en fazla yatırım yapan ülkeler İngiltere’den sonra sırasıyla Hollanda (%10,6) ve Almanya’dır (%10,6). Bunun dışında ise Avrupa kıtası dışında yapılan yatırımlara bakıldığında Amerikalı şirketlerin Türkiye’den 12 satın alma işlemi gerçekleştirdikleri görülmektedir.

Tablo 2: Hedef Şirket Sektörü

Madencilik	9
İnşaat	1
Üretim	40
Ulaşım	19
Toptan Satış	3
Perakende	4
Finans	25
Hizmet	12
Toplam	113

Tablo 2’de belirtildiği üzere, satın alınan şirketin faaliyet gösterdiği sektörlere bakıldığında, üretim sektörü 40 tane satın alma ile en fazla yatırım yapılan sektör olarak göze çarpmaktadır. Buna karşın inşaat sektörü sadece 1 tane olarak göze çarpmaktadır. Finans sektöründe toplam 25 satın alma yapılmasına rağmen, toptan satış ve perakende sektöründe toplam 7 satın alma işlemi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3: Yıllara göre satın alma sayısı

	Sıklık	Yüzde
2006	15	13,3
2007	20	17,7
2008	15	13,3
2009	7	6,2
2010	6	5,3
2011	14	12,4
2012	14	12,4
2013	9	8,0
2014	8	7,1
2015	5	4,4
Total	113	100,0

Tablo 3’de belirtildiği gibi, satın alma sayısının yıllara göre dağılımına bakıldığında en fazla satın alma işleminin kriz öncesi 2007 yılında gerçekleştiği (%17,7) görülmektedir. Kriz sonrası satın alma sayısı azalmış gibi gözükse de 2011 ve 2012 yılları arasında artan bir eğilim vardır. Ancak 2013 yılından itibaren yine azalan bir trend göze çarpmaktadır. Tüm yıllar değerlendirildiğinde en az satın alma yapılan yılın 5 tane ile 2015 yılı olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Doğrusal Regresyon Analizi

	Standardize edilmemiş		Standardize edilmiş	t	p
	B	Std. hata	Beta		
Sabit	69,093	3,124		22,119	,000
Hedef şirketin halka açık olması	-31,559	6,924	-,397	-4,558	,000

R²:15,80
F: 20,774
p<0.01

Tablo 4’te yer aldığı gibi, hipotezi test etmek için doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Birinci hipotez halka açık şirketlerde satın alma oranının düşeceğini varsaymaktadır. Elde edilen bulgular göstermektedir ki; hedef şirketin halka açık olması ile satın alma oranı arasında negatif bir ilişki vardır (β :-.39, $p<0.01$). Dolayısıyla Hipotez 1 desteklenmiştir.

4. SONUÇ

Sınır-ötesi gerçekleştirilen satın almalarda hedef şirketin yüzde kaçının satın alınması gerektiği konusu kritik bir karardır (Yang, 2015). Ne oranda satın alma yapıldığının hem riskleri hem de getirileri vardır. Dolayısıyla firmaların başarılarını ve hayatta kalmalarını etkiler (Chari ve Chang, 2009; Contractor vd., 2014; Delios ve Beamish, 2001). Özellikle ne oranda satın alma yapılacağı konusunda yanlış kararlar vermek hedef şirket ile alıcı şirket arasındaki bütünleşmeyi etkileyebilir (Lahiri vd., 2014). Aynı şekilde alıcı firma ne kadar yüksek oranda satın alma yaparsa o kadar fazla değer kazanacağı yapılan çalışmalarda gösterilmiştir (Yang, 2015). Sonuç olarak sınır-ötesi şirket satın alma faaliyetlerinde satın alma oranını belirleyen faktörlerin incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, hedef şirketin halka açık olup olmamasının sınır ötesi şirket satın alma oranı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Özellikle Türkiye bağlamında daha önce böyle bir çalışma olmaması bu araştırmayı önemli kılmaktadır. Bu çalışma kapsamında; 23 farklı ülkeden 113 firmanın Türkiye’de gerçekleştirdikleri satın alma faaliyetleri incelenmiştir. Buna göre, hedef şirket halka açık ise satın alma oranının düştüğü görülmüştür. Başka bir ifadeyle, yatırımcı firma halka açık hedef şirket satın alırken daha az cesur davranarak daha düşük oranda satın alma yapmaktadır. Araştırma sonuçları geçmiş çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Malhotra vd., 2016).

Bunun en önemli nedeni, halka açık şirketlerin daha kurumsal olması olabilir. Yapılan her işlemin kayıt altına alınma zorunluluğu alıcı şirket açısından negatif olarak algılanabilir. Satın alma süreci daha kurumsal işleyecek ve dolayısıyla daha uzun sürebilecektir. Yapılan bir çalışmada halka açık olan şirketlerin satın alımlarında sürecin devamlı ertelemelere maruz kaldığı görülmüştür (Weston, Mitchell ve Mulherin, 2004). Dolayısıyla halka açık olmayan bir şirketi yüksek oranda satın almak alıcı firma için daha makul olabilir (Malhotra, 2012; Malhotra vd., 2016). Aynı zamanda halka çık şirketlerin aktif büyüklüğünü diğer şirketlere oranla daha büyük olması alıcı şirketi hedef şirketin tamamını alma noktasında finansal açıdan zorlayabilir (Dikova vd., 2010; Malhotra vd., 2016).

KAYNAKÇA

- AHERN, K. R., DAMINELLI, D. and FRACASSI, C. (2015). "Lost in Translation? The Effect of Cultural Values on Mergers around the World". *Journal of Financial Economics*. 117(1):165-189.
- BARKEMA, H. G. and VERMEULEN, F. (1998). "International Expansion Through Start-Up or Acquisition: A Learning Perspective". *Academy of Management Journal*. 41(1):7-26.
- BORSA İSTANBUL (2016). *Halka Arz ve Borsa İstanbul'da İşlem Görme*, Borsa İstanbul: İstanbul.
- CARTWRIGHT, S. and COOPER, C. L. (1993). "The Role of Culture Compatibility in Successful Organizational Marriage". *The Academy of Management Executive*,7(2): 57-70.
- CHARI, M. D. and CHANG, K. (2009). "Determinants of the Share of Equity Sought in Cross-Border Acquisitions". *Journal of International Business Studies*, 40(8): 1277-1297.
- CONTRACTOR, F. J., LAHIRI, S., ELANGO, B. and KUNDU, S. K. (2014). "Institutional, Cultural and Industry Related Determinants of Ownership Choices in Emerging Market FDI Acquisitions". *International Business Review*, 23(5): 931-941.
- DELIOS, A. and BEAMISH, P. W. (2001). "Survival and Profitability: The Roles of Experience and Intangible Assets in Foreign Subsidiary Performance". *Academy of Management Journal*, 44(5):1028-1038.
- DIKOVA, D., SAHIB, P. R. and VAN WITTELOOSTUIJN, A. (2010). "Cross-Border Acquisition Abandonment and Completion: The Effect of Institutional Differences and Organizational Learning in the International Business Service Industry, 1981–2001". *Journal of International Business Studies*, 41(2):223-245.
- DÜNYA YATIRIM RAPORU (2014). *Investing in the SDG's: An Action Plan*. http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2014_en.pdf. (21.09.2016).
- DÜNYA YATIRIM RAPORU (2016). *Investor Nationality: Policy Challenges*<http://unctad.org/en/pages/PublicationWebflyer.aspx?publicationid=1555>. (02.10.2016).
- GAUGHAN, P. A. (2015). *Mergers, Acquisitions, and Corporate Restructurings*. John Wiley & Sons, USA.
- HALEBLIAN, J. J., KIM, J. Y. J. and RAJAGOPALAN, N. (2006). "The Influence of Acquisition Experience and Performance on Acquisition Behaviour: Evidence from the US Commercial Banking Industry". *Academy of Management Journal*, 49(2): 357-370.
- HITT, M.A., HARRISON, J.S. and IRELAND, R.D. (2001). *Mergers and Acquisitions: A Guide to Creating Value for Stakeholders*. Oxford Univ. Press, New York.
- HITT, M. A., IRELAND, R. D. and HOSKISSON, R. E. (2012). *Strategic Management Cases: Competitiveness and Globalization*. Cengage Learning, USA.
- LAHIRI, S., ELANGO, B. and KUNDU, S. K. (2014). "Cross-Border Acquisition in Services: Comparing Ownership Choice of Developed and Emerging Economy MNEs in India". *Journal of World Business*, 49(3):409-420.
- MALHOTRA, S., LIN, X. and FARRELL, C. (2016). "Cross-National Uncertainty and Level of Control in Cross-Border Acquisitions: A Comparison of Latin American and US Multinationals". *Journal of Business Research*, 69(6):1993-2004.

- MALHOTRA, S. and GAUR, A. S. (2014). "Spatial geography and control in foreign acquisitions". *Journal of International Business Studies*, 45(2):191-210.
- MALHOTRA, S. (2012). "Geographic Distance as a Moderator of Curvilinear Relationship Between Cultural Distance and Shared Ownership". *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 29(3):218-230.
- MARTIN, X., SWAMINATHAN, A. and MITCHELL, W. (1998). "Organizational Evolution in the Interorganizational Environment: Incentives and Constraints on International Expansion Strategy". *Administrative Science Quarterly*. 43:566-601.
- MORRESI, O. and PEZZI, A. (2014). *Cross-Border Mergers and Acquisitions: Theory and Empirical Evidence*. Palgrave, USA.
- MOROSINI, P., SHANE, S. and SINGH, H. (1998). "National Cultural Distance and Cross-Border Acquisition Performance". *Journal of International Business Studies*, 29(1): 137-158.
- MUEHLFELD, K., SAHIB, P. R. and VAN WITTELOOSTUIJN, A. (2007). "Completion or Abandonment of Mergers and Acquisitions: Evidence from the Newspaper Industry, 1981–2000". *Journal of Media Economics*, 20(2): 107-137.
- SARIKAMIŞ, C. (2003). *Satın Almalar ve Yeniden Yapılanma Şirket Birleşmeleri*. Avcıol Basım Yayım, İstanbul.
- SHIMIZU, K., HITT, M. A., VAIDYANATH, D. and PISANO, V. (2004). "Theoretical Foundations of Cross-Border Mergers and Acquisitions: A Review of Current Research and Recommendations for the Future". *Journal of International Management*, 10(3): 307-353.
- WESTON, J.F., MITCHELL, M.L. and MULHERIN, J.H. (2004). *Takeovers, Restructuring, and Corporate Governance*. Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- YANG, M. (2015). "Ownership Participation of Cross-border Mergers and Acquisitions by Emerging Market Firms: Antecedents and Performance". *Management Decision*, 53(1):221-246.

DİSİPLİN YÖNETİMİNİN YÖNETSEL ETİK AÇIDAN İNCELENMESİ: BİR KAMU ÜNİVERSİTE HASTANESİ ÖRNEĞİ*

INVESTIGATION OF DISCIPLINARY MANAGEMENT FROM PERSPECTIVE THE ADMINISTRATIVE ETHICAL: SAMPLE OF A PUBLIC UNIVERSITY HOSPITAL

Öğr. Gör. Dr. Erhan KILINÇ

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO
erhank23@hotmail.com

Abdulkadir AYDIN

Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Yusuf Şerefoglu Sağlık Yüksek Okulu
abdulkadiraydin@kilis.edu.tr

Öz

Disiplin, örgütsel amaçlara ulaşmada davranış ortaya koyan ve çalışanlara yönelik kuralları düzenleyen olgu bütünüdür. Etik, mesleklerin değerlerini, normlarını ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe dalıdır. Bu çalışmanın amacı, disiplin yönetiminin araç ve sonuçları açısından yönetsel etik üzerindeki etkisini ölçmektir. Araştırmanın evrenini, bir kamu üniversitesi hastanesinde görev yapan 108 idari birim çalışanından (sekreter, büro memuru, sorumlu/şef) oluşturmuştur. Çalışmanın verileri, Nisan-Mayıs 2013 tarihleri arasında, kişisel bilgi formu ve "Disiplin yönetimi ölçeği" ve "Yönetsel etik ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre katılımcıların, disiplinin personel ve işyeri için gerekliliğine inandığı, etik kavramını önemsedikleri, yöneticilerin ahlaki değerlere önem vermeleri gerektiğine inandıkları, ceza uygulamasının çalışan disiplininde iyi bir araç olmadığını görüşünde oldukları saptanmıştır. Ayrıca katılımcılar çoğunluğunun kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumundan çok birtakım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verildiği; kurumda disiplin kurallarının uygulanmasında ve iş bölümünde herkese eşit davranılmadığı; kurumda ödül ve cezanın adil olarak uygulanmadığı; yönetimin çalışanlara karşı açık ve dürüst davranmadığı görüşünde oldukları da görülmüştür. Katılımcıların verdikleri cevaba göre, çalışanların %92,7'sinin yönetimde en önemli sorunu üst-üst arasında iletişimsizlik olarak gördüğü, %56'sı iyi bir memur olmak için halka hizmeti en önemli görev bildiği, %47,7'sinin çalışmalarda daha istekli ve verimli olmak için iş dağılımı ve ücret adil olması gerektiği görüşünde olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Disiplin yönetimi, yönetsel etik, sağlık çalışanı.

Jel Kodları: J54, M12.

Abstract

Discipline is the whole phenomenon that sets behaviour for reaching organizational goals and organizes rules for employees. Ethics is a philosophy that investigates the values and norms of the professions in terms of morality. The aim of this study is to measure the impact of the discipline of management on the administrative ethics in terms of instruments and results. The population of the study consisted of 108 administrative unit employees (secretaries, office clerks, chiefs) working in a public university hospital. The study's data was collected to personal information form and "Discipline Management Scale" and "Managerial Ethics Scale" at between April and May of 2013. According to the survey results, it is found that the participants believe the discipline is necessary both for the workers and in the workplace as much as they believe in ethics is significant and managers should give importance to moral values; also it is believed that to penalize workers is not a useful tool to provide discipline in the workplace. Furthermore, most of the participants agree on that, in-house appointments, close proximity to the managers (being relative, politic similarity, gender etc.) are more important than their educations and qualifications; there is no equality in terms of applying certain discipline rules to everyone and division of labour; there is no fair application on conferment or penalising; the managers are not clear or honest to the employees. In respect of the participants' responses, it is seen that 92,7% of the employees regard the most important problem in management as the lack of superior-subordinate communication, 56% of them see the public service is the most important duty for being a good officer, and lastly 47,7% of them think that distribution and wage should be fair in order to be more willing and productive in their work.

Keywords: Discipline management, managerial ethics, health worker.

Jel Codes: J54, M12.

* Bu çalışma, 7-9 Nisan 2016 yılında, Gaziantep Üniversitesi tarafından düzenlenen 1. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Günümüz küresel rekabet ortamında örgütler, insan ve davranışları konusunda psikolojik ve sosyolojik temelli inceleme ve araştırmalara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların iş gereklerine uygun davranış sergilemeleri ve bu davranışların onların performansları üzerindeki etkisi, işyerinde disiplin, disiplin yönetimine duyulan ilgiyi artırmıştır. Disiplin çok kapsamlı ve uygulanmasında birtakım yönetsel beceriler gerektiren kritik bir konu olması nedeniyle işletme faaliyetleri içerisinde oldukça önemli bir yere sahiptir (Seçkin, 2009).

İşletmeler, faaliyetleriyle örgütsel amaçlara ulaşmayı hedeflemekle birlikte, çalışanların da hedeflerine ulaşmasında bir araç olarak değerlendirilir. İşletmeler bu hedeflere ulaşabilmek için faaliyetlerinde çalışanların zihinsel ve bedensel emeğinden yararlanırlar. Ancak bazı durumlarda çalışanlar kendi amaçlarına ulaşmayı daha öncelikli görerek örgütsel hedefleri ikinci plana itebilir hatta örgütsel amaçlara aykırı davranabilirler (Can vd., 1998).

Örgütlerde meydana gelen kural ihlalleri neticesinde çalışana nasıl yaklaşılacağı konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri, cezalandırıcı olarak algılanan disiplin yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, kural ihlali yapan kişi, cezalandırılır ve böylece istenmeyen davranışın bu şekilde düzeltileceği, tekrarlanmayacağına inanılır. Bu yöntemde, tehdit ve korkutma ön plandadır. Diğer yaklaşım ise, korku ve tehdit, yerini telkin ve tavsiyelere dayalı cezalandırıcı olmayan olumlu disiplin yaklaşımıdır. Personelin saygınlığına ve onuruna önem veren bu yaklaşımda kişinin suçu işleme nedenleri ve bu nedenlerin nasıl ortadan kaldırılacağı üzerinde durulur (Kaplan, 2008).

Yönetsel etik, süreklilik ve sorumluluk gerektiren yönetim faaliyetlerinde etik ilkeleri konu alır. Gerek sosyal, idari ve siyasi hayatta örgütlerde dejenerasyon ve yozlaşmanın önlenmesi, gerekse yönetimle çalışan arasında iyi ilişkilerin geliştirilmesi açısından önemli ve vazgeçilmez bir kavramdır. İşletmeler ve çalışanlar için son derece önemli olan adalet, dürüstlük, eşitlik kavramlarını, yönetim anlayışına ve dolayısı ile örgüte yerleştirmeyi amaçlayan yönetsel etik, araştırmacılar için önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Kaplan, 2008).

Bu araştırmanın amacı, işletmelerde disiplin yönetiminin araç ve sonuçları açısından yönetsel etik üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu kapsamda çalışanlara uygulanan disiplin yaklaşımları, disiplin uygulama sonuçları, çalışanların disiplinle ve yönetsel etikle ilgili görüşleri ortaya konmuştur. Devamında çalışanlara uygulanan disiplin yaklaşımlarının ve disiplin uygulama sonuçlarının, yönetim etik açısından incelenmeye çalışılmıştır. Son olarak katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile anket sorularına verilen cevaplar arasında anlamlılık olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Disiplin bir alışkanlık ürünüdür, kötü alışkanlıklardan kaçınma, iyi alışkanlıkları edinme ve devam ettirme anlamına gelir. Disiplin, örgütsel amaçlara ulaşmada gerekli olan davranış kalıplarını ve şekillerini ortaya koyan çalışanlara yönelik kuralları ve düzenlemeleri içeren bir olgu bütünüdür. Disiplin, günümüzde yönetim kavramı içerisinde güncel bir konudur. Her organizasyon ve yönetimin düzgün çalışması için belirli düzeyde disiplinin sürekli olması gerekir. Ajay'a (1999) göre disiplin kolesterol gibidir, olmaması veya fazlaca olması kötü olabilmektedir (Kaplan, 2008; Eren, 2008; Yüksel, 2000; Ajay,1999).

Yönetim, yönetilenler hakkında yaptırım uygulama yetkisine sahiptir. Bu yetki, yasalarla belirlenen koşullarda kullanılır (Sökmen, 2015). Disiplin yönetimi, bir denge yönetimidir. Disiplin, ceza verme ile eşanlımlı gibi kullanılmasına rağmen cezalandırma disiplini kavramının bir parçasını

oluşturur ve sınırlı kullanılan bir disiplin aracıdır. İş göreni kontrol etmek, olumlu ve örgütsel koşullara uygun biçimde yönlendirmek ve geliştirmek disiplin konusunu oluşturmaktadır. Bu anlamda disiplin kavramının üç unsuru vardır: birincisi insan unsuru, kişinin diğer işletme çalışanları ile etkileşiminin sağlanmasıdır. İkincisi insan davranışlarının bir düzene sokulması, üçüncüsü ise yaptırım, personel kurallara uymadığı zaman uygulanan yaptırımdır. Disiplin yönetimi, bireyden beklenen davranışların nedenlerini açıklaması, örgüt kurallarının uygulanabilir düzeyde olması, uygulanan kuralların herkes için geçerli ve örgütün genel politikasına uygun olması, bireylerin elde edeceği kazançların açıklanması ve istisnalar koymaktan kaçınılması ilkelerini gerektirir. Yöneticiler, çalışanlar üzerinde disiplini oluşturmak için öncelikle kuralları çalışanlarına bildirmeli ve bunlara uyulmasını sağlamalıdır. Sonrasında, yöneticiler denetimlerde bulunarak çalışan davranışlarını takip etmeli, kurumda etkin bir disiplin yönetimi kurmalı, disiplinin örgüte tam olarak yerleşmesini sağlamalıdır (Kaplan, 2008; Eren, 2008; Yüksel, 2000).

Genel toplum düzeni ceza hukuku kuralları ile korunurken, işyerlerinde hizmeti düzeni disiplin hukuku kuralları ile korunmaktadır (Bucaktepe, 2015). İşyerinde disiplin, personelinin davranış eksiklikleri gidermek ve şirket kurallarına uyum sağlamak anlamına gelir. Disiplinin amacı, doğru davranışı oluşturmak ve devam ettirmektir. Disiplin çalışanı cezalandırmak ya da mahcup etmek için tasarlanmamıştır. Genellikle olumlu yaklaşımla disipline gerek kalmadan sorunu çözebilir. Ancak davranış kabul edilemez, sorun kalıcı ya da çalışan tolere edilemeyecek bir suistimal içinde ise yönetim bu davranışı ve sorunu düzeltmek için disiplini cezalarını kullanabilir. Örgütsel disiplin uygulamaları, örgüt kurallarını ihlal etmiş, istenilen performans standardını tutturamamış, kurulu düzene aykırı davranmış personelin tutum ve davranışlarını düzeltmek amacıyla yönetim tarafından başvuru uygulandırmalarıdır. Genel olarak işyerinde disiplin cezaları, uyarı mektupları, süspansiyonlar, işten atma sınırlı gibi ciddi düzeyde olabileceği gibi çalışma zamanlamaları değiştirme, hoş olmayan bir işe atama veya tatil istekleri engelleme gibi daha az şiddette de olabilir (Discipline in the workplace, 2015). Örgütte disiplin olarak istenen ise, uç bir tutum değildir, olumlu disiplinle ceza arasında çeşitlenen bir iş disiplini sistemin kurulmasıdır (Can vd., 1998).

Kamu hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla kanun, tüzük ve yönetmeliklerde kamu personeline yönelik olarak çeşitli ödev, görev, sorumluluk ve yasaklar konulmuştur (Bucaktepe, 2015). Devlet kurumlarında çalışan görevlilerin kadro durumlarına göre bağlı oldukları kanunların belirlediği birtakım hak ve yükümlülükleri vardır. Yükümlülüklerini ihlal eden memur, disiplin suçu işlemiş sayılır (Kaya, 2005). Suç ve cezalar, Anayasa'ya uygun olarak yasayla konulabilir. Disiplin suçları, kurum içi düzeni, disiplini ve hizmeti sunanların statüsünü düzenleyen normlara aykırı hal ve davranışları ifade eder (Sökmen, 2015; Akyılmaz, 2015). Kamu hizmetini yürüten memurların görev anlayışları, yetkileri ve sorumluluklarının sınırı kamu yararı ile sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırma dışına çıkan memurlara uygulanan yaptırım disiplin cezalarıdır (Sökmen, 2015). Anılan kurallara uyulmaması kamu personeline disiplin cezası verilmesini gerektirmektedir. Disiplin suçu işleyen memurlara disiplin soruşturması açılır, soruşturma sonucuna göre mevzuatta belirtilen disiplin cezası verilebilmektedir. Disiplin cezası verilmesinin usul ve esaslarını belirleyen kurallar bütününe ise disiplin hukuku denilmektedir. Memurlar ile idare arasındaki ilişki, bu kanun çerçevesinde belirlenir. İdarenin objektifliğini sağlamak açısından disiplin hukukuna ilişkin bazı temel ilkeler mevcuttur. Disiplin soruşturması yürüten idare, disiplin suç ve cezaları ve disiplin soruşturmasına hâkim olan temel ilkelere uygun hareket etmelidir. Bu temel ilkeler, mevzuat ve yargı kararlarıyla ortaya çıkmıştır (Kaya, 2005).

Etik kavramı Yunanca “ethos” sözcüğünden türetilen “davranış biçimini ifade eden karakter” anlamına gelir ve “ahlaki değerler statüsü” olarak tanımlanır. Yunanca ethos kavramının Latince karşılığı “mos” sözcüğüdür. Hem töre hem de karakter anlamına gelir. Etik, insan tutum ve davranışlarının iyi (doğru) ya da kötü (yanlış) yönden değerlendirilmesidir (Çobanoğlu,2007;

Aydın,1999). Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi durumları ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe dalıdır ve çoğu zaman "ahlâk felsefesi" olarak adlandırılmaktadır. Ahlaki değerler ve ilkelere uygun karar ve davranışları tanımlayan kurumsal kodlar ve standartları belirler, ikilemler karşısında ahlaki kararlar verilmesine yardımcı olur. Etik, insana ne yapması ya da ne yapmaması gerektiğini öneren bir dizi değerler bütünüdür (Özdemir, 2011; Özdemir, 2008).

Meslek etiği, doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Yani belirli bir meslek grubunun mesleğe ilişkin oluşturup koruduğu, meslek üyelerine yapılması konusunda emreden, uyulması gereken davranışlardır. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri dünyanın her yerinde aynı meslekte çalışanların bu davranış kurallarına uygun davranmaları gerektirmesidir (Aydın, 2002). Yönetmelik etik, yönetmelik eylemlerde uyulması gereken ilkeler veya davranış kuralları olarak tanımlar. Yöneticilerin, görevlerini yerine getirirken, yasa ve politikalar kadar meslek etik ilkelerine uygun davranmaları gerekir (Erdem, 2015). Yönetmelik etik, süreklilik ve sorumluluk gerektiren bir faaliyet olup yönetimde etik ilkeleri içerir. Örgüte ve yönetime adaleti, dürüstlüğü, eşitliği yerleştirmeyi amaçlayan yönetmelik etik, araştırmacılar için önemli bir konu haline gelmiştir. Petrisor'e (1998) göre yönetmelik etik, uzun vadede iş başarısını etkilemektedir. Bir kurumda ahlaki değerler çalışanlara (yöneticiler de dâhil) kazandırılmazsa ve buna uygun davranılmazsa, yöneticiler-çalışanlar, çalışanlarla-çalışanlar ve kurum-vatandaş arasında karmaşa yaşanmaya başlar ve bu karmaşa kurumda ciddi sorunlara neden olabilir (Kaplan, 2008; Usta, 2011).

İster gelişmiş ister az gelişmiş veya gelişmekte olan ülke olsun toplumun kamu yönetimlerine duyduğu güven düzeylerinde ciddi düşüşler söz konusudur. Yöneticileri içeren son etik dışı davranışları, kamu sektörü organizasyonları üzerine daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Yaşanan bu güven erozyonunu tersine çevirebilecek en etkili araçlarından birisi yönetmelik etik yaklaşımının benimsenmesidir (Örselli, 2015; Hassan, S., Wright, B. E., ve Yukl, G., 2014). Kamuda etik değerler, devlete ve kurumlarına karşı güven oluşturmada ve bunu korumada önemli bir unsur teşkil etmektedir. Kamu görevlilerinin kendilerine verilen yetki ve kaynakları kullanırken kamunun menfaatini ön planda tutması, tarafsızlık, dürüstlük, saydamlık, hesap verebilirlik gibi etik davranış ilkelerine uymaları etkin bir yönetim için gerekli kabul edilmektedir. Böylece halkın kamu yönetimi ve kurumlarına güveninin artması sağlanacaktır (Ağcakaya ve Toprak, 2009). Kamu yönetimi etiği ilkeleri, yüksek davranış standartlarının geliştirilmesini teşvik edici, kamu güvenliğini artırıcı ve karar alınmasına yardımcı bir niteliktedir. Kamu yöneticilerinin ve kamu görevlilerinin, kamu adına yetki kullanırken, kurumlarının amaçlarını ve kamu yararını gözetmeleri, etik ilkelere bağlı kalarak hareket etmeleri beklenir (Gökçelik, 2016).

Disiplin ve yönetmelik etikle ilgili Türkiye'de yapılan farklı çalışmalar bulunmaktadır: Kaplan (2008) tarafından Milli Emlak Genel Müdürlüğünde görev yapan 200 kişi üzerinde yapılan çalışmada; disiplin yönetiminin araç ve sonuçları açısından yönetmelik etik üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Cingil ve Uyargil (1996) tarafından İstanbul'da üç askeri hastanede dört yıllık disiplin uygulama kayıtları üzerinde yapılan çalışmada; İşlenen suçların dağılımında en yüksek meslek grubunun hemşireler olduğu; en çok işlenen disiplin suçu türünün ise "işe geç gelmek" ve "verilen görevi yerine getirmemek" olduğu tespit edilmiştir. Yıldırım ve Oktay (2010) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada; Örgütsel adaletin alt boyutu olan prosedürel adalet ile etik liderlik davranışı boyutlarından davranışsal etik arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Gökçe ve Örselli (2011) tarafından vatandaşlar üzerinde yapılan çalışmada, vatandaşların büyük bir çoğunluğu (%85'i) kamu kurumlarında etik dışı davranışların yoğun olduğu kanaatinde olduğunu; yaklaşık %30'u da kamu kurumlarında etik dışı davranışlara şahit olduklarını ifade etmişlerdir.

3. YÖNTEM

Betimsel olarak yapılan bu çalışmanın evrenini, bir kamu üniversitesi hastanesinde görev yapan idari birim çalışanları (sekreter, büro memuru, sorumlu/şef) oluşturmuştur. Bu çalışanlar istihdam şekillerine (iş güvenceleri) göre, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi, 4-B sözleşmeli, kurum sözleşmeli ve şirket personeli olmak üzere üç ayrı grup olarak değerlendirilmiştir. Araştırma evreninin tamamına (N=200) anket dağıtılmış, 108 anketin (evrenin %54'ü) dönüşü olmuştur. Çalışmanın verileri, Nisan-Mayıs 2013 tarihleri arasında, Kişisel bilgi formu ve “Disiplin Yönetimi ölçeği” ve “Yönetimsel Etik Ölçeği” ile toplanmıştır. Bu ölçekler 2008 yılında Kaplan tarafından Milli Emlak Genel Müdürlüğü personellerine uyguladığı çalışmada kullanılmıştır. Kaplan tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan ve toplam 48 sorudan oluşan ölçeklerin tümü 5’li likert tipinde hazırlanmış olup, kesinlikle katılmıyorum (1) , katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde puanlama yapılmıştır.

Tanımlayıcı ve doğrulayıcı olarak yaptığımız güvenilirlik analizi sonucu, Cronbach Alpha değeri 0,812 bulunmuştur. Bu da araştırma ölçekleri güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmada elde edilen veriler, her soru ve konu alanına göre; frekans, yüzde, şeklinde tablolar halinde gösterilmiştir. Ayrıca Ki-kare (χ^2) analizleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Sosyo-Demografik Özellikleri	N	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	66	61.1
Kadın	42	38.9
Yaş Grupları		
20-30 yaş arası	38	35.2
31-40 yaş arası	57	52.8
41-60 yaş arası	13	12.0
Öğrenim Durumu		
Lise	55	50.9
Ön lisans	28	25.9
Lisans	25	23.1
Mesleki Çalışma Süresi		
1-5 yıl arası	49	45.4
6-10 yıl arası	14	13.0
11-15 yıl arası	26	24.1
16 yıl ve üzeri	19	17.6
Hastanedeki Çalışma Süresi		
1-5 yıl arası	37	34.3
6-10 yıl arası	20	18.5
11-15 yıl arası	30	27.8
16 yıl ve üzeri	21	19.4

Kadro Durumu		
657 memur	15	13.9
4-B ve kurum sözleşmeli	50	46.3
Şirket personeli	43	39.8
Görev		
Sekreter	49	45.4
Büro Memuru	33	30.6
Sorumlu, Şef	26	24.1
Toplam	108	100

Araştırmaya katılan toplam 108 çalışanın %61,1'inin erkek, %52,8'inin 31-40 yaş aralığında, %50,9'inin lise mezunu, %45,4'ünün mesleklerinin 1-5 arası çalışma yılında olduğu, %46,3'ünün 4-B ve kurum sözleşmeli olduğu, %45,4'ünün görevinin sekreterlik olduğu saptanmıştır.

Tablo 2: Katılımcıların İşyerinde Disiplin Yönetimi ve Yönetmelik Etik Konusunda Görüşlerinin Dağılımı

Ölçek Yargıları	n	Ort. ± SS
Disiplinin sağlanmasında yöneticilerin tutumları kadar personelin tutum ve davranışları da önemlidir.	105	4,08±0,88
Disiplin uygulanırken ceza verilmesi yerine davranışı düzeltici yönde rehberlik edilmelidir.	105	4,02±1,13
İyi uygulanan disiplin kuralları personelin moralini olumlu etkiler.	106	3,94±1,01
Disiplinin uygulanmasında gerekçeleri de önemlidir.	98	3,92±0,83
Yönetimde ahlak önemlidir.	106	4,41±0,88
Etik (mesleki ahlakı) kavramı benim için bir şeyler ifade ediyor.	102	4,26±0,89
Yönetimde ahlaki değerlerin (dürüstlük, eşitlik, adalet vs.) uygulanmasında yönetici personel için örnek olmalıdır.	105	4,23±1,01
Ahlaki uygulamalarda personele önemli yükümlülükler sahiptir.	105	4,09±1,00
Atanmalarda, eğitim ve yeterlilik durumundan çok birtakım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verildiğini düşünüyorum.	106	3,90±1,18
Yönetimin ahlaki değerleri uygulaması iyi bir yönetim için yeterlidir.	105	3,86±0,99
Kurumumuzda yönetim açık ve dürüst davranıyor.	106	2,74±1,27
Disiplin sağlamak için ceza hemen uygulanmalıdır.	105	2,50±1,24
Kurumumuzda ödül ve ceza adil olarak uygulanmaktadır.	105	2,57±1,41
Kurumumuzda disiplinin kuralları herkese eşit uygulanır.	108	2,44±1,24
Çalışanları disipline etmenin en iyi yolu onu cezalandırmaktır.	104	2,26±1,27
İş bölümü yapılırken adil davranıldığına inanıyorum.	105	2,10±1,18

Tablo 2'de katılımcıların disiplin yönetimi ölçeği ve yönetmelik etik ölçeğine verdikleri cevaplara göre en çok ve en az katıldıkları görüşlerine yer verilmiştir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların, disiplinin personel ve işyeri için gerekliliğine inandığı, etik kavramını önemsedikleri, yöneticilerin ahlaki değerlere önem vermeleri gerektiğine inandıkları, ceza uygulamasının çalışan disiplini için iyi bir araç olmadığını görüşünde oldukları saptanmıştır. Ayrıca katılımcılar çoğunluğunun kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumundan çok birtakım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verildiği; kurumda disiplin kurallarının uygulanmasında ve iş

bölümünde herkese eşit davranılmadığı; kurumda ödül ve cezanın adil olarak uygulanmadığı; yönetimin çalışanlara karşı açık ve dürüst davranmadığı görüşünde oldukları görülmüştür.

Tablo 3: Katılımcıların Disiplin ve Yönetmel Etiği Sorularına Verdikleri Cevaplara Göre Dağılımı

Anket Soruları	N	Yüzde (%)
Sizece disiplini aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi anlatır?		
Katı kurallar uygulamak	10	9,3
Yönetimin belirlediği kurallara uymak	89	82,4
İşyerinizden disiplin cezası aldınız mı?		
Evet	6	5,5
Hayır	101	93,5
Ödül daha çok kimlere verilmektedir?		
Olağanüstü başarı görülenlere	37	34,3
Kurallara en fazla itaat edenlere	11	10,2
Belirli kişilere	40	37,0
ilk amirin önerdiği personele	7	6,5
Sizece yükselme ve ilerlemede en önemli etken nedir?		
Yetenek	21	19,4
Kıdem	6	5,6
Çalışkanlık	40	37,0
Öğrenim durumu	7	6,5
Üstlerle ilişkiler durumu	9	8,3
Kayırmacılık	17	15,7
Sizece özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik hangisidir?		
Ücretin yeterli ve adil olması	17	15,7
Çalışma koşulları	49	45,4
Başarının ödüllendirilmesi	19	17,6
Kişisel saygınlığa önem verilmesi	17	15,7
Yönetimde en önemli sorun sizece nedir?		
İletişimsizlik (ast-üst düzeyinde)	101	93,5
Ahlaki değerlerin kaybı	3	2,8
Yolsuzluk- rüşvet	2	1,9
Sizece bir memurun terfi (yükselme) almasını sağlayacak etken nedir?		
Eğitilmiş olması	28	25,9
Ahlaki değerlere önem vermesi	3	2,8
Kurallara uyma	2	1,9
Görevine bağlılık	26	24,1
Tecrübeli olması	26	24,1
Sizece iyi bir memur nasıl olmalıdır?		
Sadece görevini yapmalıdır	13	12,0
Ahlaki değerlere önem vermeli, vermeyenleri uyarmalıdır	3	2,8
Kendi çıkarlarını kurum çıkarlarından ön planda tutmamalıdır	15	13,9
Gerektiğinde bürokratik kuralları hiçe sayabilmelidir	3	2,8
Halka hizmeti en önemli görevi olarak bilmelidir	62	57,4
Çalışmalarınızın daha istekli ve verimli olması için sizece en gerekli şart nedir?		
Ücret artırılmalıdır	12	11,1
İş dağılımı ve Ücret adil olmalı	52	48,1

Yükselmelerde (terfilerde) siyasi davranılmamalı	4	3,7
Çalışma şartları iyileştirilmeli	14	13,0
Sosyal haklar artırılmalı	2	1,9

Katılımcıların disiplin ve yönetim etiği hakkındaki çoktan seçmeli sorulara verdikleri cevapları incelendiğinde; katılımcıların sadece %5,5'inin (n=6) işyerinde bir disiplin cezası aldığı, katılımcıların çoğunun (%82,4) disiplini "yönetimin belirlediği kurallara uymak" olarak gördüğü, %36,7'sinin işyerinde ödülün "belirli kişilere" verildiğini düşündüğü, %39,4'ünün işyerinde en iyi ödülü "ücret artışı" olarak gördüğü, %36,7'sinin işyerinde yükselme ve ilerlemede en önemli etkenin "çalışkanlık" olduğuna inandığı saptanmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaba göre, çalışanların %92,7'sinin yönetimde en önemli sorunu ast-üst arasında iletişimsizlik olarak gördüğü, %56'sının iyi bir memur olmak için halka hizmeti en önemli görev bildiği, %47,7'sinin çalışmalarda daha istekli ve verimli olmak için iş dağılımı ve ücret dağılımının adil olması gerektiği görüşünde olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 4: Cinsiyet Değişkeni ile Disiplin Tanımlama Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

Sizce disiplini aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi anlatır?				Toplam
Cinsiyet		Katı kurallar uygulamak	Yönetimin belirlediği kurallara uymak	
Kadın	sayı	1	39	40
	%	%2,5	%97,5	%100,0
Erkek	sayı	9	50	59
	%	%15,3	%84,7	%100,0
Toplam	sayı	10	89	99
	%	%10,1	%89,9	%100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 4.270 serbestlik derecesi=1 p = 0,039

Tablo 4'ten de anlaşılacağı üzere, erkek katılımcılar (%15,3), kadın katılımcılara (%2,5) göre disiplin kavramını daha çok "katı kurallar uygulamak" olarak tanımlamaktadırlar ($p < 0,05$). Bu sonuç, erkeklerin disiplin anlayışında kadınlara göre daha katı bir anlayış içerisinde olabildiklerini göstermektedir.

Tablo 5: Cinsiyet Değişkeni ile Kamu-Özel Ayrımı Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

Sizce özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik hangisidir?						Toplam
Cinsiyet		Ücretin yeterli ve adil olması	Çalışma koşulları	Başarının ödüllendirilmesi	Kişisel saygınlığa önem verilmesi	
Kadın	sayı	5	16	13	7	41
	%	%12,2	%39,0	%31,7	%17,1	%100,0
Erkek	sayı	12	33	6	10	61
	%	%19,7	%54,1	%9,8	%16,4	%100,0
Toplam	sayı	17	49	19	17	102
	%	%16,7	%48,0	%18,6	%16,7	%100,0

Pearson Ki-Kare Değer = 8.286 serbestlik derecesi=3 p = 0,040

Tablo 5'te görüldüğü üzere, kadın katılımcıların (%31,7), erkek katılımcılara (%9,8) göre özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik olarak "Başarının ödüllendirilmesi" olarak gördükleri saptanmıştır ($p < 0,01$).

Tablo 6’da görüldüğü üzere 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Taabi/4B’li/ kurum sözleşmeli (devlet güvenceli) katılımcıların (%15,5), şirket personeli katılımcılara (%2,4) göre, disiplin kavramını daha çok “katı kurallar uygulamak” olarak tanımlamaktadırlar ($p<0,05$). Bu sonuç, devlet güvencesinde olan çalışanların disiplin anlayışında özel şirket çalışanlarına göre daha katı bir disiplin anlayışı içerisinde olabildiklerini göstermektedir.

Tablo 6: İstihdam Şekli ile Disiplin Tanımlama Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

Sizce disiplini aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi anlatır?			Toplam	
İstihdam şekli		Katı kurallar uygulamak	Yönetimin belirlediği kurallara uymak	
657 Memur/4B’li/ kurum sözleşmeli	sayı	9	49	58
	%	15,5%	84,5%	100,0%
Şirket personeli	sayı	1	40	41
	%	2,4%	97,6%	100,0%
Toplam	sayı	10	89	99
	%	10,1%	89,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare Değer = 4.524 serbestlik derecesi=1 $p = 0,033$

Tablo 7’de görüldüğü üzere, görevi büro memuru, birim sorumlusu ve şef olanların (büroda çalışanlar) sekreterlere göre özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik olarak daha çok “başarının ödüllendirilmesi” ve “kişisel saygınlığa önem verilmesi” olarak gördükleri saptanmıştır ($p<0,01$). Araştırmanın bu sonucu değerlendirildiğinde; büro memuru, birim sorumlusu ve şef gibi büroda çalışan ve yönetici özelliği olan kişiler sekreterlere göre daha çok fazla maaş aldıkları, daha iyi çalışma koşullarına sahip olması nedeniyle özel sektörün kamu sektöründen daha çok başarılarının daha çok ödüllendirildiği ve kişisel saygınlığa önem verdiği algısına sahip olabilecekleri düşünülebilir.

Tablo 7: Görev Değişkeni ile Kamu-Özel Ayrımı Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

Sizce özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik hangisidir?					Toplam	
Görev		Ücretin yeterli ve adil olması	Çalışma koşulları	Başarının ödüllendirilmesi	Kişisel saygınlığa önem verilmesi	
Sekreter	sayı	11	31	5	5	52
	%	21,2%	59,6%	9,6%	9,6%	100,0%
Büro mem., sorm., şef	sayı	6	18	14	12	50
	%	12,0%	36,0%	28,0%	24,0%	100,0%
Toplam	sayı	17	49	19	17	102
	%	16,7%	48,0%	18,6%	16,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare Değer = 12,030 serbestlik derecesi=3 $p = 0,007$

Tablo 8’de görüldüğü üzere, yaşı 31 ve üzeri olanlar, 20-30 yaş aralığında olanlara göre özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellikleri daha çok “başarının ödüllendirilmesi” ve “kişisel saygınlığa önem verilmesi” olarak tanımlamaktadırlar ($p<0,05$). Bu sonuç değerlendirildiğinde, iş hayatında deneyimli olanların yeni başlayanlara göre özel sektörün kamu sektöründen daha çok başarıları ödüllendirdiği, kişisel saygınlığa önem verdiği algısına sahip olabilecekleri düşünülebilir.

Tablo 8: Yaş Değişkeni İle Kamu-Özel Ayrımı Arasındaki İlişkiye Ait Çapraz Tablo

		Sizce özel sektörü kamu sektöründen ayıran en önemli özellik hangisidir?				Toplam
Yaş		Ücretin yeterli ve adil olması	Çalışma koşulları	Başarının ödüllendirilmesi	Kişisel saygınlığa önem verilmesi	
20-30 yaş aralığı	sayı	7	19	1	8	35
	%	20,0%	54,3%	2,9%	22,9%	100,0%
31 yaş ve üzeri	sayı	10	30	18	9	67
	%	14,9%	44,8%	26,9%	13,4%	100,0%
Toplam	sayı	17	49	19	17	102
	%	16,7%	48,0%	18,6%	16,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare Değer = 9,127 serbestlik derecesi=3 p = 0,028

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Disiplin ve etik kavramları, örgütün amaçlarına ulaşmasında, çalışanların ve toplumun kurumlara güven duymalarında önemli unsurlar haline gelmiştir. Yönetim alanında görülen adam kayırma, rüşvet, yolsuzluk, görev ve sorumluluklardan kaçış vs. gibi olumsuz tutumlar ve davranışlar, kurumların güvenilirliğini ve çalışan örgütsel bağlılığını zedelemektedir. Bu davranışlar, meslek ve yönetim etiğe uymayan, etik dışı tutumlardır. Disiplin, bir alışkanlık ürünüdür, kötü alışkanlıklardan kaçınma, iyi alışkanlıkları edinme ve devam ettirme anlamına gelir. Disiplin çalışanı cezalandırmak ya da mahcup etmek için tasarlanmamıştır. Etik ve disiplin kavramlarının örgütte yerleşmesi, uygulanabilmesi ve etkinliğinin artırılabilmesi için çalışanların bilinçlendirilmesi önemlidir. Bu bilinçlendirmede en önemli etken eğitimidir.

Bir kamu üniversitesi hastanesinde görev yapan 108 idari birim çalışanı (sekreter, büro memuru, sorumlu/şef) üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları şu şekildedir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların, çoğunun disiplinin personel ve işyeri için gerekliliğine inandığı, etik kavramını önemsedikleri, yöneticilerin ahlaki değerlere önem vermeleri gerektiğine inandıkları, ceza uygulamasının çalışan disiplinde iyi bir araç olmadığını görüşünde oldukları saptanmıştır. Ayrıca katılımcılar çoğunluğunun kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumundan çok birtakım yakınlıklara (siyasi, cinsiyet, akrabalık vb.) önem verildiği; kurumda disiplin kurallarının uygulanmasında ve iş bölümünde herkese eşit davranılmadığı; kurumda ödül ve cezanın adil olarak uygulanmadığı; yönetimin çalışanlara karşı açık ve dürüst davranmadığı görüşünde oldukları saptanmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaba göre, çalışanların %92,7'sinin yönetimde en önemli sorunu “ast-üst arasında iletişimsizlik” olarak gördüğü, %56'sı iyi bir memur olmak için “halka hizmeti en önemli görevi olarak bilmeyi” belirttiği, %47,7'sinin çalışmalarda daha istekli ve verimli olmak için “iş dağılımı ve ücret adil olmalı” en gerekli şart gördüğü saptanmıştır.

Araştırma kapsamında araştırma sonuçları da değerlendirilerek şu öneriler yapılabilir.

- Disiplin ve meslek etiği kavramları, kurumun disiplin kuralları ve etik ilkeleri, tüm örgüt çalışanlarına (yöneticiler de dâhil) tam olarak bildirilmeli ve açıklanmalıdır.
- Disiplin ve etik kurallar, açık, anlaşılır ve uygulanabilir bir özellikte olmalıdır.
- Cezaya odaklanmış bir disiplin anlayışından kaçınılmalıdır.
- Kurum kurallarına uyan, etik davranışlar sergileyen çalışanlar ödüllendirilerek bu davranışları sergilenmesi özendirilmelidir.
- Disiplin uygulamaları bütün çalışanlara adil ve eşit şekilde uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- AĞCAKAYA, S. ve TOPRAK, D. (2009). Kamusal Etik Açısından 5018 ve Mali Saydamlık, Kamu Etiği Sempozyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 25-26 Mayıs, s.317-337.
- AJAY, S. (1999). Management and Discipline. <http://ajay-shukla.sulekha.com/blog/post/1999/12/management-and-discipline.html>. (ET:10.12.2015).
- AKYILMAZ, B. (2015). Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:6. s.1-2.
- AYDIN, P. İ. (2002). Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik. Pegem Yayınları.
- AYDIN, E. (1999). Tıbbi Etik ve Malpraktis, Tıbbi Tıp Etiği Araştırmaları. Biyoetik Derneği yayınları. Ankara. s.45-50.
- BUCAKTEPE, A. (2015). Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme. Cilt XIX, Sayı 2, 199.
- CAN, H., AKGÜN, A., KAVUNCUBAŞI, Ş. (1998). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara, s.375-401.
- CİNGİL, A. ve UYARGİL, C. (1997). İnsan Kaynakları Yönetiminde Disiplin Sistemleri ve Üç Askeri Hastanenin Disiplin Sistemine İlişkin Bir Örnek Olay Çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ÇOBANOĞLU, N. (2007). Tıp Etiği. İlke Yayınevi.
- DISCIPLINE IN THE WORKPLACE (2015). UBC Human Resources, 350 - 2075 Wesbrook Mall Vancouver, BC, Canada V6T 1Z1, <http://www.hr.ubc.ca/administrators/employee-relations/discipline-in-the-workplace/>. (ET:15.12.2015).
- ERDEM, A. R. (2015). Eğitim yönetim etiği ve eğitim yönetiminde etik liderliğin kritiği. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(10):1-15.
- EREN, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul. s.417-430.
- GÖKÇE, O. ve ÖRSELLİ, E. (2011). Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı. İş Ahlakı Dergisi, 1(7):45-66.
- GÖKÇELİK, Ö. (2016). Etik Kavramının Kamu Yönetimi ve İç Denetim Bağlamında Değerlendirilmesi. Denetim Dergisi.
- HASSAN, S., WRIGHT, B. E. and YUKL, G. (2014). Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, And Willingness to Report Ethical Problems. Public Administration Review, 74(3):333-343.
- KAPLAN, Ç. (2008). Disiplin Yönetiminin Araçları ve Sonuçları Açısından Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkisi, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1, s. 69-88.
- KAYA, C. (2005). Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler. Amme İdaresi Dergisi. 38(2). Haziran 2005. s.61-87.
- ÖRSELLİ, E. (2015). Yönetmelik Etik Değerler: Kavramsal Bir Analiz. Değerler Bilançosu. Çizgi Kitabevi Yayınları: 628. Konya.
- ÖZDEMİR, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(7):179-195.

- ÖZDEMİR, S. (2011). İç Denetim Etiği ve Kamu Denetçileri Tarafından Algılanışı. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi. 3(2):150-168.
- PETRISOR, I. (1998). Managerial Ethics - Strategic Issues, Economics and Organization, Dragisa Grozdanovi. University of the West, Timioara, Romania. 1(6):43-47.
- SEÇKİN, Z. (2009), Örgütlerde Disiplin Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi, 44(4):32-49.
- SÖKMEN, U. (2015). Disiplin Cezası Olarak Memurun Brüt Aylığından Kesinti Yapılması. <http://www.maliyeokulu.org.tr/index.php/ouractivities/articles/law/465-disiplin-cezas-olarak-memurun-bruet-aylindan-kesinti-yapilmas.html>.
- USTA, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 1(2):39-50.
- YILDIRIM, A. ve OKTAY, E. (2010). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- YÜKSEL Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Kitabevi. Ankara. ss.161-167.

FOREX PİYASASINDA RİSKLER

RISKS OF THE FOREX MARKET

Arş. Gör. Yeşim ŞENDUR

Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi
ysendur@adanabtu.edu.tr

Öz

Forex piyasası dünyanın en büyük ve aynı zamanda en hızlı büyüyen finansal piyasasıdır. Bir yatırımcı Forex piyasasında işlem gerçekleştirirken eş zamanlı olarak bir para birimini satın alırken bir diğerini satmaktadır. Örneğin yatırımcı Euro alıp Dolar satıyorsa, piyasada onun bu işleminin tersini yapmaya gönüllü başka bir piyasa oyuncusunun bulunması gerekmektedir. İşte tamda bu nedenle forex işlemleri sıfır toplamlı bir oyundur ve her kazanan oyuncunun karşısında kaybeden bir oyuncu vardır. Ayrıca bu piyasada yatırımcının piyasa algısı tehlikeli düzeyde iyimser olduğundan yatırımcı yanıltıcı piyasa tanıtımlarından etkilenecek piyasanın riskini göz ardı edebilir. Forex Piyasasında sahip olunan anaparanın daha üstünde finansal işlemler gerçekleştirilmesini sağlayan kaldıraç mekanizması mevcuttur. Kaldıraç mekanizması forex piyasasındaki riskin başlıca nedenlerinden biridir. Yatırımcı mağduriyet ve şikâyetlerindeki artış sonucu ülkemizdeki mevzuatta 10.02.2017 tarihinde yapılan son değişiklikle daha önce 1:100 olan kaldıraç oranı 1:10'a düşürülmüş ve kaldıraçlı işlem gerçekleştirilebilmek için başlangıç teminat tutarı olarak asgari 50.000 TL veya muadili döviz tutarı alt limit olarak belirlenmiştir. Bu değişiklik sektördeki forex şirketi temsilcileri tarafından piyasada ciddi bir daralmaya ve şirket kapanmalarına yol açacağı gerekçesiyle tepkiyle karşılanmıştır. Bu yeni 1:10 oranının yatırımcıların yüksek kaldıraç oranıyla hizmet veren yurtdışındaki forex firmalarına kayacağını veya yine merdiven altı aracı kurumlara yöneleceğini belirtmişlerdir. İşte tüm bu yaşanan gelişmeler Forex Piyasasının riskliliğinin daha detaylı incelenmesi gerektiğini doğurmuştur.

Anahtar Kelimeler: Forex, Risk, Kaldıraç, Teminat, Pariteler.

Jel Kodları: F30,F31.

Abstract

The forex market is the biggest and the fastest growing financial market in the world. While an investor trading on the Forex market, they simultaneously buying one currency and selling another one. For example; Euro/US Dollar (EUR/USD). If an investor buying Euro and selling US Dollar at the same time, there must be another eager investor who wants to make the opposite of this trade. As a result, forex trading is a zero sum game and there should be a loser against every winner. Because of the over optimistic approach of the investors in forex market, they can easily be mistaken by delusive advertisements, and ultimately they ignore the riskiness of the market. The Forex market allows to made financial transactions bigger than the deposited funds via leverage mechanism. Leverage is the main reason of risk at the Forex market. Due to the increase in investor victimization cases and complaints, with the recent regulation at 10.02.2017, the leverage ratio in Turkey is lowered from 1:100 to 1:10. Under the same regulation, minimum deposits has been determined as 50.000 Turkish Liras (or foreign currency equivalent to this) for leverage procedure. The agents of the companies within forex market do not approve this new regulation since it would cause to downsize the sector and to close down the companies. According to them, the latest 1:10 leverage ratio has not been attractive to investors and they will prefer to go abroad or shadow Forex companies to invest with higher leverage. All the recent developments in the sector are the motivation of searching the risks of forex market in detail.

Keywords: Forex, Risks, Leverage, Margin, Parities.

Jel Codes: F30, F31.

1. GİRİŞ

Bir ekonomide, ekonomik birimlerin yatırım kararları alırken karşı karşıya kaldıkları en büyük risk geleceği tahmin etmelerindeki güçlüktür. Döviz kuru riski de benzer şekilde bu doğrultuda bir risk unsuru olarak ortaya çıkmaktadır (TCMB, 2013a). Döviz kurlarında meydana gelecek hızlı ve beklenmedik değişiklikler döviz kuru riskinin kaynağını oluşturur. Döviz kurları yerli ve yabancı malların nispi fiyatlarını ve dolayısıyla çok uluslu şirketlerin işlemlerini önemli ölçüde etkiler (Mishkin, 2006:50).

Dövizlerin spot ve vadeli olarak işlem gördüğü dünyanın en büyük ve hızla büyümeye devam eden finansal piyasası olan Forex piyasası teknolojik ilerlemenin de etkisiyle günün her saatinde ve dünyanın her yerinden işlem yapılabilen bir piyasadır. Forex piyasasında çok sayıda bireysel ve kurumsal yatırımcı elektronik ağlar vasıtasıyla kolaylıkla işlem gerçekleştirebilmektedir. Döviz işlemleri çoğunlukla tezgâh üstü (organize olmayan) piyasalarda spot olarak gerçekleştirilir (Dicks, 2010:5-10).

Bu çalışmanın aşağıdaki kısımlarında “forex piyasası” ile kastedilen “spot forex piyasası”dır. Spot forex piyasası bir yatırımcının sözleşme anında geçerli olan fiyattan para birimlerini alıp sattığı takas işlemlerinin ise 2 iş günü içerisinde gerçekleştiği piyasadır. Bu piyasada gerçek nakit takası yoktur. Takas genellikle pozisyonların yenilenmesiyle gerçekleşir (Cheng, 2007:21).

Bir yatırımcı Forex piyasasında işlem gerçekleştirirken eş zamanlı olarak bir para birimini satın alırken bir diğerini satmaktadır. Bu piyasada para birimleri her zaman çiftli olarak işlem görür (Dicks, 2010: XVIII). Örneğin; eğer yatırımcı Euro'nun değerinin Amerikan Dolarına karşı yükseleceğini düşünüyorsa EUR/USD'de alım pozisyonu açar. Daha sonra da bu yükseliş gerçekleştiğinde yatırımcı aldığı fiyattan daha yüksek bir fiyata satış yaparak kâr elde eder. Eğer yatırımcı Euro'nun Dolar karşısında değer kaybedeceğine inanıyorsa (EUR/USD'nin düşeceğine inanıyorsa) bu defa EUR/USD'de satım pozisyonu açarak işlem başlatabilir. Bu durumda yatırımcı düşüş gerçekleştikten sonra tekrar alım yaparak kâr elde eder (Cheng, 2007: 21). Forex işlemlerinde döviz çiftleri alınıp satılırken her pozisyonun bir karşılığı olmalıdır. Yatırımcı Euro alıp Dolar satıyorsa, piyasada onun bu işleminin tersini yapmaya gönüllü başka bir piyasa oyuncusunu bulması gerekmektedir. Forex Piyasasında her işlemin bir kazananının ve bir de kaybedeninin olması piyasadaki yüksek işlem hacimleri de hesaba katıldığında piyasadaki riskin başlıca nedenlerinden biridir. Şöyleki Bank For International Settlements'in 2016 Nisan ayında yayınladığı Triennial Central Bank Survey of Foreign Exchange and OTC Derivatives Markets in 2016 raporuna göre spot forex işlemlerinin ortalama günlük hacmi 1.7 trilyon \$'dır (www.bis.org). Aracı kurumlar yatırımcılar tarafından gelen talepleri piyasaya aktararak, yatırımcıyı ihtiyaç duyduğu varlığı temin edecek olan diğer piyasa oyuncusuyla bir araya getirirler.

2. FOREX PİYASASINDA RİSKLER

Forex piyasasında yatırımcı kullandığı işlem platformunun limitleri çerçevesinde hesabına yatırdığı teminatın belli bir katına kadar, yani kaldıraç etkisinden yararlanarak da işlem yapabilmektedir. Forex piyasasında kullanılan yüksek kaldıraç oranları hem yüksek riske neden olmakta hem de yüksek kazanç olanağı sağlamaktadır.

Forex işlemleri sıfır toplam bir oyundur ve her kazanan oyuncunun karşısında kaybeden bir oyuncu vardır. Bu piyasada yatırımcının piyasa algısı tehlikeli düzeyde iyimser olduğundan yatırımcı yanıltıcı piyasa tanıtımlarından etkilenerek piyasanın riskini göz ardı edebilir. Forex piyasası aşağıda sayılan riskleri barındırır (Shilov&Semenov, 2011:77).

2.1. Döviz Kurları Çok Volatildir

Forex piyasasında işlem gören belli başlı döviz paritelerindeki hareketler yapısal olarak oldukça volatildir (Cheng, 2007:19). Döviz alım satım kurlarının Forex para piyasasında sürekli olarak oynaması kâr fırsatı sunar, kurun yönü doğru tahmin edilirse kâr elde etmek mümkündür (Shilov&Semenov, 2011:13). Ancak tahminlerdeki yanılma da zarar etme ihtimalini aynı oranda artırır.

Forex piyasasında oynaklık yüksektir ve kurlarda ani ve beklenmedik değişiklikler olabilmektedir. Forex piyasasının, dünya üzerindeki birçok gelişmeden etkilendiği ve fiyatların değişkenliğinin oldukça yüksek olduğu göz önüne alındığında, fiyatların yatırımcıların beklentilerinin aksi yönde değişmesi ve yatırımcıların bu piyasalarda para kaybetmesi sıklıkla yaşanmaktadır. Bu piyasada doğru zamanlama çok önemlidir. Zarar edildiğinde pozisyon çok uzun süre açık tutulmamalıdır. Daha sonra tekrar denemek üzere kapatılmalıdır (Horner, 2010:86). Krishnan ve Menon yaptıkları bilimsel çalışmada Forex piyasasında yapılan işlemlerde dört döviz çifti arasından (EUR/USD, GBP/USD, USD/JPY, USD/CHF), “EUR/USD” döviz çiftinin daha kârlı, daha güçlü ve daha az riskli olduğunu saptamışlardır. Daha uzun zaman dilemleriyle kıyaslandığında, daha kısa süreli zaman dilimleriyle yapılan alım-satımların daha riskli olduğu ve yatırımcılarına düşük likidite sağladığını gözlemlemişlerdir. Forex piyasaları hafta içi her gün 24 saat boyunca işlem yapılabilen piyasalardır. Buna karşın hayli volatil ve gelişmelere yüksek duyarlı oldukları için de pozisyonların yakından takibi çok önemlidir. Bu nedenle yatırımcılar piyasayı takip etmedikleri zamanlarda da –eğer açık pozisyon taşıyorlarsa– önemli zararlar yaşayabilirler (<http://www.trade-masterfx.com.tr>).

Forex Piyasasında para birimleri alınıp satılan ülkelerin iflas etme tehdidi yoktur. Ancak yaşanan ekonomik gelişmeler dolayısıyla ülke para birimlerinden birinin değeri diğerine karşı önemli değişiklikler gösterebilir. Bu durum eğitilmiş ve bilinçli yatırımcılar için inanılmaz finansal kazançlar sağlayabilir (Martinez, 2007:91). Forex piyasası istikrarlıdır ve çökmez. Eğer dolar çökerse bu sadece başka bir para biriminin güçlendiği anlamına gelir (Krishnan&Menon, 2009:35).

2.2. Piyasa Aleyhte Gelişebilir ve Tüm Yatırım Kaybedilebilir

Forex piyasasındaki kaldıraç mekanizması yatırılan teminatın üzerinde kar veya zarar edilmesine yol açar. Bu nedenle de forex işlemleri yüksek seviyede risk taşımaktadır.

Kaldıraçın söz konusu olmadığı bir forex işleminde 1 ABD Doları = 1,50 TL ise, eldeki 100 TL ile yaklaşık olarak 67 Dolar ($100/1.50 = 66,66$) alınabilir. Dolardan kâr elde etme düşüncesiyle bu işlem yapılmışsa, beklenti Doların TL karşısında değer kazanmasıdır. Dolar 1,70 olursa, o zaman eldeki 67 dolarla $67*1,70 = 114$ TL almak mümkün hale gelir. Yani 14 TL kâr elde edilir.

Kaldıraçın varlığı halinde ise; 1'e 100 kaldıraç oranıyla Forex işlemi yaptıran kuruluş yatırımcısına şöyle bir teklifte bulunmuş olur: 1.000 TL karşılığında aracı kurum yatırımcısına 1:100 kaldıraçla da etkisiyle 100.000 TL'lik işlem yapma olanağı sağlar ve döviz satar. Ama döviz banknot olarak vermez. Yatırımcının işlemi yaptığı kur üzerinde meydana gelen değişiklikler neticesinde bir kâr oluşursa onu öder. Yani yatırımcı 100.000 TL'yi vermiş ve karşılığında 1 ABD Doları = 1.50 TL den 66.667 Dolar almış gibi olur. Kur 1,60 olursa o zaman, yatırımcı 66.667 Dolar karşılığında 106.667 TL alır. Yani, yatırımcı 1.000 TL'lik teminatla 6.667 TL kâr elde etmiş olur. Tam tersi durumda ise örneğin kur 1,40'a düşerse 66.667 Dolar karşılığında 93.334 TL alır. Yani yatırımcı 1.000 TL'lik teminatla 6.667 TL zarar etmiş olur (SPK, 2013a). Görüldüğü üzere yüksek bir kaldıraç oranı hem kazanç hem de zarar miktarını artırabilir.

Kaldıraç oranlarına ilişkin uygulamalar; kullanılan işlem platformu, işlemin gerçekleştirildiği ülke ve yatırımcı bazında farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; ABD'deki düzenlemeler ile uygulanabilecek en yüksek kaldıraç oranı tüm para birimleri için 1:25 olarak belirlenmiştir.

Ülkemizdeki Forex işlemleri yatırımcı şikâyet ve mağduriyetlerinin artmasıyla beraber mercek altına alınmıştır. Bu kapsamda ülkemizde 2011 yılına kadar hiçbir düzenlemeye tabi olmayan bu tezgâh üstü piyasayı bu tarihten itibaren düzenleme yetkisi SPK'ya verilmiştir. SPK Forex işlemlerini, 2014 yılında yürürlüğe giren "Yatırım Hizmetleri ve Faaliyetleri ile Yan Hizmetlere İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ III-37,1" ile türev araçlar kapsamına almıştır. Yine bu düzenlemede 1:100 olan kaldıraç oranı Yatırım Hizmetleri ve Faaliyetleri ile Yan Hizmetlere İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ III-37.1'de 10/02/2017 tarihinde yapılan değişiklikle 1:10'u geçemeyeceği hükmü getirilmiştir ve kaldıraçlı işlem gerçekleştirebilmek için başlangıç teminat tutarı olarak asgari 50.000 TL veya muadili döviz tutarı alt limit olarak belirlenmiştir (www.spk.gov.tr). Aracı kuruluşlar Forex (kaldıraçlı alım satım) işlemlerine yeni başlayanların kaldıraç oranlarını düşük tutarken, tecrübeli yatırımcılara daha yüksek kaldıraç oranları verebilmektedirler.

2.3. Forexte Takas Garantisi ve Sigorta

Forex Piyasasında yatırımcılar karşı taraf riskine maruz kalabilirler. Forex piyasasında merkezi takasın olmaması ve emirlerin eşleştiği bir takas merkezinin bulunmaması nedeniyle piyasada değişim garantisi yoktur. Karşı taraf riskine maruz kalan yatırımcılar kendilerini bir işlemde elde ettikleri kârı hak etmelerine rağmen alamadıkları bir pazarlığın içerisinde bulabilirler. Bu durum nadir olarak görülse de yatırımcılar tarafından işlem platformu seçiminde göz önüne alınması gereken bir husustur (Garner, 2012:7). Ayrıca, yurtdışında forex kontratlarında işlem yapmak için teminat olarak yatırılan fonlar sigortalanmamıştır ve iflas durumunda öncelikli olarak ödenmeyebilir.

2.4. Forexte İşlemler Tezgâh Üstü Olarak Yapılır

Denetime tabi vadeli işlem borsalarının aksine, borsa dışı perakende forex piyasasının merkezi bir piyasası yoktur. Bu piyasada Forex brokeri işlem fiyatını kendi belirler, bu sebepten dolayı aracı kurumun yatırımcıya adil fiyat verdiğine yatırımcı güvenmek durumundadır.

2.5. Forexte Emir Sisteminin Riskleri

Yatırımcılar internet tabanlı veya diğer elektronik sistemlerle işlemlerini gerçekleştiriyorlarsa, kullandıkları sistemlerin bazı kısımları çökebilir. Sistem çökmesi durumunda, büyük olasılıkla, belli bir süre yeni emir girişi yapılamaz. Ayrıca yatırımcının sisteme daha önce girdiği emirler gerçekleşmez ya da bekleyen emirler iyileştirilemez veya iptal edilemez. Sistem çökmesi emirlerin kaybına sebep olabileceği gibi emir önceliğinin kaybedilmesine de neden olabilir. Ayrıca bazı durumlarda forex piyasasının oynak olması durumunda emrin girildiği fiyatla emrin gerçekleştiği fiyat farklı olabilir. Ancak bu durumun neden olacağı risk yatırımcıların kullandıkları platform kanalıyla sınırlandırılabilir (Dicks, 2010:10).

2.6. Forexte Dolandırılma İhtimali Vardır

Forex piyasasında ortaya çıkan tek risk fiyatların beklentilerin aksine değişmesi sebebiyle zarar etme riski değildir. Her türlü yatırımda olduğu gibi yatırımcıların forex piyasasında da dolandırıcılığa karşı da dikkatli olmaları gereklidir. Forex işlemlerinin yetkilendirilmemiş, hiçbir denetim ve gözetime tabi olmayan kurumların sağladığı platformlar üzerinden yapılması durumunda, bu işlemler

aslında yurt dışında yerleşik ve kim olduğu dahi bilinmeyen kişilerle yapılmakta ve yatırımcılar kar elde etseler dahi, çeşitli gerekçelerle karları ödenmeyebilmektedir. Bu nedenle, yatırımcı işlemlerinin, söz konusu hizmeti sunmak üzere yetkilendirilmiş, gözetim ve denetime tabi olan kurumlar nezdinde gerçekleştirilmesi en önemli hususlardan biridir (SPK, 2013a). Son yıllarda forex işlemleri üzerindeki yolsuzluklarsa ciddi artış olduğu gözlenmektedir (Horner, 2010:86).

3. SONUÇ

Forex piyasasında işlem yapan yatırımcıların volatilitenin fazla olduğu zamanlarda, yüksek kaldıraç oranlarıyla büyük pozisyonlar açmaları çoğunlukla mağduriyetle sonuçlanmaktadır. Bu nedenle bir yatırımcı, forex piyasasında riskten korunmak için belli hususlara dikkat etmelidir. Öncelikli olarak yatırımcı Forex Piyasasında volatilitenin yüksek olduğunda ve kısa zaman aralıklarıyla işlem gerçekleştirmemelidir. Forex piyasasının sunduğu yüksek kaldıraç imkânlarının aynı zamanda kayıp riskini de arttırdığının bilinciyle işlem yapılmalıdır. Forex Piyasasının tezgâh üstü olması dolayısıyla karşı taraf riskine maruz kalma ihtimalinin yüksek olduğunu bilmelidir. İşlem gerçekleştirmek için platformunu kullanacağı aracı kuruluşun güvenilirliğini ve ülkedeki yasal mevzuatın gereklerini yerine getirip getirmediğini göz önünde bulundurmalıdır. Forex piyasası aktif ve hızlı bir piyasa olduğu için, yatırımlarını düzenli olarak takip etmeli ve ekran başında olmadığı zamanlarda fazla açık pozisyon tutmamalıdır. Sisteme girdiği emirlerin hedeflediği fiyatlar üzerinden ve sağlıklı olarak gerçekleşmesini temin etmek için hızlı ve güvenilir bir platformu tercih etmelidir. Sisteme, kullandığı işlem platformunun sağladığı ve riskin sınırlandırılmasını sağlayan emirler girmelidir. Son olarak deneme hesapları açarak sanal portföy üzerinden işlem yapmalı ve deneyim kazandıktan sonra piyasada aktif bir şekilde alım satım gerçekleştirmelidir.

KAYNAKLAR

- CHENG, G. (2007). 7 Winning Strategies for Trading Forex: Real and actionable techniques for profiting from the currency markets. Great Britain: Harriman House Ltd.
- DICKS, J. (2010). Forex Trading Secrets: Trading Strategies for the Forex Market. United States: McGraw-Hill International Edition.
- GARNER, C. (2012). Currency Trading in the Forex and Futures Markets. Unites States of America: Pearson Education, Inc.
- HORNER, R. (2010). Forex on Five Hours a Week: How to Make Money Trading on Your Own Time. Unites States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- KRISHNAN, R. and MENON, S. S. (2009). Impact of Currency Pairs, Time Frames and Technical Indicators on Trading Profit in Forex Spot Market. India.
- MARTINEZ, J. F. (2007). The 10 Essentials of Forex Trading: The Rules for Turning Trading Patterns into Profit. United States: McGraw-Hill International Edition.
- MISHKIN, F.S. (2006). Para, Bankacılık ve Finansal Piyasalar. Nazım Engin (Çeviri Editörü), İstanbul: Akademi Yayıncılık.
- SHILOV, B.N, SEMENOV, S.V. (2011). Çeviren: Anıl Abbak. Forex - Bilmeniz Gereken Her Şey. İstanbul: Scala Yayıncılık.

- SPK (2013). Yatırımcı Bilgilendirme Kitapçıkları: FOREX - Kaldıraçlı Alım Satım İşlemleri. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu. <http://www.spk.gov.tr/displayfile.aspx?action=displayfile&pageid=836>, ET: 11.11.2013.
- FOREXS AVANTAJLAR ve RİSKLER. <http://www.trademasterfx.com.tr/forekspiyasas%C4%B1/avantajlar-ve-riskler.aspx/>. ET:11.02.2017.
- www.bis.org, Triennial Central Bank Survey - Foreign Exchange Turnover in April 2013: Preliminary Global Results. September 2013. Switzerland: Bank for International Settlements Publication. <http://www.bis.org/publ/rpfx16fx.pdf>, ET:23.02.2016.

KIRGIZİSTAN'IN BAĞIMSIZLIK SONRASI EKONOMİK GELİŞİMİNE YÖNELİK ÖNERİLER

KYRGYZSTAN'S RECOMMENDATIONS FOR ECONOMIC DEVELOPMENT AFTER INDEPENDENCE

Dr. S. Adil AŞCI

adilasci@hotmail.com

Öz

Kırgızistan, Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'ndendir. Bağımsızlığını kazandıktan sonra piyasa ekonomisine geçiş çabaları göstermektedir. Çalışmanın temel amacı; piyasa ekonomisine geçişte Kırgızistan'ın genel ekonomik sorunlarına çözüm önerileri sunabilmektir. Ülke hem batı hem de doğu bloğunun tam da ortasında bulunmaktadır. Bu nedenle, hassas bir bölgede kendi öz benliğini kaybetmeden ekonomisini piyasa koşullarına açma çabaları göstermektedir. Amaç, ülkenin ekonomik olarak kalkınmasıdır. Bunu gerçekleştirirken de ülke kendi öz benliğini kaybetmeden, tamamen yerli ve milli unsurlarını korumayı bir yöntem olarak benimsemiş bulunmaktadır. Coğrafyanın verdiği hassas avantajları kullanırken; Rusya, Türkiye, Çin ve Amerika Birleşik Devletleri'nin desteğini almalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kırgızistan, Ekonomi, Rusya, Türkiye, Çin, Amerika Birleşik Devletleri.

Jel Kodları: P10, P20, P30.

Abstract

Kyrgyzstan is in the Central Asian Turkish Republics. After gaining independence, it shows efforts to shift to the market economy. The main aim of the paper is to present a solution to the general economic problems of Kyrgyzstan in the transition to the market economy. The country is located in the middle of both the west and the east block. For this reason, it shows the efforts to open the economy to the market conditions without losing its own self in a sensitive region. The aim is economic development of the country. While realizing this, the country has adopted a way of protecting its indigenous and national elements without losing its selfhood. While using the sensitive advantages of geography; Russia, Turkey, China and the United States.

Keywords: Kyrgyzstan, Economy, Russia, Turkey, China, United States of America.

Jel Codes: P10, P20, P30.

1. GİRİŞ

Kırgızistan, Orta Asya'da yer alan yetmiş yıllık bir Sovyet yönetimine rağmen, öz benliğini koruyabilme başarısını göstermiş, bağımsızlığını kazandıktan sonra da piyasa ekonomisine geçiş amacıyla gereken yasal ve hukuki düzenlemeleri hızla gerçekleştirme yolunda ilerleyen Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'ndendir.

Kırgızistan, diğer Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'ne göre daha çok Ruslarla kaynaşmış durumdadır. Günümüzde bunun en önemli ve bariz göstergesi olarak yıllar süren eski Sovyetler Birliği hâkimiyeti nedeniyle, Rusçanın her alanda etkin ve kullanılabilir olmasıdır. Dolayısıyla Kırgızistan, coğrafi konumu itibarıyla Rusya'nın etki ve hâkimiyet alanında bulunması nedeniyle gerek komşusu olan diğer Türk Cumhuriyetleri, gerekse de ekonomik ve coğrafi olarak en büyük komşusu olan Çin ile ilişkilerinde, çok dikkatli ve hassas ilişkiler kurmaktadır.

Öte yandan, Amerika Birleşik Devletleri gibi batı bloğunun demokrasi, insan, hakları, piyasa ekonomisinin en büyük savunucusu bir anlayışın da doğu bloğundaki, dolayısıyla doğuya açılan, Çin'e en yakın bir kapısı olarak nitelendirilebilir.

Kırgızistan, bütün bu parametreler ve değişen ekonomik ve siyasi ortamlar çerçevesinde dış dünyaya açılmada ilk hedef olarak milliyetçilik anlayışının ülkede hâkim olmasını, ikinci olarak da girişimciliğe ve demokrasiye yatkınlığı sonucu, liberal demokratik ülkelerle sıkı ilişkiler kurmak istemektedir. Bunu yaparken de kendi benliğini kaybetmeden, ekonomisini dış dünyaya açma yolunda doğabilecek genel ekonomik sorunlarına çözüm yolları bulabilmektir.

Burada, ülkenin genel olarak ekonomik ve sosyal yaşamı hakkında gözlemlere yer verilerek, karşılaşılan genel ekonomik sorunların çeşitli çözüm önerileri ile ülkenin kalkınmasının kısa sürede gerçekleştirilmesi için çeşitli seçenekler sunulmaktadır.

2. KIRGIZİSTAN HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Kırgızlar Türklerin anayurdu olarak bilinen Altay ve Tanrı dağları dolaylarında göçebe olarak yaşayan Türk boylarındandır. Kırgızların adları ve kökenleri hakkında farklı bilgiler bulunmaktadır. İlk olarak Çin kaynaklarında K'i-Ku, Kien-Kuun adları ile anılmakta ve MÖ 220-206'dan beri varlıkları bilinmektedir. Asya Hunları zamanında kuzeybatıda, Baykal Gölü'nün batısında, İrtiş nehri havalesinde bir Türk kavmi olan Tınglerle karışık olarak oturmuşlardır (Avşar vd. 1994:81).

XIX. yüzyılın ikinci yarısından sonra Orta Asya'nın potansiyel iktisadi kaynaklarının bulunduğu bütün alan Ruslarca işgal edilmiş, nüfusun elindeki verimli topraklar; sömürgecilik benzeri bir işgale maruz kalmıştır. Kırgızlar da diğer Orta Asya Türk boylarıyla birlikte Ruslara karşı Birinci Dünya Savaşı yıllarında ayaklanmışlar, ancak 16 Temmuz 1916'daki bu ayaklanma çok kanlı bir biçimde bastırılmıştır (Avşar vd. 1994:82).

Ülke, 1917 İhtilali'nden sonra daha kolay yönetilme prensibine göre 1921'de özerk bir bölge haline getirilmiştir. 1 Şubat 1926'da ise Kırgız Özerk Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti statüsüne geçmiş, 1936 yılı sonunda da Kırgız Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti olarak, birliğin 16 cumhuriyetinden biri olarak anılmıştır. Kırgızistan, eski Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği dağılmadan önce 12 Ekim 1990'da egemenliğini kazanmış olup, 31 Ağustos 1991'de de bağımsızlığını resmen ilan etmiştir (Sobutay, 1995:7-8).

Ülke, doğusunda Çin'e bağlı Doğu Türkistan, güney ve güneybatısında Tacikistan ve Özbekistan, kuzeyinde ise Kazakistan ile komşudur. Yüzölçümü 199.722 km², nüfusu da 2015 itibarıyla 5.664.000 kişi dolayındadır (Leuze Mirjam, Kitschelt Friedrich, Gönner Tanja, Beier

Christoph, Preuss Hans-Joachim, Richter Cornelia, Hölzer Thorsten, Sackenheim Rolf, <https://www.liportal.de/kirgisistan/ueberblick/#c16226>).

Başkenti, Bişkek şehridir. Toprak genişliği olarak en küçük Orta Asya Türk Cumhuriyeti olduğu söylenebilir. Arazi yapısı, Altay ve Tanrı (Tiyenşan) dağ silsilesi ile Fergana Vadisi'nden meydana gelmektedir (Kırgızistan Ülke Raporu, 1996:3)

İstanbul'dan havayolu ile beş saat süren bir yolculuktan sonra, ülkenin başkenti Bişkek Uluslararası Manas Hava Limanı'na inilmektedir. Piyasa Ekonomisine geçiş aşamasında olan ülkede dikkati çeken ilk husus, Rusların henüz üst düzey yönetimde, kontrol noktalarında hâkimiyetlerini sürdürmekte olmalarıdır.

3. KIRGIZİSTAN'IN TOPLUMSAL VE KÜLTÜREL YAPISININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Göçebe hayatla birlikte birleştirilen sosyal ilişkiler, ataerkil ve feodal karakterli aile yaşamının işleyişini geleneklerde ve dini törenlerde görmek mümkündür. Pazarda alışverişlerde pazarlık olayının hemen hemen yok denebilecek düzeyde olması, henüz piyasa ekonomisine geçiş aşamasında olan bir ülke için olumlu bir ticari ahlâk olarak görülebilir. Öte yandan yine pazarda, tezgâhı başında müşteri beklerken kitap okuyan satıcılara da rastlanabilmektedir. Bu da toplumun kültür düzeyinin yüksekliğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ayrıca batı ülkelerinde görülmeyen farklı meslek ve gelir gruplarından insanlar arasında evlilikler görülebilmektedir. Örneğin bir işçi ile bir doktor evlenebilmektedirler. Bu durum, Sovyetler Birliği döneminde sınıf farklarının ortadan kaldırılmasının günümüze bir yansıması olarak algılanabilir. Evlenme törenleri, masraflarını ancak zengin insanların karşılayabildiği toplumsal olaylardandır (Kırgızistan Ülke Raporu, 1996:200-201).

Sanata ve sanatçıya eskiden beri verilen önem, günümüzde de devam etmektedir. Sovyetler Birliği Dönemi'nde hemen hemen her yerleşim biriminde kurulan tiyatrolar, sinemalar, gösteri merkezleri, kütüphaneler, müzeler günümüzde de faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu değerler, Kırgız Halkı'nın öz benliğini korumasında ve tarihini, kültürünü yeniden canlandırmasında önemli rol oynamaktadır. Bunun en bariz örneği, Kırgızların ünlü Manas Destanı'dır. Kırgızistan için Manas Destanı, Kırgızların birlik içinde kendi devletlerini kurmalarını sağlayan en önemli güç olarak kabul edilmektedir. Bu amaçla Kırgız Hükümeti, 1995 yılında aldığı bir kararla 31 Ağustos bağımsızlık günüyle birleştirerek, Manas'ın 1000. yılını kutlamıştır (Kırgızistan Ülke Raporu, 1996:85-86).

İnsanların misafirperverliği, dostluğu ve kardeşliği ekonomik sorunları unutturabilmektedir. Örneğin, bayramlarda ve diğer kutlama günlerinde şehirler özenle süslenmekte, müzik eşliğinde caddelerde halk, topluca dans edebilmektedir. Bir diğer dikkati çeken konu, ülke sorunları hakkında bir Kırgız vatandaşı ile konuştuğunuzda "Akayev (Askar AKAYEV, Kırgızistan Cumhuriyeti ilk devlet başkanıdır) bilir, o yapar, ben bilmem," gibi kısa ve yorum içermeyen cevaplar, her şeyi devletten bekleyen, merkeze aşırı bağlılığın ve güvenin izleri, günümüzde de hissedilebilir bir şekilde görülmektedir. Öte yandan, kapısını çaldığımız bir Kırgız, ister tanısın ister tanımasın bir lokma kuru ekmek dahi olsa, bir şey ikram etmeden sizi göndermemekte; elinde neyi varsa, sizinle mutlaka paylaşmaktadır. Dolayısıyla, paylaşma duygularının gelişmiş olduğu bir toplum görülmektedir. Bu davranış ya da gelenek, ters yönde çağrışım oluştuğunda, şehirleşme ve sanayileşme sonucu birbirinden uzaklaşan, birbirine bir merhaba demeyi dahi çok görebilen, alt katta oturan komşusunu bile tanımayan, şehirlerde bir arada topluca yaşamasına rağmen, aslında yalnız olan toplumları hatırlatmaktadır. Türkleri gören ve biraz sohbet edip tanıştığınız herkes, Türkiye'den kardeşlerimiz gelmiş diye evlerinde misafir etmek, onların deyimiyle mihman kılmak, istemektedirler. Bir sofraya etrafında bütün aile üyeleriyle birlikte oturmak, sofrada birbiri hakkında iyi dilek ve temennilerde bulunmak, toplumda en yüksek duygu selini ifade eden davranışlardan sayılmaktadır. Kırgızların

önemli özelliklerinden biri de beklenmeyen bir misafirin şerefine, elde kalan son koyunun dahi kurban edilebilmesidir (Kırgızistan Ülke Raporu, 1996:200).

Kısaca ifade etmek gerekirse; toplumsal ve kültürel yapı taşları olarak; misafirperverlik, toplum katmanları arasında hemen hemen sınıf farkının olmaması, sanat, tarih ve kültürüne sahip çıkma, devletine ve milletine canı pahasına sadakat olarak sıralanabilir.

4. KIRGIZİSTAN'IN GENEL EKONOMİK SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kırgızistan, 70 Yıl boyunca Sovyetler Birliği'nin bir cumhuriyeti olarak yönetilmiş, bütün siyasi, idari ve ekonomik organizasyonları da buna göre düzenlenmiştir. Ülke 1991 yılında bağımsızlığını kazanmasıyla, kapsamlı bir ekonomik reform programı kabul etmiştir. Bu reformların başlıca unsurları:

1. Devletin sahip olduğu eski teknolojiye sahip sanayi kuruluşlarının, yönetimin etkinliğinin artırılması ve özelleştirmeyi içeren teşebbüslerin reformu,
2. Monopolcü piyasanın tasfiyesi ve özel, yabancı sermayeli işletmelerin kurulmasının teşvik edilmesi, özel sektörün gelişimi için uygun bir ortamın oluşturulması,
3. Etkili bir sosyal güvenlik ağının kurulması olarak özetlenebilir (Kırgızistan Ülke Raporu, 1996:19-20).

4.1. Bağımsızlıktan Önceki Genel Ekonomik Yapı

Ülke, ekonomik ve siyasi olarak Sovyetler Birliği adına yönetilmiş olup; bütün siyasi, idari ve ekonomik organizasyon, buna göre kurulmuştur. En önemli sorun, eski Sovyetler Birliği Sistemi'nin bir hür teşebbüs ve işadamları grubundan yoksun olmasıdır (Kırgızistan Ülke Raporu, 1996:19).

Kırgızistan coğrafi olarak kara ile kuşatılmış konumu, ana piyasalardan uzaklığı, dağlık coğrafi yapısı ve sınırlı nüfusu yüzünden kısıtlıdır. Ülke; altın, uranyum ve antimon dâhil olmak üzere hatırı sayılır miktarda doğal kaynak rezervlerine sahipti. Aynı zamanda gelişen hidroelektrik enerji istasyonları için devasa bir potansiyel bulunmaktaydı. Ancak bu kaynakların, 1918-1920 tarihleri arasındaki sivil savaş süresince yıkıma uğraması nedeniyle, mevcut Kırgızistan Ekonomisini modernize etme amacı ile kullanılabilmesi için, büyük miktarda yatırım gerekiyordu. İlk beş yıllık Sovyet Projesi'nin 1929'da başlatılmasından sonra Kırgız Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti, Moskova'nın yoğun yeni yatırımlarına sahne olmuştur. Ağır ve zirai makinelerin üretimine, elektrik motorları üretimine ve aynı zamanda madencilğe yönelik Sovyet bütçesinden ayrılan büyük ölçekli yatırımların, 1930'lar süresince gelmesiyle birlikte, Kırgızistan'da endüstrileşme başlamıştır. Kırgız Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti'nin endüstri üretimi, 1930'lar boyunca yıllık ortalama % 14 oranında artmış ve 1937'de, endüstri sektörü toplamda 1913 yılına kıyasla, 20 kat büyümüştür. İkinci Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında ikinci endüstrileşme dalgası gerçekleşmiştir. İşçileri, mühendisleri ve teknik ekibiyle birlikte pek çok, genellikle askeri alanda endüstriyel fabrika ve işletmeler, askeri operasyonlar ve savaş sonrası karışıklıklar nedeniyle tehdit altında bulunan Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği'nin Avrupa'daki topraklarından, Orta Asya'ya taşınmıştır. Bu fabrika ve atölyeler, savaştan sonra dahi Kırgız Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti sınırları içinde kalmış ve Kırgızistan'ın ağır endüstrisinin omurgasını oluşturmuşlardır. Üçüncü endüstrileşme dalgası, Moskova'nın büyük ölçekli yatırımlarını, Kırgız Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti'nin hidroelektrik enerji üretim sektörüne, madencilğe ve metalürji fabrikalarına yeniden tahsis ettiği 1960'lar ve 1970'lerde görülmüştür. Ancak, bina inşa sürecinde yaşanan gecikmeler nedeniyle, bu fabrikaların bazıları 1980'lerin sonuna kadar tam kapasite ile çalışır duruma getirilememişlerdir. Sovyet

modernleşmesi ve yaygın endüstrileşme Kırgızistan'ın GSYH'sini, 1930'lardan 1970'lere kadar her on, on beş yılda bir hemen hemen ikiye katlayarak, ekonomik büyümeye ve endüstriyel gelişmeye, benzeri görülmemiş düzeylerde hız kazandırmıştır. Ancak, 1970'lerde ekonomik büyüme, doğal kaynakların giderek artan bir biçimde bilinçsizce sömürülmesine dayanır hale gelmiş; özellikle petrol, metaller ve bazı mineraller olmak üzere doğal kaynak fiyatlarının 1980'ler boyunca dünya genelinde ani düşüşü de, Sovyet Ekonomisini on yıllık bir durgunluk ve gerileme sürecine sokmuştur. Biriken ekonomik sorunlar, uluslararası piyasalarda petrol fiyatının keskin düşüşü ve hatalı yönetim sonucu Sovyet Hükümeti, 1980'ler boyunca yerel ekonomilerin gelişimi ve modernizasyonu için ayırdığı sermaye yatırımı miktarını, çarpıcı bir biçimde azaltmıştır. Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği'yle birlikte Kırgızistan da, 1980'ler boyunca Sovyet Sistemi'nin teknolojik devrimin son dalgasını yakalamada ve teknolojik yeniliklerle politik değişimleri benimsemeye etkisiz kalması nedenleriyle on yıllık bir durgunluk dönemine girmiştir (Abazov, 2017).

Rusların zorunlu iskân uygulamaları sonucu göçebe hayatı yaşamış olan Kırgızların, en önemli geçim kaynaklarını, tarım ve hayvancılık oluşturmaktadır (Özey, 1996:127). Ülkenin dağlık olması nedeniyle tarım kesiminde, hayvancılık alt kesiminin büyük ağırlığı vardır (Artam, 1993:90).

1980 sonlarında Kırgız Ekonomisini oluşturan sektörler ve payları, tabloda görüldüğü gibidir.

Tablo 1: Kırgız Ekonomisini Oluşturan Sektörler ve Payları

Sektörler	Ekonomideki Payı (% Olarak)
Sanayi	38
Tarım	28
Hizmetler	22
İnşaat	7
Ulaşım	4

Kaynak: Kyrgyzstan, (1993:2)

Ülke ekonomisinde en büyük payı %38 oranla sanayi sektörü, en küçük payı da % 4 ile ulaşım sektörü almaktadır. Sanayi sektörünü %28 ile tarım, %22 ile hizmetler ve %7 ile inşaat sektörleri izlemektedir.

Sanayi üretimi, ülke dışından gelen kaynaklara bağımlıdır. Ticaret de eski Sovyetler Birliği ülkeleri arasında yapılmakta olup, bunun nedeni de eski Sovyet Cumhuriyetleri'ndeki ürünlerin, sektörel uzmanlaşmaya dayanması ve Kırgızistan Ekonomisinin küçük olması olarak gözlenmektedir. Tarım sektörü, mera ve besiciliğe dayalı hayvancılık, yün, et, süt ürünleri ve deri gibi ürünleri içermektedir. Önemli ölçüde tütün, pamuk, ipek, kendir, sebzeler, meyve ve tahıl üretilmektedir. Her ne kadar özel sektör bazı tarımsal ürünlerin üretiminde önemli role sahipse de, hemen hemen tüm işletmeler, topraklar ve barınaklar dâhil, devletin mülkiyeti altındadır. İşgücünün önemli bir bölümü, özel tarım alanları büyük pay tutmak üzere; halk ve devlet dışı sektörlerce istihdam edilmektedir. Diğer Sovyet Cumhuriyetleri'nde olduğu gibi işsizlik, devletçe resmen ifade edilmektedir. İstatistikler güvenilir olmadığından, işsizlik oranı tahminleri, halk sayımları ve okul mezuniyetleri dikkate alınarak, hesaplanmaktadır. 1990'da işsizlerin sayısı 134.500 ile bu % 7,1'lik bir orana karşılık gelmektedir. Bunların 43.550'si sezonluk işçiler, 11.000'i iş arayanlar, 6500'ü işsiz üniversite mezunları ve 73.500'ü cesareti kırılmış, çocuk bakımı, part-time işlerin olmaması gibi nedenlerle işsizdirler. Son kategorideki grup, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından işsiz kabul edilmediğinden, sezona dayalı çalışanlar ve cesareti kırılmış grup hariç tutulursa, işsizlik oranı, işgücünün % 1'i dolayındadır. Resmi politika gereği, ücret eşitliği prensibi nedeniyle ücretler, birbirine oldukça yakındır. Ancak mavi gömlekli denilen üst düzey memurlar, daha avantajlı konumdadırlar. Ücretler, coğrafi bölgelere göre farklılıklar göstermektedir. Söz konusu sistem, işçilerin yalnızca belli bir bölgede çalışmalarına olanak vermekte idi. Örneğin, kırsal kesimden birçok

insan, kentlerde işe girememesi, dolayısıyla sistemin coğrafi kesimler arasındaki hareketliliğe engel teşkil etmesi, emek faktörünün mobilitesinin olmadığını ortaya koymaktadır (Kyrgyzstan: 1993:3-4).

Eski sosyalist sistemin, bu ve benzeri uygulamalarla herkes için hayal kırıklığına neden olduğu, Kırgız halkının adeta bir köle gibi çalıştırılarak, yetiştirildiği ve ürettiklerinin elinden alınarak, perişan bir halde yaşamını devam ettirme zorunda bırakılması söz konusu olmuştur (Yalçınkaya, 1997:438).

Sovyet Birliği'nin güçlü olduğu bağımsızlıktan önceki dönemlerde Kırgızistan, bir hammadde kaynağı olarak görülmüş, hammaddeler diğer Sovyet cumhuriyetlerine taşınmış ve gönderildiği bölgelerde işlenmiştir. 1991 yılına kadar ülke, bağımsız ithalatçı ya da ihracatçı olarak hareket edebilmesi, dolayısıyla diğer ülkelerle her türlü ekonomik işbirliği ve ilişkiler kurabilme ve sürdürülebilirlik hakkına sahip bulunmamaktadır (Wirtschaft in Kirgistan, 2017).

1989-1990'da Gorbaçov'un politik ve ekonomik reformları, sadece Moskova'nın değil, Kırgızistan gibi eski Sovyetler Birliği'nin uzak bir cumhuriyetini de sosyal, politik ve ekonomik olarak etkilemeye başlamıştır. Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla Kırgızistan, diğer tüm Orta Asya Türk Cumhuriyetleri gibi merkezi bir sosyalist sistemden, piyasa ekonomisine dayalı daha açık bir topluma geçişte birçok sorunlarla karşılaşmıştır (Abazov, 2017).

Kırgızistan Ekonomisi, eski Sovyet döneminde kapalı bir ekonomi özelliği taşımakta ve diğer Sovyet cumhuriyetlerinin ekonomilerine entegre olarak, ekonomik organizasyon da buna göre oluşturulmuş bulunmaktadır. Kırgızistan'ın sanayi kuruluşlarının bağımsızlıkları bulunmamakta ve bu kuruluşlar nihai müşteri ile doğrudan bağlantı kuramamaktaydılar. Eski Sovyet sanayi politikası, üretim süreçlerini dikey olarak çeşitli bölgelere yaymış, yani üretim aşamalarının bir bölgede başlayıp tamamlanmasına fırsat vermeden, hammadde temininden ara üretim safhalarına ve nihai üretime kadar olan tüm aşamalar, farklı bölgelere dağıtılmıştır. Dolayısıyla, cumhuriyetlerin kendi kendine yeterli bir ekonomiye kavuşmaları son derece zorlaştırılmıştır (Solak, 2017).

Merkezi planlamanın hâkim olduğu Sovyet ekonomisinde içe dönük, dolayısıyla kapalı bir ekonomi söz konusu olduğundan, ticari ilişkiler ulaştırma, boru hattı ve diğer iletişim tesisleri üzerine oturtulmuştur. Demiryolları ve boru hatları Rusya'ya doğru açılmış olup, hava ulaşımı ve uluslararası telefon haberleşme hatları da Moskova merkezinden geçirilmiştir. Orta Asya Türk Cumhuriyetleri ile Çin arasındaki ilk demiryolu bağlantısı yalnızca 1990 yılında açılmış olup, 1990'lı yıllardan önce Rusya'nın güney komşularına demiryolu bağlantısı kurulamamış, hatta Orta Asya ile Çin arasındaki yolların güvensizliği nedeniyle, uzun süreler bu yollar kapalı kalmıştır. Bakım ve onarımın yetersiz olması nedeniyle, ulaştırma ve boru hattı altyapısı, 1991'den beri uluslararası ticaretin önünde büyük bir engel teşkil etmiş bulunmaktadır. Ticaret, ancak 1991 yılından sonra bağımsızlığını kazanan Orta Asya Türk Cumhuriyetleri ile Çin'in Sincan Özerk Bölgesi ya da İran gibi komşuları arasındaki sağlıklı ve güvenli olarak sağlanabilmiştir (Pomfret, 2003:12-13)

Bu şekilde bağımsızlığa kadar devam eden ekonomik yapı, nihai üretimin Moskova için yapılması ya da üretilen yarı mamullerin Moskova'ya gönderilmesi ve orada nihai mamul haline getirilmesi, ülkenin tek başına ekonomik bir güç olmasına engel teşkil eden en önemli noktalardan biri olarak görülmektedir.

4.2. Bağımsızlıktan Sonraki Genel Ekonomik Yapı

Kırgızistan, 1991'de bağımsızlığını ilan ettikten sonra Sovyetler Birliği'nin ekonomik sömürülerinden kurtuluş yolu açılmıştır bulunmaktadır (Yalçınkaya, 1997:438).

Ülkenin para birimi Kırgız Som'u olup, 10 Mayıs 1993 tarihinde tedavüle çıkarılmıştır. Kırgızistan, aynı zamanda Orta Asya Türk Cumhuriyetleri içinde, milli parasını tedavüle çıkaran ilk ülke olma niteliğini de taşımaktadır (Kırgızistan Ülke Raporu, 1996:1).

Kırgızistan, önceleri Sovyetler Birliği gibi dünyanın en büyük ekonomik sistemlerinden birine dâhil olmasına rağmen, ülkenin kuzey kesimlerinin güneyinden daha zengin olması, ekonominin zayıflığını ortaya koymaktadır. Ülke nüfusunun üçte biri yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. 2010 yılında meydana gelen siyasi ve politik kargaşalar, zaten fakir olan ülke ekonomisinin, daha da zayıflamasına neden olmuştur (Flechtner ve Schreiber, 2015:117).

Günümüzde Kırgızistan'ın Sovyetler Birliği ile sektörel ve diğer ilişkilerinin kesilmesi, belirli ürünlerin üretiminin durmasına neden olmuştur. Bu durum, ekonomik dengeleri bozmuştur. İhracatın azalması ve inşaat faaliyetlerinin durması, iskân faaliyetlerini sekteye uğratmış, kültürel ve sosyal sorunlarla karşılaşmıştır. Bu krizlerin üstesinden gelebilmek için, çeşitli tedbirler alınmıştır. Ülke, bir reform programı geliştirmiş ve bu programın genel amaçlarını;

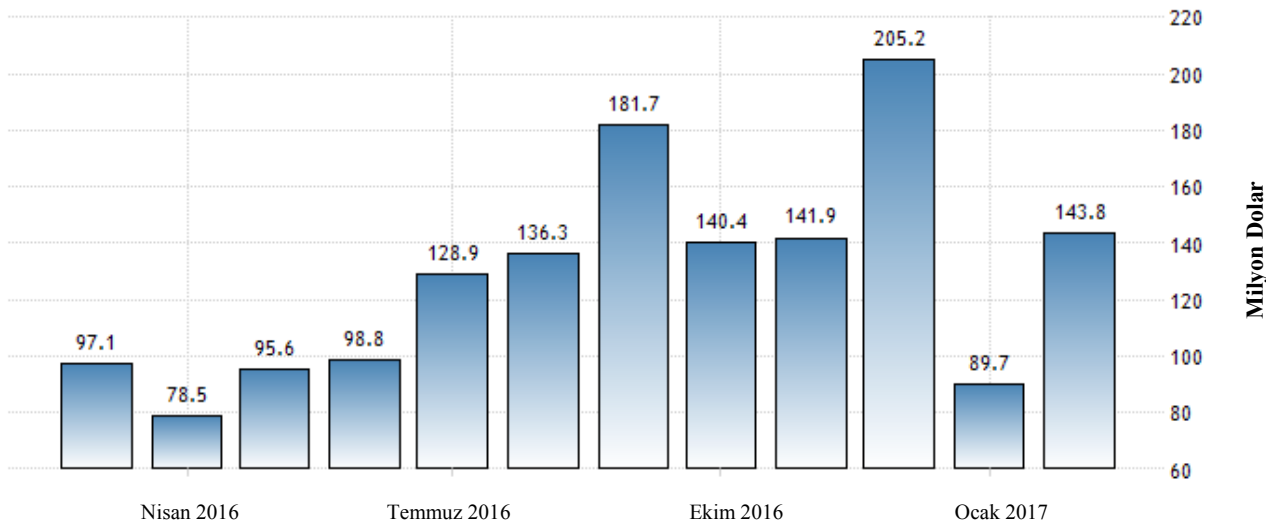
1. Üretimin artırılması,

2. Ekonomik büyüme için gerekli koşulların sağlanması olarak belirlemiştir. Bu genel amaçların gerçekleştirilmesi için de;

- Rekabetin teşvik edilmesi,
- Monopolün önlenmesi,
- Özelleştirmenin hızlandırılması,
- Piyasa Ekonomisi koşullarının oluşturulması,
- Siyasi iktidarın ekonomi üzerindeki baskılarının azaltılması,
- Dış ticaret dengelerinin geliştirilmesi için yapısal değişikliklerin yapılması,
- Yabancı yatırımcılara kolaylıklar sağlanması ile mümkün olacaktır (Otorbayev K., Isayev A., Manaliyeva J., Harçenko G., Stefanson M, Robens N., 1994:30)

2015 yılı itibariyle ülkenin başlıca ihracat ürünleri arasında altın, pamuk, yün, giysiler, et, civa, uranyum, elektrik, makine, ayakkabılar yer almakta olup, ihracatının % 26'sını İsviçre'ye, % 22,6'sını Özbekistan'a, % 20,8'ini Kazakistan'a, % 4,9'unu Birleşik Arap Emirlikleri'ne, % 4,5'ini Türkiye'ye, % 4,5'ini Afganistan'a, % 4,2'sini de Rusya'ya gerçekleştirmiştir. Öte yandan başlıca ithal ürünleri arasında petrol, gaz, makine ve teçhizat, kimyasallar ve gıda maddeleri yer almakta olup, bunun % 56,4'ünü Çin'den, % 17,1'ini Rusya'dan, % 9,9'unu da Kazakistan'dan gerçekleştirmiştir (The World Factbook, 2017).

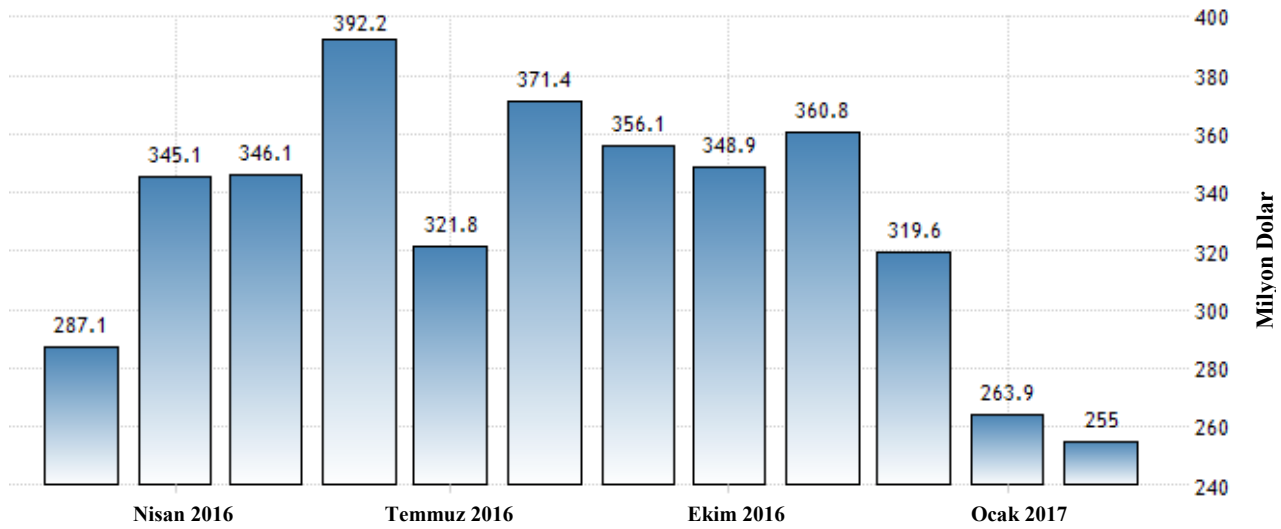
Grafik 1: Kırgızistan'ın İhracat Miktarları (Milyon Dolar)



Kaynak: www.tradingeconomics.com, National Bank Of The Kyrgyz Republic, (2017)

Ülkenin ihracatı üçer aylık dönemler itibariyle incelenmekte olup, Nisan 2016 döneminde sırasıyla 97,1 milyon \$'dan, 78,5 milyon \$ düzeyine gerilemiş ve 95,6 milyon \$ olarak, Temmuz 2016 döneminde 98,8 milyon \$ düzeyinden 128,9 milyon \$'a, sonra da 136,3 milyon \$ seviyesine yükselmiştir. Ekim 2016 dönemine 181,7 milyon \$ seviyesinden, 140,4 milyon \$'a düşmüş, dönem sonunda 141,9 milyon \$ düzeyinde gerçekleşmiştir. Ocak 2017 itibariyle ise 205,2 milyon \$ düzeyinden 89,7 milyon \$'a düşmüş, dönem sonunda 143,8 milyon \$ düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Kırgızistan'ın ihracatı 1993'den 2017 yılına kadar ortalama 88,34 milyon \$ düzeyinde gerçekleşerek, 2009 yılının Aralık ayında 308,60 milyon \$'a, Şubat 1993'te ise 14,72 milyon \$ seviyesine ulaşmıştır (<http://www.tradingeconomics.com/kyrgyzstan/exports>, 2017).

Grafik 2: Kırgızistan'ın İthalat Miktarları (Milyon Dolar)



Kaynak: www.tradingeconomics.com, National Bank Of The Kyrgyz Republic, (2017)

Ülkenin ithalatı da, üçer aylık dönemler itibariyle incelenmekte olup, Nisan 2016 döneminde sırasıyla 287,1 milyon \$, 345,1 milyon \$ ve 346,1 milyon \$ olarak, Temmuz 2016 döneminde 392,2 milyon \$ ile en yüksek düzeyine ulaşmış olup, sonra 321,8 milyon \$ seviyesine düşerek, bu dönemi 371,4 milyon \$ seviyesinde kapatmıştır. Ekim 2016 döneminde 356,1 milyon \$ seviyesinden, 348,9 milyon \$'a düşmüş, dönem sonunda 360,8 milyon \$ düzeyinde gerçekleşmiştir. Ocak 2017 itibariyle ise 319,6 milyon \$ seviyesinden, 263,9 milyon \$'a oradan da 255 milyon \$ düzeyine gerilediği görülmektedir. Kırgızistan'ın ithalatı 1993'den 2017 yılına kadar ortalama 183,49 milyon \$ olarak gerçekleşerek, 2014 yılının Aralık ayında 662,98 milyon \$'a, Temmuz 1994'te ise 18,79 milyon \$ seviyesine ulaşmıştır (<http://www.tradingeconomics.com/kyrgyzstan/imports>, 2017).

Ülkenin Temmuz 2016 İthalat ve ihracat verileri yoluyla dış ticaret açığı ve ihracatın ithalatı karşılama oranı/oranlarını tablo olarak şöylece düzenlemek mümkündür.

Tablo 2: Kırgızistan'ın Dış Ticaret Açığı ve İhracatın İthalatı Karşılama Oranı

Kırgızistan	Üç	Aylık	Periyot	Toplam
İhracat Ocak 2017 (milyon \$)	205,2	89,7	143,8	438,7
İthalat Ocak 2017 (milyon \$)	319,6	263,9	255	838,5
Dış Ticaret Açığı	-114,4	-174,2	-111,2	-399,8
İhracatın İthalatı Karşılama Oranı (%) (İhracat/İthalat)*100	64,2	33,9	56,3	52,31

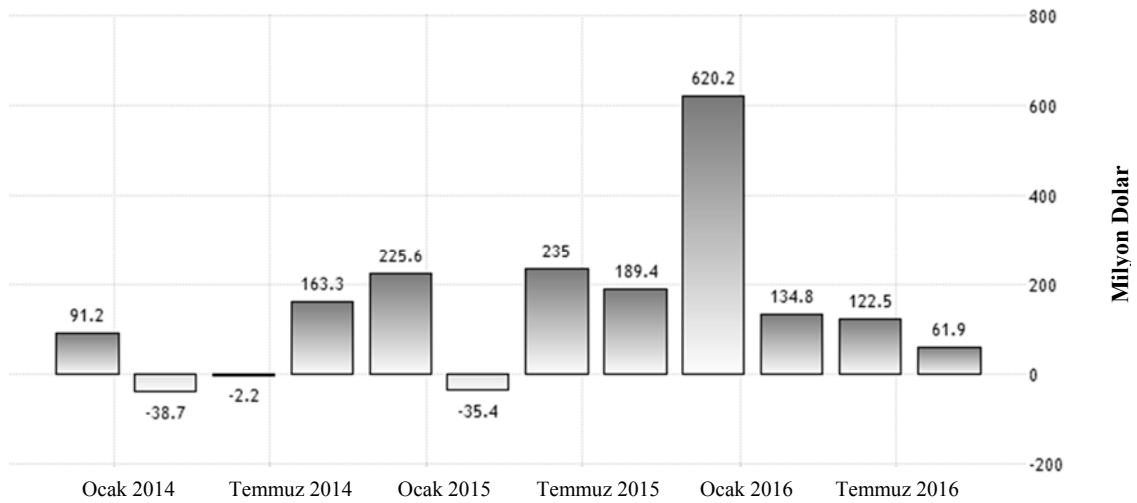
Kaynak: www.tradingeconomics.com, National Bank Of The Kyrgyz Republic, (2017)

Tablo 2'de Kırgızistan'ın genel olarak Ocak 2016 itibariyle ilk üç aylık dönemdeki ihracat ve ithalat miktarları milyon \$ olarak incelenmektedir. Ülkenin ilk üç aylık dönemdeki toplam ihracatı

438,7 milyon \$, toplam ithalatı 838,5 milyon \$ olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde dış ticaret açığı -399,8 milyon \$ olarak negatif bir seyir izlemiş bulunmaktadır. Dolayısıyla yapılan ihracat, ithalatı karşılayamamakta, ülke bir dış açıkla karşı karşıya kalmaktadır. Öte yandan toplam ihracatın toplam ithalatı karşılama oranı da %52,31 olarak gerçekleşmiştir.

Ülkeye yapılan ve ülkenin yurtdışında yaptığı doğrudan yatırımlar, incelendiğinde, Kırgızistan'ın yurtdışında yaptığı doğrudan yatırım miktarları, 31 Aralık 2015 ve 31 Aralık 2016 tarihleri itibariyle tahmini olarak 331,4 milyon \$, öte yandan, ülkeye yapılan doğrudan yabancı sermaye yatırım miktarları ise, 31 Aralık 2015 itibariyle 4,347 milyar \$ ve 31 Aralık 2016 itibariyle 4,897 milyar \$ düzeyinde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir (The World Factbook, 2017).

Grafik 3: Kırgızistan'a Yapılan Doğrudan Yabancı Yatırım Miktarları



Kaynak: www.tradingeconomics.com, National Bank Of The Kyrgyz Republic (2017).

Ocak - Temmuz 2014 arasında Kırgızistan'a yapılan doğrudan yabancı yatırım miktarları, grafikten de izlenebileceği gibi 91,2 milyon \$'dan sırasıyla -38,7 milyon \$'a, oradan da -2,2 milyon \$'a gerilemiş olup, Ocak-Temmuz 2014 arası yapılan doğrudan dış yatırımların miktarı, toplamda 50,3 milyon dolar olarak gerçekleştiği söylenebilir. Temmuz 2014 - Ocak 2015 arasında sırasıyla 163,3 milyon \$'la başlamış, 225,6 milyon \$ düzeyine yükselmiştir. Ocak - Temmuz 2015 periyodunda önce -35,4 milyon \$ düzeyine gerilemiş, dönem sonunda 235 milyon dolar düzeyine yükselmiş bulunmaktadır. Temmuz 2015 - Ocak 2016 aralığında, önceki 235 milyon \$ seviyesinden, 189,4 milyon \$'a gerilemiş olmasına rağmen ülke, dönem sonunda bağımsızlığından bu yana tarihinin en yüksek doğrudan yabancı yatırım miktarı olan 620,2 milyon \$ düzeyine ulaşmıştır. Ocak-Temmuz 2016 aralığında ise, düşüşler dikkat çekmekte olup, sırasıyla 134,8 milyon \$'dan 122,5 milyon \$'a, oradan da 61,9 milyon \$ düzeyine gerilemiştir (<http://www.tradingeconomics.com/kyrgyzstan/foreign-direct-investment>, 2017).

Kırgızistan 1991'de bağımsızlığını kazandıktan sonra ülke ekonomisinde, önemli kurumsal değişikliklere gitmiş bulunmaktadır. İktisadi işletmelerin büyük bölümü, özelleştirilmiştir. İşletmelerin mülkiyetlerinin değişmesiyle, organizasyon ve üretim yapıları da değişikliğe uğramış olup, yeni iktisadi ilişkiler ortaya çıkmış bulunmaktadır. Böylece küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşan bir sektör, kendini göstermiştir. Tarım sektörü, tamamen yeniden yapılandırılmıştır. Yeni ekonominin nihai hedefi, serbest piyasa ekonomisini oluşturmaktır. Ekonominin en önemli sektörlerinden biri de imalat sektörüdür. Toplam sanayi üretimi içinde elektrik enerjisi üretiminin payı 1999 yılına kadar %16 oranında artış göstermesi, son yıllarda demir dışı metallerin üretiminde %42 oranında artışa yol açmıştır. Gıda Endüstrisi alanlarındaki üretim, artış eğilimini sürdürmüştür. Bu gelişme sıvı ve katı

yağların, alkollü ve alkolsüz içeceklerden tutun da ekmek ve unlu mamuller, tütün ürünleri üretimlerinde meydana gelen üretim artışlarından kaynaklanmaktadır. Kırgızistan bir tarım ülkesidir. Tarım sektöründe, işgücünün %51'den fazlası istihdam edilmektedir. Bitkisel üretimin büyük kısmı, tahıllardan oluşmaktadır. Ayrıca, pamuk, şeker, tütün ve yağ bitkileri de ekonomik anlama sahiptir (Information Kirgistan, <http://www.kirgistan-info.ch/info.shtml> 2017).

Kırgızistan Ağustos 2015'ten bu yana Rusya, Belarus, Kazakistan ve Ermenistan'ın yanında Avrasya Ekonomik Birliği (EAWU)'nin beşinci üyesidir. 2015 yılında Kırgız Ekonomisi Kumtor altın madenindeki üretimin düşmesi, en önemli satış pazarı Rusya'nın ekonomik yönden zayıflamasına rağmen, %3,5 oranında büyüme göstermiştir. Yerli para birimi Som'un değer kaybetmesi, Rusya'da çalışan Kırgız işçilerin yurtdışından ülkeye yaptıkları döviz havale miktarlarının azalması, ülke ekonomisindeki tüketici harcamalarının düşmesine neden olmuştur. İhracat, para birimi Som'daki önemli devalüasyona rağmen, düşüş göstermiştir. Kırgızistan bütçe ve cari açığını kapatabilmek amacıyla, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası gibi uluslararası finans kuruluşlarına bağımlı kalmıştır. Bunun yanında mali destek, Rusya ve Çin'den doğrudan yatırımlar yoluyla da gelebilmektedir. 2016'da Kırgızistan Ekonomisinin sadece % 1 oranında büyümesi beklenmektedir. Kumtor altın madenindeki üretimin dönem dönem farklılıklar arz etmesi, ekonomik gelişmelerde dalgalanmalara neden olmaktadır. Büyüme hızının düşmesinde, aynı zamanda Rusya'da sürmekte olan ekonomik yavaşlamanın da katkısı söz konusudur. Ülkenin Avrasya Ekonomik Birliği'ne üye olması nedeniyle, ticaret ve ulaşım sektörlerinde orta vadede pozitif yönde hareketlilik beklenmektedir. Ancak sürdürülebilir bir büyüme için Kırgızistan'ın, gerekli daha fazla yapısal reformları gerçekleştirmek ve yatırım ortamını iyileştirmek zorunda olduğu söylenebilir (Kirgisistan, Wirtschaftliche Entwicklung, 2016).

Öte yandan Avrupa Birliği'nin Orta Asya Politikasının, Avrupa Birliği - Rusya ilişkilerinin uzun vadede olumlu bir seyir izlemesine bağlı olduğu söylenebilir. Buna karşın, Amerika Birleşik Devletleri'nin bölgede gelecekte küresel güç olarak ne gibi roller üstleneceği de açık bir soru olarak ortada durmaktadır (Böttge ve Plottka, 2017:4).

4.3. Genel Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Ülkede 1991'den bu yana kapitalizmin bazı etkileri görülmeye başlamıştır. Kırgızistan, özellikle Sovyetler Birliği dağıldıktan sonra, emre dayalı ekonomiden piyasa ekonomisine geçerken, birçok büyük sosyal ve aynı zamanda ekonomik sorunla karşılaşmıştır. Bu sorunlar;

1. Finansal kaynakların kısa dönemi içeren güvenlik ve uzun dönemi içeren sosyal güvenlik ve sosyal hizmetlerle ilgili politikaları gerçekleştirmek için var olup olmadığıdır. Bu harcamalar, geçmişte hükümet bütçesinin harcamalarının yarısından fazlasını oluşturmuştur. Her ne kadar 1991 ve 1992'deki sosyal harcamalarda yarıya yakın azalma olduysa da, bu azalmanın devam etmesi için gerekli girişimlere devam edilmesi,

2. Reformlar döneminde halkın çektiği sıkıntıların önlenmesi için adımlar atmaktır. Günümüzde hükümet tarafından alınan tedbirler, yaralayıcı olabilmektedir. Bütçe kesintileri, fakirliğin korunmasına engel teşkil edebilmektedir. İşsizlik oranı yükseldiği gibi, sağlık ve eğitim hizmetlerinde de düşüşler yaşanmaktadır. Bu nedenle fakirliği önleyecek uygun gelir dağılımları için adımlar atılması,

3. Uzun dönemli planlarla etkin ve verimli bir sağlık ve eğitim sistemi oluşturulması, aynı zamanda sosyal gelir yardımları ve işe yerleştirme hizmetleri için çalışmalarda bulunulması olarak sıralanabilir (Kyrgyzstan, 1993:8).

Günümüzde Kırgızistan'da en büyük sorun, özel mülkiyetin yetersiz korunması olarak karşımıza çıkmaktadır. Yasal olarak garanti altına alınmış olmasına rağmen, uygulamada sınırlandırılmakta, kısıtlı olarak uygulanmaktadır (Hetsch ve Shunusalieva, 2017).

Piyasadaki önemli sorunlardan birkaçı;

1. Piyasada fiyatların, sürekli artış halinde olması,

2. Piyasadaki malların, insanların ihtiyaçlarının tümünü karşılayamaması sonucu insanların, ikame mallarla ihtiyaçlarının çeşitliliğini azaltmaya çalışarak, ihtiyaçlarını karşılama yoluna gitmeleri, örneğin çiçek yağının ithal edilmesi nedeniyle fiyatı yüksek olduğundan, ülkede üretilen pamuktan elde edilen pamuk yağı kullanıldığından, çeşitli sağlık sorunlarıyla karşılaşılması,

3. Üretim olayının gerek temel gıda maddelerinde, gerekse de diğer alanlarda hemen hemen yok denilebilecek düzeyde olması, örneğin sebze ve meyve dışındaki gıda maddelerinin ithal edilmesi,

4. Teknoloji olarak eski Sovyet teknolojisi mevcut olduğundan, günümüzde işletilebilse dahi, üretim maliyetleri yüksek düzeyde gerçekleştiğinden, tüketicilerin yüksek fiyatlar karşısında büyük gelir kayıplarına uğramaları,

5. Rusların göç etmeleriyle, ülkede önemli ölçüde kalifiye eleman kaybı görülmesi, Ruslardan geriye kalan sermaye mallarının, diğer bir deyişle makina ve teçhizatın kullanılamaması, şeklinde sıralanabilir. Ekonomik sorunların temel nedeni, yetmiş yıl süren ve merkezden yönetilen bir ekonominin, birdenbire Piyasa Ekonomisine kapılarını açarak, bir bocalama süreci ile karşılaşılması olduğu söylenebilir. Bağımsızlığından bu yana Kırgızistan, kendine özgü fakirlik, işsizlik, işlevsiz hale gelen bir eğitim ve sağlık sistemi gibi sosyal ve ekonomik sorunların üstesinden gelmek durumundadır. Bu durum politik güç oyunları ve yolsuzluklarla birlikte sosyal huzursuzluklara da yol açmaktadır (Peyrouse, 2015:2).

Bu sorunlara çözüm önerileri ise,

1. Yabancı sermayenin teşvik edilmesi ve korunması,

2. Kalifiye eleman gereksinimini karşılamak amacıyla eğitime önem verilmesi, hâlihazır durumu iyileştirmek amacıyla ülke dışından, örneğin Türkiye'den kalifiye eleman getirilmesi,

3. Ruslardan kalan mevcut teknolojinin yenilenmesi,

4. Sektörler itibarıyla özelleştirmeye önem verilmesi,

5. Piyasa Ekonomisine geçiş için gerekli olan yasal ve hukuki düzenlemelerin bir an evvel tamamlanarak, yapılan bu düzenlemelere uyulması, olarak görülmektedir.

Ülke sanayinin önemli alanları; hidroelektrik, makina üretimi, cihaz üretimi, demir dışı metalürji, cıva, altın ve nadir metallerin çıkarılması olarak sıralanabilir. Tarım üretiminin esasını, hayvancılık ürünleri oluşturmaktadır. Et, süt, hayvan derisi, yün, tohumculuk, şeker üretimi, tütün, sebzeçilik, sebze ve meyve işlemeciliği, ilaç bitkileri, arıcılık ayrıca önemlidir (Otorbayev vd. 1994:33-37).

Kırgızistan, nakliyat ve dış ilişkilerini geniş karayolu şebekesi, demiryolu ve havayolu vasıtasıyla gerçekleştirmektedir. Bütün bölge merkezlerinde, havaalanı bulunmaktadır (Otorbayev vd. 1994:38). Örneğin, karayolu ulaşımının mümkün olmadığı yerleşim birimlerinde dahi havaalanı bulunmakta, köyler de yaşamını sürdüren vatandaşlar ürettikleri ürünleri şehirde satabilmek, amacıyla helikopter ya da uçaklarla başkent pazarına gelip, ürünlerini satarak, ihtiyaçlarını karşılayıp, tekrar hava yoluyla oturdukları yerleşim birimlerine dönebilmektedirler.

Kırgızistan, geleneksel uluslararası ilişkilerini İpek Yolu ile sağlamak amacıyla Çin, Afganistan, Pakistan, Hindistan, İran, Basra Körfezi ve Akdeniz ülkeleri ile transasya geçiş yollarını, daha etkin bir şekilde yeniden açmalıdır (Doğan Aykon, 1997:806). Burada Türkiye'nin en büyük ve tartışmasız olarak nitelendirilebilecek avantajlarından birisi, mal ve hizmetlerin Ortadoğu ve Avrupa'ya satışı için geçiş yolu oluşudur (Mütercimler,1993:232).

Üretim için, teknoloji gereklidir. Ancak, nasıl bir teknoloji? Bu soruya verilecek cevap, tabii ki yeni bir teknolojidir. Çünkü dünyaya açılabilme ve rekabet edebilmenin temel koşullarından biri de sürekli olarak yeni teknolojilere ayak uydurmak, üretim sürecini günün koşullarına uygun olarak düzenlemektir. Örneğin, eski Sovyetler Birliği döneminde fabrikalarda herhangi bir otomobil ya da uçak parçası üretildikten sonra, bunlar ambalajlanıp, kamyonlarla Moskova'ya taşınmış, oradaki fabrikalarda diğer Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'nden gelen parçalarla birleştirilerek, nihai mal haline, örneğimize dönecek olursak, bir otomobil ya da uçak haline getirilmiştir. Bu üretim biçimi, tarım ve hayvancılık ürünleri için de geçerlidir. Pamuk, tütün gibi hammaddeler çeşitli cumhuriyetlerden toplanarak Moskova'da sigara, gömlek gibi nihai mamul haline getirilmiştir. Bu da gerek Kırgızistan'da, gerekse de diğer Türk Cumhuriyetleri'nde merkeze bağlılığı ön plana çıkararak, her şeye Moskova'dan karar verilmiştir. Durum böyle olunca da, hiçbir Türk Cumhuriyeti'nde tek başına nihai mal üretebilecek bir üretim tesisi ya da fabrika kurulmamış, her ülke merkeze bağımlı birer uydu haline getirilmeye çalışılarak, ekonomik ve siyasi irade, Moskova'nın elinde olmuştur. Ne yazık ki ülkeleri ve insanları sadece bir üretim aracı olarak algılayan ve üretime, dolayısıyla sadece kendi çıkarları doğrultusunda motive edebilmek amacıyla faaliyet gösteren bir anlayış, bunun yanlış olduğunu geç de olsa algılayabilmiştir.

Günümüzde Kırgızistan, yatırım ortamını iyileştirmek için çaba sarf etmektedir. Rusya'daki ekonomik kriz gibi güncel sorunlar, ülkedeki ekonomik gelişmeyi güçleştirmekte, olumsuz etkilemektedir (Hetsch ve Shunusalieva, 2017).

Kırgızistan'da Rusların göç etmeleri sonucu geriye kalan fabrikalar ve üretimde kullanılan makina ve teçhizatlar atıl bir vaziyette bulunmaktadır. Böylece üretim faaliyeti, büyük bir sekteye uğramıştır. Mevcut makinalar çalıştırılmak istense dahi, teknolojileri eski olduğundan, günün koşullarına uygun toplu olarak seri üretimi gerçekleştiremeyecekler, dolayısıyla maliyetleri gittikçe arttırmaktan başka bir işe yaramayacaklardır. Bu durum, üretilen mal ve hizmetlerin fiyatlarına yansıtacak, üretilen mal ve hizmetler yüksek fiyatlardan piyasada talep bulamayacaklardır. Peki, bu durumda yapılacak hiç bir şey yok mudur? Veyahut çözüm üretilemez mi?

Yapılması gereken, mevcut teknolojinin yenilenmesi, bu yeni teknolojiyi kullanabilecek kalifiye işgücünün yetiştirilmesi ya da gerekirse ülke dışından getirilmesidir.

Burada finansman, önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda iç ve dış finansman kaynakları kullanılabilir. Ülkenin iç finansman kaynaklarının yetersiz kaldığı alanlarda, yabancı sermayenin teşvik edilmesi, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF), Avrupa Birliği gibi uluslararası kurum ve kuruluşlardan kredi veya yardım alınabilir.

Bütün bunların gerçekleşmesi için de;

1. Politik ve siyasi istikrar,

2. Güven ortamı,

3. Hammaddelerin kolayca temini olarak başlıca üç grupta toplayabileceğimiz koşulların sağlanması gerekmektedir.

Rusya ve Çin ekonomilerinin yavaşlaması, emtia fiyatlarının düşmesi, dövizdeki dalgalanmalar, Avrasya Ekonomik İşbirliği üyesi olan ülkede, ekonomik büyümeyi engellemeyi sürdürmesi söz konusudur. Gelecek dönemlerde de büyümeyi ve kalkınmayı sağlama yolunda

öncelikle yolsuzlukla mücadele, yönetimde şeffaflık, sanayi sektörünün yeniden yapılandırılması ve dış yardım ve yatırımların artırılması yönünde çaba sarf edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (The World Factbook, 2017).

Geçiş Süreci Ekonomisini yaşayan Kırgızistan, yeni teknoloji konusunda özellikle hâlihazırda bunu en kısa zamanda gerçekleştirebilmek için yabancı sermayeyi teşvik ederek, hem istihdam hacmini arttırabilir, hem de teknolojisini dünya piyasalarıyla rekabet edebilir hale getirebilir. Bunun için de ülkede yatırım yapmak isteyen yabancı yatırımcılara;

1. Yeni bir teknoloji getirme,
2. İstihdamı artırma,
3. Her yıl yeni yatırımlarda bulunma,
4. Vergi muafiyeti, gibi şartlar ve kolaylıklar sağlanabilir.

Eğer belirtilen koşullar gerçekleştirilebilirse; ülkede işsizlik ortadan kalkacak, insanların gelir düzeyleri yükselecek, piyasaya arz edilen mal ve hizmetler taleplerini bularak, üretim süreci devamlı olarak kendini yenileme, dolayısıyla teknoloji yenilenme gereksinimi duyarak, yeni iş ve yatırım olanakları ortaya çıkacaktır. Böylelikle ülke, aydınlık yarınlara her zamankinden daha fazla umutla bakabilme olanağına ve daha büyük adımlar atarak, dünya ekonomisinde layık olduğu yere hızla yaklaşabileceği söylenebilir.

5. SONUÇ

Henüz hiçbir şey için geç kalınmış değildir. Çözüm, gerek ekonomik gerek toplumsal alanda elbirliğiyle mücadeleye girişilmesi ve kararlılıkla sonuca ulaşmaya değin, bu mücadelenin devam ettirilmesinde yatmaktadır.

Türkiye, kolay kolay başka hiçbir ülkenin eline geçemeyecek bir tarihi fırsatı değerlendirme istek ve potansiyeline sahiptir ve her zaman da sahip olmuştur. Çünkü Avrupa ya da Amerika kökenli bir şirket, Kırgızistan'da yatırımlarda bulunmak istediğinde, Türkiye'yi de yanına ortak olarak almaktadır. Türkiye her alanda olduğu gibi batı ile doğu arasında köprü vazifesini en başarılı bir şekilde gerçekleştirebilecek yegâne ülkedir.

Kırgızistan'da her alanda adım atılırken, Rusya, Amerika Birleşik Devletleri ve Çin ile her zaman işbirliği içinde olmak, birlikte hareket etmek, gerek ekonomik, gerekse de siyasal alandaki sorunların en kısa sürede kalıcı ve sürdürülebilir olarak çözümlenmesinin en temel vazgeçilmez ilkesi olmalıdır.

İlgili bölge ülkeleri olan başta Çin ve Rusya olmak üzere, kendi bağımsızlık ve öz benliklerini koruma ve egemenliklere karşılıklı saygı çerçevesinde, her alanda işbirliği imkânlarının geliştirilmesi ya da yeni işbirliği ve stratejik ortaklık alanlarının ortaya konulması, Kırgızistan'a yakın bir coğrafya olan Doğu Türkistan olmak üzere bölgedeki diğer Türk Cumhuriyetleri'nin beka ve ortak bir kaderde birliktelikleri, yakın ve uzun vadede bölgede ve dünyada barış ve huzurun kalıcı ve sürdürülebilir olmasını sağlayarak, coğrafyanın gelişme ve kalkınmasında küçümsenmeyecek katkılarda bulunacağı söylenebilir.

Anılan sorunları ortadan kaldırmak amacıyla ilk etapta insanların temel gereksinimleri olan gıda alanında faaliyete geçilmelidir. Çünkü hayvansal gıdalar dışında kalan temel gıda maddelerinin % 90'ı ülke dışından gelmekte, dolayısıyla fiyatları da yüksek olmaktadır. Durum böyle olunca da tüketiciler büyük gelir kayıplarına uğrayarak, yaşam standartları da düşmektedir. Çin ve Rusya ile işbirliğine girişilerek, öncelikle temel gıda maddeleri gereksinimlerinin karşılanması için ithal değil,

bizzat ülke kaynaklarının kullanılarak ya da yabancı yatırımların teşvik edilerek, gıda sektöründe faaliyet göstermeleri için çaba harcanmalıdır.

Türkiye, yerli ve milli sermaye oranı yüksek olan şirketlerini, Kırgızistan'da yatırım yapma konusunda, yeniden teşvikler sağlamalıdır. Özellikle inşaat ve turizm şirketleri bu alanda motor rolünü üstlenerek, diğer sektörleri de harekete geçirmelidir.

Kırgızistan'da yerli tarım ve sanayi ürünlerinin üretimlerinin artırılması amacıyla önce Kırgızistan dâhilinde, yetersiz kaldığı durumlarda, geniş tarım arazilerinin Türkiye tarafından Kırgızistan'a komşu coğrafyalar olan gerek Kazakistan'dan, gerek Çin'den, gerekse de Tacikistan'dan kiralanarak, Kırgızistan için tarımsal ve sınai üretimin yerelde sağlanması kolaylaştırılmalıdır. Bu ve benzeri faaliyetlerin, bölgedeki diğer ekonomilerin de kalkınmalarına katkıda bulunacağından, deyim yerinde ise âdetâ tetikleyeceğinden şüphe yoktur.

Özellikle sanayi ve hizmetler sektörlerindeki yatırımları da arttırmaya çalışmalıdır. Örneğin, Kırgızistan'ın dünyaya yapabileceği turizm alanındaki bütün tanıtımları Türkiye tarafından, özellikle Kırgızistan Türk Büyükelçiliği yoluyla yapılarak, batıdan güneyden ve kuzeyden havayoluyla gelecek tüm talepler, Türk Hava Yolları ve Türkiye üzerinden karşılanmalıdır.

Sanayi ve hizmetler sektörlerinin geliştirilebilmesi, kalifiye eleman yetiştirilebilmesine, bunun için de meslek okullarının yaygınlaştırılmasına, öte yandan üretim amacıyla gerekli yeni teknolojilerin ülkeye getirilebilmesi ise, yabancı yatırımcılara imkânlar tanımak ve korumakla sağlanabilir. Böylelikle Kırgız insanı, örneğin dış ülkelere dolayısıyla Rusya'ya gidip, çalışma gereği duymayacaktır.

Gerek üretilen mal ve hizmetlerin en uygun fiyatta, insanların satın alma güçleri dikkate alınarak piyasada bol miktarda bulunmasını, ihracat ve ithalatın geliştirilmesini, gerekse de hammaddelerin ve insanların mobilitesini sağlamak amacıyla, Türkiye'den başlayarak Azerbaycan, Türkmenistan, Özbekistan üzerinden Kırgızistan'a uzanan aynı anda gidiş ve geliş yönünde seferlerin yapılabileceği yüksek güvenli hızlı tren demiryolu ve otoban karayolu ağları kurulmalıdır.

Kısaca bütün bunları yaparken, bölge ülkeleri ile her zaman barış ve işbirliği içerisinde bulunulmalıdır. Kırgızistan, fiziki olarak hem doğu, hem batı bloğunun kesiştiği coğrafi bir kavşakta yer aldığından, konuşulan dil önce Rusça, sonra Kırgızca ve dolayısıyla Türkçe olduğundan, başta Rusya olmak üzere, Türkiye, Çin ve Amerika Birleşik Devletleri ile birlikte hareket etmek durumundadır. Dolayısıyla, piyasa ekonomisinin kalıcı ve sürdürülebilir olarak yerleştirilmesinde, ekonomik ve siyasal sorunların ortadan kaldırılmasında ülkenin ekonomik ve siyasal olarak bekasının Rusya, Türkiye, Çin ve Amerika Birleşik Devletlerine bağlı olduğu görülmektedir.

Bu sayede Kırgızistan, kendi yerli ve milli unsurlarını kullanarak, toplumsal ve kültürel yapısını kaybetmeden dünya ekonomisine ve sosyal yaşamına daha kolay entegre olacak, kendi iktisadi ve sosyal yaşamını barış ve güven içerisinde tesis ederek, kalkınmasını kısa zaman zarfında gerçekleştirebilecektir.

KAYNAKÇA

ABAZOV Rafis, "Policy of economic transition in Kyrgyzstan", Central Asian Survey, 1999, <http://inside.bard.edu/~khtariz/TransitionKyrgyzstan.pdf>. (ET:05.02.2017)

ABAZOV Rafis, "Sovyet Sisteminde Kırgızistan: Millî Devletin İnşası ve Millî Kimliğin Doğuşu", <https://www.tarihtarih.com/?Syf=26&Syz=357748> (ET:05.02.2017)

AVŞAR Zakir, SOLAK Ferruh, YORULMAZ Ferhan, YORULMAZ Ayşe, (1994), Yeni Bir Yüzyılın Eşiğinde Türkiye ve Türk Cumhuriyetleri, Vadi Yayınları, Ankara.

- ARTAM Atila, (1993), Türk Cumhuriyetlerinin Sosyo-Ekonomik Analizleri ve Türkiye İlişkileri, Sabri Artam Vakfı, Yıldız Matbaacılık, İstanbul.
- BÖTTGE Katrin, PLOTTKA Julian, (2017), “Auf dem Weg zu einer neuen EU-Zentralasienstrategie”, Institut für Europäische Politik, Zentralasien-Analysen Nr. 111, 31.01.2017, <http://www.laender-analysen.de/zentralasien/pdf/ZentralasienAnalysen111.pdf> (ET:07.02.2017).
- DOĞAN Aykon, (1997), “Orta Asya Ülkelerini’nin Dış Pazarlara Açılımı ve Ekonomik İşbirliği Teşkilatı’nın (ECO) Rolü”, Yeni Türkiye Dergisi.
- FLECHTNER Stephan and SCHREIBER Dagmar, (2015), Kirgistan, Trescher Verlag, Berlin, <https://books.google.com.tr/books?id=EcJVBgAAQBAJ&pg=PA77&lpg=PA77&dq=kirgistan+wirtschaftliche+Lage&source=bl&ots=37tBsQVZMU&sig=sudhyTmcebvR9TQ17xeGD9yMtRo&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwjR1Mfb87LTahXhA8AKHRkjDA8Q6AEIVTAG#v=onepage&q=kirgistan%20wirtschaftliche%20Lage&f=false> (ET:07.02.2017)
- HETSCH Jörg, SHUNUSALIEVA Galia, Delegation der deutschen Wirtschaft für Zentralasien, <http://zentralasien.ahk.de/laenderportal/kirgistan/wirtschaftliche-kennzahlen/>(ET:05.02.2017).
- INFORMATION KIRGISTAN, <http://www.kirgistan-info.ch/info.shtml>. (ET: 07.02.2017).
- KIRGIZİSTAN ÜLKE RAPORU, (1996). Tika Yayınları No:31, Ankara.
- KIRGISİSTAN, Wirtschaftliche Entwicklung, (2016), <http://www.ost-ausschuss.de/kirgistan>. (ET: 07.02.2017)
- KYRGYZSTAN, (1993). Social Protection in a Reforming Economy, A World Bank Country Study, The World Bank, Washington D.C.
- LEUZE Mirjam, KITSCHT Friedrich, GÖNNER Tanja, BEIER Christoph, PREUSS Hans-Joachim, RICHTER Cornelia, HÖLZER Thorsten, SACKENHEIM Rolf, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Akademie für Internationale Zusammenarbeit, <https://www.liportal.de/kirgisistan/ueberblick/#c16226>. (ET:05.02.2017).
- MÜTERCİMLER Erol, (1993). 21. Yüzyılın Eşiğinde Uluslararası Sistem ve Türkiye-Türk Cumhuriyetleri İlişkiler Modeli, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- OTORBAYEV K., İSAYEV A., MANALİYEVA J., HARÇENKO G., STEFANSON M, ROBENS N., (1994), Kırgızistan, Glavnaya Redaksiya Kırgızskoy Ensiklopedii, Bişkek.
- ÖZEY Ramazan, (1996). Tabiatı, İnsanı ve İktisadı ile Türk Dünyası, Öz Eğitim Yayınları, İstanbul.
- PEYROUSE Sebastien, (2015). “Die Mitgliedschaft Kirgistans in der Eurasischen Wirtschaftsunion: Eine Vernunftfrage?”, Institut für Europäische Politik, Zentralasien-Analysen Nr. 88, 27.04.2015, <http://www.laenderanalysen.de/zentralasien/pdf/ZentralasienAnalysen88.pdf>.(ET:07.02.2017)
- POMFRET Richard, Central Asia Since 1991: The Experience Of The New Independent States, <https://www.oecd.org/countries/kyrgyzstan/5961227.pdf>. (ET:07.02.2017).
- SOBUTAY Tülay, (1995). Kırgızistan İhracat Pazar Araştırması, İstanbul Ticaret Odası Yayın NO. 195-19, İstanbul.
- SOLAK Fahri, Kırgızistan'da Dış Ticaretin Gelişimi ve Türkiye İle İlişkiler, <https://www.tarihtarih.com/?Syf=26&Syz=357757>. (ET:07.02.2017).
- THE WORLD FACTBOOK, Central Asia: Kyrgyzstan, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/kg.html> (ET: 07.02.2017).

- WIRTSCHAFT IN KIRGISTAN, <http://www.eu-asien.de/Kirgistan/Uebersicht/Wirtschaft-Kirgistan.html>. (ET:07.02.2017).
- WWW.TRADINGECONOMICS.COM, NATIONAL BANK OF THE KYRGYZ REPUBLIC, <http://www.tradingeconomics.com/kyrgyzstan/imports>. (ET:21.02.2017).
- WWW.TRADINGECONOMICS.COM, NATIONAL BANK OF THE KYRGYZ REPUBLIC, <http://www.tradingeconomics.com/kyrgyzstan/foreign-direct-investment>. (ET:21.02.2017)
- YALÇINKAYA Alâeddin, (1997), Sömürgecilik-Panislamizm Işığında Türkistan, Timaş Yayınları, İstanbul.

ÖZEL SAĞLIK İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜT İKLİMİ ALGILARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEPTIONS OF HEALTH ORGANIZATION'S STAFF IN TERMS OF THE DEMOGRAPHIC PROPERTIES

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi
İİSBF, İşletme Bölümü
ozgul.tan@hku.edu.tr

Öz

Örgüt iklimi çalışanların örgütün psikolojik ortamına dair algı benzerlikleri olarak ifade edilmektedir. Bu benzerlikler ise bir örgütün iklimini diğer örgütlerden ayıran özellikleri oluşturur. Yani her örgütün kendine özgü iklimi olduğu söylenebilir. Bu çalışmada sağlık işletmelerinde çalışanların kendi örgüt iklimine ilişkin görüşleri çalışanların cinsiyet, medeni durum, meslek ve yaş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak 50 maddeden ve 9 boyuttan oluşan Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen örgüt iklim ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada anket yöntemi kullanılmış olup, Türkiye'deki Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren özel hastanelerde uygulanmıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek gibi değişkenlerin çalışanların örgüt iklimi algısını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin analizi ise "SPSS 23.0" istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda cinsiyetin, medeni durumun ve mesleğin örgüt iklimi algısında farklılık oluşturduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık İşletmeleri, Örgüt, Örgüt İklimi.

Jel Kodları: D23, L20.

Abstract

Organizational climate is defined as perceptual similarities regarding the psychological context of the organization. These similarities form the properties that separate the one organizational climate from other organizations. Thus, it can be said that every organization has its unique climate. This research aims to find out whether the perceptions of health organization staff about their own organizational climate vary depending on their gender, marital status, occupation or age. In this research, the organizational climate scale, consisting of 50 items and 9 dimensions developed by Litwin and Stringer, is used as the data collection tool. The survey method was used in the research and it was implemented on private hospitals serving in Gaziantep and Adıyaman cities, in Turkey. It is aimed to find out whether the organizational climate perceptions of staff are influenced by the variables, namely gender, marital status, age and occupation. The data collected through the surveys is analysed with "SPSS 23.0" statistical package software. The analyses show that; gender, marital status and occupation are influential on the perception of organizational climate.

Keywords: Healthcare Organization, Organization, Organizational Climate.

Jel Codes: D23, L20.

1. GİRİŞ

Örgüt, görevleri grubun üyeleri arasında dağıtan, üyeler arasındaki ilişkileri belirleyen ve ortak amaçlar doğrultusunda grup üyelerinin faaliyetlerini bütünleştiren bir yapı ve bir süreç olarak ifade edilebilir (Efil, 1996:304). Permarupan ve arkadaşları (2013: 64) yaptıkları bir çalışmada günümüzde örgüt tarafından karşılaşılan en yaygın yönetim sorununun iş tatmini ve yeniliği teşvik eden yaratıcı esnek iş ortamının araştırılması olduğunu belirtmektedirler. Günümüz işletmeleri sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek veya hayatta kalabilme mücadelesine devam etmek için, çalışma sonuçlarını ve çalışanları etkileyen faktörleri daha iyi anlamaya önem vermişlerdir (Kanten ve Er, 2013: 144). Bu doğrultuda ise karşımıza örgüt iklimi kavramı çıkmaktadır. Örgütün kişiliği olarak da tanımlanan örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve aynı zamanda çalışanları etkileyebilen psikolojik bir kavramdır. Ayrıca örgüt iklimi çalışanların o örgüt hakkında paylaştıkları ortak algıdır.

Yapılan araştırmalara bakıldığı zaman sağlık sektörü yüksek teknolojiyi kullanan sektörler arasındadır. Bunun yanı sıra sağlık işletmeciliği yüksek maliyetlidir ve sağlık işletmelerinde matris organizasyon yapısı hâkimdir. Sağlık işletmelerinde üst yönetimin özellikle farklı yönetsel mekanizmaları en etken şekilde kullanması gerekmektedir. Bu yüzden ise sağlık işletmelerinin yönetilmeleri oldukça zordur. Matris yapının avantajları; işletmeye esneklik sağlar, işletmede bilgi ve tecrübe akışı hızlı ve rahat olur, kararlar daha kaliteli olur. Dezavantajları ise; iki yönetici olmasından dolayı çalışanlar arasında ve yöneticiler arasında çatışmalar olabilir, denetim zordur.

Bu noktadan hareketle, araştırmamız 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgüt iklimi kavramına yönelik yapılmış literatür incelemesi yer almaktadır. İkinci bölümde ise literatür incelemesi temel alınarak Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren özel hastanelerde yapılan araştırma yer almaktadır. Çalışma, araştırma sonucu ulaşılan bulguların değerlendirildiği sonuç bölümü ile son bulmaktadır.

2. ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMI

Örgüt iklimi, tanımlanması zor bir kavramdır. Literatürde örgüt iklimi ile yaratıcılık, iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, işten ayrılma, performans gibi birçok değişken ile ilişkisini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Dolayısı ile araştırmacılar tarafından örgüt ikliminin çeşitli tanımları yapıldığı görülmektedir.

2.1. Örgüt İklimi Tanımı

Literatüre bakıldığında örgüt iklimi konusu ile ilgili çok fazla araştırma yapıldığı görülmektedir. Ancak örgüt iklimi tanımında herkesin kabul ettiği tek ve tam bir tanımının bulunmadığı söylenebilir. Yapılan literatür araştırmasında örgüt ikliminin çeşitli yabancı ve Türk yazarlar tarafından ifade edilen tanımları aşağıda verilmektedir.

Payne ve Mansfield'in (1973:515) yapmış oldukları bir çalışmada örgüt iklimi kavramını bireysel ve örgütsel değerler arasında çözümlenelere olanak veren kavramsal bir bağ olarak tanımlanmışlardır.

Schneider ve Reichers'in (1983:20) yapmış olduğu bir araştırmada ise örgüt iklimi organizasyonel uygulama politika ve süreçlere karşı örgüt üyelerinin paylaştığı ortak algı olarak tanımlanmaktadır.

Forehand ve Gilmer ise (1964:362) örgüt iklimini; örgütü betimleyen ve örgütü diğer örgütlerden ayırt eden, görelilik olarak sürekliliği olan ve örgütteki kişilerin davranışlarını etkileyen bir

özellikler topluluğu olarak ele almaktadır. Buna göre örgüt iklimini örgütün kendisine has olan özellikleri olarak tanımlayabiliriz.

Silver (1983:204) ise örgüt iklimini şöyle ifade etmiştir; dört bir tarafımızı çevreleyen bir hava, elle tutulamayan bir duygu gibi olduğunu ve örgütün bütününe etki ettiğini belirtmektedir.

Genç ve Karcıoğlu'na göre de iklim; iş çevresinin ve çevrede yaşayan ve çalışan kişiler tarafından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak algılanma ve onların isteklendirilmesine ve davranışlarına etkide bulunduğu kabul edilen ölçülebilir özellikler kümesidir (Genç ve Karcıoğlu, 2000:21) şeklinde tanımlamıştır.

Daha spesifik olarak, iklim hem resmi hem gayri resmi olarak örgütsel uygulamaların ve prosedürlerin algısının paylaşılmasıdır (Maheshbabu vd., 2014:4694).

Örgüt iklimi örgütün psikolojik ortamıdır. Halpin ve Croft (1963:1) örgüt iklimini birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim olur şeklinde ifade etmiştir. Dolayısıyla örgüt ikliminin örgütün kişiliği olduğuna vurgu yapılmıştır. Örgütlerde çalışan insanlar, içinde buldukları örgütün ikliminden etkilenir.

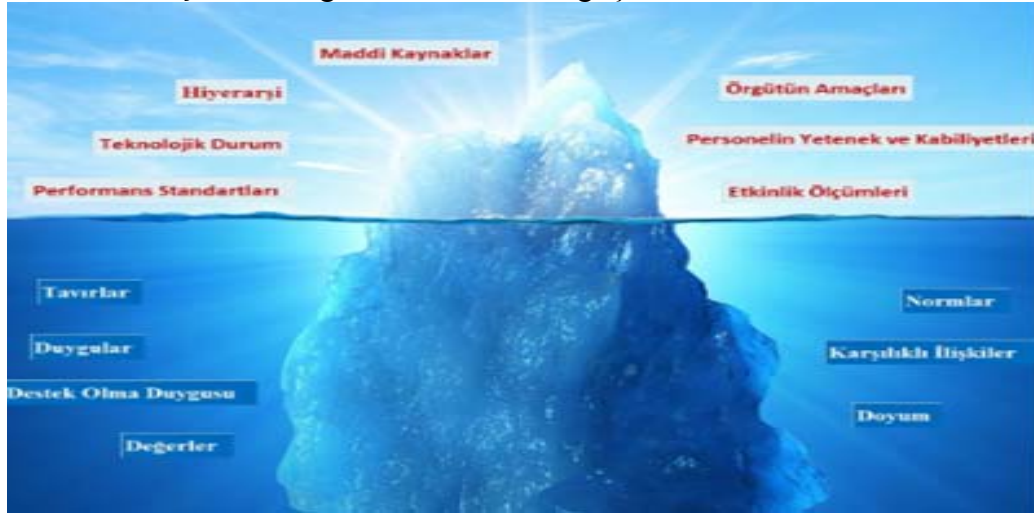
Dolayısı ile örgütte çalışan personelin işletmenin amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi örgüt iklimi kapsamındadır. Örgütün kişiliği olarak da tanımlanan örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve aynı zamanda çalışanları etkileyebilen psikolojik bir kavramdır.

2.2. Örgüt İkliminin Özellikleri

Örgüt iklimi tanımlarından yola çıkarak örgüt ikliminin iki ana kategoriden oluştuğu söylenebilir. Bir örgüt iklimini değerlendirirken bu iki bölümdeki faktörler karşımıza bir buz dağı şeklinde ortaya çıkmaktadır (Altman vd., 1985:612-613). İlk bölüm, görülebilen ya da ölçülebilen bölüm olup bu bölümde; hiyerarşi, örgütün amaçları, performans standartları ve etkililik ölçümleri yer almaktadır. İkinci bölüm ise, görünmeyen bölümdür. Bu gizli bölüm örgüt iklimini şekillendirmede anahtar rol oynayan kısımdır. Bunlar; tavırlar, duygular, değerler, informal normlar, doyum hissi olarak sıralanabilir.

Şekil 1'de örgüt ikliminin buzdağı şeklinde görünümü gösterilmektedir. Hiyerarşi, maddi kaynaklar, örgütün amaçları, personelin yetenek ve kabiliyetleri, teknolojik durum, performans standartları ve etkinlik ölçümleri buzdağının görünen yüzü olup, örgütte kolaylıkla gözlemlenebilmektedir. Ve bu özellikler örgütün yapısal bakışını bize göstermektedir. Tavırlar, duygular, değerler, informal normlar, karşılıklı ilişkiler, destek olma duygusu ve doyum gibi örgütsel özellikler ise buzdağının görünmeyen yüzü olup, bunlar örgütün davranışsal bakışını yansıtır. Şekil 1'de buzdağının görünen kısmı önemlidir fakat yüzey altında kalanlar büyük bir önem taşımaktadır.

Şekil 1. Örgüt İkliminin Buzdağı Şeklinde Görünümü



Kaynak: Altman vd., 1985: 613.

2.3. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgütler açık sistemlerdir. Bundan dolayı da örgüt iklimi hem çalışanın kişisel özelliklerinden hem dış çevre hem de iç çevreden etkilenmektedir. Örgüt iklimini etkileyen faktörler bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak olmak üzere 3'e ayrılmış olup, Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Örgüt İkliminin Boyutları ve Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Çevresel Faktörler
Doyum	Örgüt Yapısı	Sınırlayıcı Ve Teşvik Edici
Yükselme Ve İlerleme Olanakları	Örgüt Politikası	Çalışma Koşulları
Kişiyeye Verilen Önem Ve Saygınlık	Örgütün Amacı	Yönetimsel Destek
Engelleme	Ödül Düzeni Ve Ücret	Uyum
Güven Duygusu	Örgütsel Çatışma	Yönetimi Eleştirme
Diğer Üyelere Gösterilen Duyarlılık	Örgütle Bağdaşmazlık	
Riski Yüklenebilme	Sıkı Gözetim Ve Denetim	
Arkadaşlık İlişkileri	İletişim	
	Önderlik	
	Karar Verme	
	Örgütün Gelişme İmkânları	
	Örgütsel Açıklık	
	Sorumluluk	

Kaynak: Bilgen, 1990: 24.

2.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi boyutları, örgüt ikliminin ölçülmesinde kullanılan bir araç, bir ölçektir.

Literatürde, örgütlerde egemen olan örgüt iklimini ölçmek için değişik iklim boyutları üzerinde durulmaktadır.

Peiro ve arkadaşlarının (2006:149) örgüt iklimi ile ilgili yaptıkları çalışmada örgüt iklimi boyutlarını 4 başlık altında gruplandırmışlardır. Bunlar; çalışanları destekleme, bildirişme, kurallara saygı, yeniliklere açık olma boyutlarıdır.

Abbey ve Dickson (1983:362–368) ise örgüt iklimini, özellikle üst yönetim üyelerinin politika ve davranışları sonucu ortaya çıkan, organizasyonun iç çevresinin niteliği olarak tanımlamakta ve yeniliği artıran örgüt iklimi boyutlarını otonomi, işbirliği, destek, yapı, ödül sistemi, performans ödül bağımlılığı, başarı motivasyonu, statü kutuplaşması, esneklik ve karar merkezizetiçiliği olarak sıralamaktadır.

Litwin ve Stringer örgüt iklimini ölçmek için dokuz boyutta incelemiştir. Bu dokuz değişken aşağıdadır (Gray, 2007:58-59).

Örgüt Yapısı: Örgütteki görevlere ilişkin rollerin belirlenmesi, dağıtılması ve eşgüdümlemesini kapsayan ilişkilerdir.

Sorumluluk: Sorumluluk: Çalışanların işin başından sonuna kadar tüm kararlarda kontrole sahip olmalarıdır (Çekmecelioğlu, 2002:207) .

Ödül: Bir ya da birden fazla kişiye yaptığı bir iş ve davranışa karşılık verilen armağandır.

Risk: Belirli bir zaman aralığında, hedeflenen bir sonuca ulaşamama, kayba veya zarara uğrama olasılığıdır.

Samimiyet: Çalışma grubu atmosferine hâkim olan iyi bir dostluk duygusu; çok seviliyor olmaya ilişkin vurgu; samimiyet ve gayri resmi sosyal grupların yaygınlığıdır.

Örgütsel Destek: Üyelerin yönetici ve diğer çalışanlara ilişkin yardımseverlik algısı; aşağıdan ve yukarıdan karşılıklı destek vurgusudur.

Standartlar: Örtük ve açık hedeflerin önemine yönelik algı ve performans standartları; iyi bir iş yaptığına yönelik vurgu; kişisel ve grup hedeflerine yönelik gösterilen zorluktur.

Çatışma: Yöneticilerin ve diğer çalışanların farklı fikirleri dinleme istekliliğine yönelik algı; olası sorunları açığa çıkarmaktan ziyade, onları yumuşatma veya görmemezlikten gelmeye yönelik vurgudur.

Aidiyet: Örgüte ait olma ve çalışılan ekibin değerli bir üyesi olduğuna yönelik hisler; bu tür bir ruh haline verilen önemdir.

3. MATERYAL VE METOT

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, yöntemi, kısıtları ile araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamına alınan sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların demografik özelliklerinin örgüt iklimi unsurları üzerinde farklılık olup olmadığını araştırmaktır. Bir örgütü diğerlerinden ayıran ve çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisi olarak tanımlanan örgüt ikliminin sağlık işletmelerinde ölçülmesi ve değerlendirilmesi sağlık işletmelerini daha başarılı sonuçlar elde etmesini sağlayacaktır.

3.2. Araştırma Yöntemi

Araştırmada verilerin elde edilmesinde anket yönteminden yararlanılmıştır. Birinci bölümde örgüt iklimi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Çalışanların örgüt iklimi algılarını ölçmek amacıyla Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen ve daha sonra yerli ve yabancılar tarafından yapılan birçok araştırma ve çalışmada kullanılan örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır (Litwin and Stringer, 1968). Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen örgüt iklimi anket soruları aslına sadık kalınarak Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Ölçek 9 boyuttan oluşmakta ve toplam 50 soruyu kapsamaktadır. Bu ölçek örgütsel yapı, örgütsel sorumluluk, ödüllendirme, çalışanların üstlendikleri risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar, örgütsel anlaşmazlık ve kurumsal kimlik/aidiyet olmak üzere 9 alt ölçekten oluşmaktadır.

Soruların hazırlanmasında ise 5’li Likert tipi soru formu kullanılmıştır. “Kesinlikle katılmıyorum” ifadesi için 1, “katılmıyorum” ifadesi için 2, “kısmen katılıyorum” ifadesi için 3, “katılıyorum” ifadesi için 4 ve “kesinlikle katılıyorum” ifadesi için 5 rakamı kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın sınırları zaman ve maddi olanakların kısıtlı olması nedeniyle araştırma sadece Gaziantep ve Adıyaman illerindeki özel sağlık işletmeleri ile sınırlandırılmıştır.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren özel hastanelerde görev yapan doktor, sağlık idarecisi, hemşire, sağlık memuru, teknisyen gibi sağlık personeli oluşturmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda araştırmayı kabul eden hastanelerde 1150 çalışanın olduğu tespit edilmiştir. Gaziantep ilinde 4 hastane araştırma yapılmasını kabul ederken, Adıyaman ilinde ise 1 hastane araştırma yapılmasını kabul etmiştir. Araştırmanın evreni Tablo 2 de gösterilmektedir.

Tablo 2: Araştırmanın Evreni

İl	Meslek Grupları	Evren Büyüklüğü
GAZİANTEP	Doktor	180
	Hemşire	214
	Sağlık Memuru	92
	Sağlık Teknisyeni	89
	Sağlık İdarecisi	98
	Teknik Personel	112
	Toplam	785
ADİYAMAN	Doktor	55
	Hemşire	71
	Sağlık Memuru	63
	Sağlık Teknisyeni	66
	Sağlık İdarecisi	60
	Teknik Personel	50
	Toplam	365
Evren Toplamı	1150	

Araştırmada örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Cochran'nın (1962; Akt: Balcı, 2004: 95) tabakalı örneklemede yaygın olarak kullanılan formülünden yararlanılmıştır.

Tabakalı Örneklemede Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Formülü:

$$n_0 = \frac{t^2 (pxq)}{d^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

N: Evren büyüklüğü (N=4786)

n: Örnekleme büyüklüğü

PQ = Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi ((.50) x (.50) = .25)

t: Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0.05 için 1.96)

d: Tolerans Düzeyi (d=0.05)

Bu formüle göre araştırmanın evreni temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 250 olarak tespit edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan yataklı sağlık işletmelerinden izin alındıktan sonra ölçeklerin kurumlara ulaştırılması, uygulanması ve geri dönüşlerin sağlanması anketörler aracılığı ile yapılmıştır. Buna göre 300 anket formu çalışanlara dağıtılmış olup, eksik ve geliş güzel doldurulan anket formları araştırmaya dâhil edilmemiştir. Böylece 292 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Bu araştırmada tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, sağlık çalışanlarının her bir görevi (doktor, hemşire, sağlık idarecisi, sağlık memuru, sağlık teknisyeni ve teknik personel) bir tabaka olarak düşünülmüştür. Alt evrenlerden örneklem çekme işlemi basit yansız örnekleme ile gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada kullanılacak olan araştırma hipotezleri çalışmanın teorik yapısına dayalı olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerlendirmeler ışığında ana hipoteze bağlı olarak oluşturulan alt hipotezler test edilecektir.

Ana Hipotez:

H1: Demografik Öğeler ile Örgüt İklimi arasında bir ilişki vardır.

Alt Hipotezler:

H1a: Cinsiyet ile Örgüt İklimi boyutları arasında bir ilişki vardır

H1b: Medeni Durum ile Örgüt İklimi boyutları arasında bir ilişki vardır

H1c: Yaş ile Örgüt İklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

H1d: Meslek ile Örgüt İklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

3.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Öncelikle demografik değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri yer verilecektir. Ardından hipotez testi sonuçlarına yer verilecektir.

3.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 3:Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Bağımsız Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	167	57,2
Erkek	125	42,8
Medeni Durum		
Evli	102	34,9
Bekar	190	65,1
Yaş		
18 – 24 yaş	124	42,5
25 – 34 yaş	88	30,1
35 – 44 yaş	42	14,4
45 – 49 yaş	20	6,8
50 + yaş	18	6,2
Meslek		
Doktor	43	14,7
Hemşire	113	38,7
Sağlık Memuru	35	12,0
Sağlık Teknisyeni	41	14,0
Sağlık İdarecisi	23	7,9
Teknik Personel	37	12,7
Eğitim Durumu		
Orta Okul	16	5,5
Lise ve Dengi Okul	132	45,2
Ön lisans ve Lisans	114	39,0
Yüksek Lisans	21	7,2
Doktora	9	3,1
Şehir		
Adıyaman	74	25,3
Gaziantep	218	74,7
Total	292	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin demografik verileri içeren Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet gruplarına göre dağılımına bakıldığında zaman katılımcılardan 167’i (%57,2) kadın iken, 125’i (% 42,8) erkek oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların 190’ı (%65,1) bekâr, 102’i (%34,9) evli olduğu görülmektedir.

Tablo 2’ de yaş gruplarına göre bakıldığında ise katılımcıların 124’ü (%42,5) 18-24 yaş aralığında, 88’i (%30,1) 25-34 yaş aralığında, 42’i (%14,4) 35-44 yaş aralığında, 20’i (%6,8) 45-49 yaş aralığında ve 18’i (%6,2) 50 yaş ve üzeridir. Meslek gruplarına göre bakıldığında ise katılımcıların 113’ü (%38,7) hemşire, 43’ü (14,7) doktor, 41’i (%14,0) sağlık teknisyeni, 37’i (%12,7) teknik personel, 35’i (%12,0) sağlık memuru, 23’ü (%7,9) sağlık idarecisidir.

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların 132'si (%45,2) lise ve dengi okullardan, 114'ü (%39,0) ön lisans ve lisans programlarından, 21'i (%7,2) yüksek lisans programlarından, 16'ı (%5,5) ise ortaokuldan mezun olduğu görülmektedir.

3.6.2. Veri Toplama Aracının Güvenilirliği

Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcıların örgüt iklimine ilişkin olarak kullanılan ölçek ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 4: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	N of Items
Örgüt Yapısı	.977	8
Sorumluluk	.977	7
Ödül	.991	6
Risk	.981	5
Samimiyet	.982	5
Örgütsel Destek	.974	5
Standartlar	.973	6
Çatışma	.972	4
Aidiyet	.978	4
Örgüt İklimi (Genel)	.986	50

Tablo 3'den de görüleceği üzere örgüt iklimi ölçeği 50 sorudan ve 9 alt boyuttan meydana gelmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin geneli için Cronbach's Alfa değeri ,986 olarak tespit edilmiş olup bu değer ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte 9 örgüt iklimi alt boyutunun da Cronbach's Alfa değerlerinin de oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada hangi testlerin uygulanacağına karar vermek amacıyla ve örneklemden toplanan verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini incelemek amacı ile Kolmogorov – Smirnov testi yapılmıştır, Tablo 4'de Kolmogorov – Smirnov testi ile yapılan analizlerin sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları

	Statistic	df	p
Örgüt İklimi	,066	292	,000

Yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik analizi sonucunda dağılımın normal dağılım özelliği göstermediği görülmektedir ($p < ,05$). Verilerin normal dağılıma uymaması sebebi ile çalışmada parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız ikiden çok grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Kruskal-Wallis H testi, iki grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

3.7. Verilerin Analizi

Örgüt iklimi ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1a: Cinsiyet ile örgüt iklimi boyutları arasında bir ilişki vardır

Tablo 5: Örgüt İklimi Unsurlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	Kadın	167	3,1999	,65372	.003
	Erkek	125	3,4210	,66135	
Sorumluluk	Kadın	167	3,2814	,68466	.025
	Erkek	125	3,4594	,62444	
Ödül	Kadın	167	3,1567	,71784	.210
	Erkek	125	3,3373	,63375	
Risk	Kadın	167	3,2443	,86384	.392
	Erkek	125	3,3152	,90919	
Samimiyet	Kadın	167	3,1880	,71766	.338
	Erkek	125	3,3648	,72515	
Örgütsel Destek	Kadın	167	3,1473	,67706	.371
	Erkek	125	3,3472	,67735	
Standartlar	Kadın	167	3,1457	,68308	.050
	Erkek	125	3,2960	,63812	
Çatışma	Kadın	167	3,2799	,79664	.087
	Erkek	125	3,4080	,76631	
Aidiyet	Kadın	167	3,3219	,68718	.339
	Erkek	125	3,2020	,78011	

Tablo 5 incelendiğinde, örgüt yapısı alt boyutu puan ortalamaları açısından erkek çalışanların puan ortalaması 3,4210 iken, kadın çalışanların puan ortalaması 3,1999 olarak hesaplanmıştır. Sorumluluk alt boyutu puan ortalamaları açısından ise erkek çalışanların puan ortalaması 3,4594 iken, kadın çalışanların puan ortalaması 3,2814 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgüt yapısı ile sorumluluk alt boyutlarında erkeklerin kadınlara göre anlamlı şekilde daha yüksek puan elde ettikleri ($p < 0.05$), diğer bir ifadeyle örgüt yapısı ve sorumluluk ile ilgili erkeklerin daha olumlu düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Diğer tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde ise kadın ve erkeklerin birbirine benzer düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, H1a numaralı araştırma hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 5).

Örgüt iklimi ile medeni durum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1b: Medeni durum ile örgüt iklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

Tablo 6: Örgüt İklimi Unsurlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	P
Örgüt Yapısı	Evli	102	3,3578	,60858	0,314
	Bekar	190	3,2605	,69250	
Sorumluluk	Evli	102	3,3179	,61104	0,001
	Bekar	190	3,3789	,69187	
Ödül	Evli	102	3,2761	,62118	0,543
	Bekar	190	3,2114	,72164	
Risk	Evli	102	3,2294	,89283	0,557
	Bekar	190	3,2989	,87861	
Samimiyet	Evli	102	3,2882	,64398	0,945
	Bekar	190	3,2505	,76620	
	Evli	102	3,2902	,52999	

Örgütsel Destek	Bekar	190	3,2021	,75228	0,535
Standartlar	Evli	102	3,2075	,58841	0,670
	Bekar	190	3,2114	,70745	
Çatışma	Evli	102	3,3235	,76397	0,820
	Bekar	190	3,3408	,79805	
Aidiyet	Evli	102	3,1176	,67184	0,015
	Bekar	190	3,3526	,74757	

Tablo 6 incelendiğinde sorumluluk alt boyutu puan ortalamaları açısından bekâr çalışanların puan ortalaması 3,3789 iken, evli çalışanların puan ortalaması 3,3179 olarak hesaplanmıştır. Aidiyet alt boyutunun puan ortalamaları ise bekâr çalışanların 3,3526 iken evli çalışanların puan ortalaması 3,1176 olarak bulunmuştur.

Tablo 6 incelendiğinde sorumluluk ve aidiyet alt boyutlarında bekâr olanların evli çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek puan elde ettikleri ($p < 0.05$), diğer bir ifadeyle sorumluluk ve aidiyet ile ilgili bekâr olanların daha olumlu düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Diğer tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde ise evli ve bekârların birbirine benzer düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, H1b numaralı araştırma hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 6).

Örgüt iklimi ile çalışanların yaşı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1c: Yaş ile örgüt iklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

Tablo 7: Örgüt İklimi Unsurlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	18-24	124	3.1069	.66263	.091
	25-34	88	3.2639	.51246	
	35-44	42	3.1232	.60653	
	45-49	20	3.0885	.48044	
	50 ve üzeri	18	3.1148	.60372	
Sorumluluk	18-24	124	3.1899	.79943	.531
	25-34	88	3.0220	.80790	
	35-44	42	2.9648	.74409	
	45-49	20	3.0044	.79978	
	50 ve üzeri	18	2.9883	.63409	
Ödül	18-24	124	3.1108	.66382	.266
	25-34	88	3.2870	.62974	
	35-44	42	3.2440	.60403	
	45-49	20	3.2846	.63923	
	50 ve üzeri	18	3.3435	.74722	
Risk	18-24	124	3.3665	.78357	.822
	25-34	88	3.3469	.73011	
	35-44	42	3.3014	.75974	
	45-49	20	3.3692	.66166	
	50 ve üzeri	18	3.3510	.69586	
Samimiyet	18-24	124	3.1353	.67924	.466
	25-34	88	3.1383	.65911	
	35-44	42	3.1159	.58350	
	45-49	20	2.9569	.52618	
	50 ve üzeri	18	3.1347	.45714	
Örgütsel Destek	18-24	124	3.2035	.64609	.120
	25-34	88	3.0617	.70006	
	35-44	42	3.0232	.65667	
	45-49	20	2.9785	.55014	
	50 ve üzeri	18	2.9837	.53203	

Standartlar	18-24	124	3.1609	.64896	.515
	25-34	88	3.2685	.58100	
	35-44	42	3.1643	.59443	
	45-49	20	3.1821	.51515	
	50 ve üzeri	18	3.1905	.48352	
Çatışma	18-24	124	3.3179	.80474	.229
	25-34	88	3.2932	.75828	
	35-44	42	3.2391	.79455	
	45-49	20	3.4000	.76265	
	50 ve üzeri	18	3.4949	.70984	
Aidiyet	18-24	124	3.4176	.70562	.703
	25-34	88	3.5093	.66983	
	35-44	42	3.2681	.67153	
	45-49	20	3.3846	.61250	
	50 ve üzeri	18	3.3980	.54467	

Tablo 7’den de görüleceği üzere tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur. Elde edilen sonuçlara göre, H1c numaralı araştırma hipotezi reddedilmiştir (Tablo 7).

Örgüt iklimi ile çalışanların mesleği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1d: Meslek ile örgüt iklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

Tablo 8: Örgüt İklimi Unsurlarının Meslek Değişkenine Göre Karşılaştırılma

	Meslek	n	Ortalama	Ss (±)	χ^2	p
Örgüt Yapısı	Doktor	43	3.0009	.52954	14.244	.214
	Hemşire	113	3.1542	.59680		
	Sağlık Memuru	35	3.2658	.57629		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.1643	.61846		
	Sağlık İdarecisi	23	3.2893	.60236		
	Teknik Personel	37	3.2991	.58518		
Sorumluluk	Doktor	43	2.9297	.72015	10.391	.065
	Hemşire	113	3.0668	.82190		
	Sağlık Memuru	35	3.1268	.82616		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.0673	.72465		
	Sağlık İdarecisi	23	3.3633	.85598		
	Teknik Personel	37	3.1122	.75037		
Ödül	Doktor	43	3.2386	.64309	7.873	.163
	Hemşire	113	3.1180	.70400		
	Sağlık Memuru	35	3.3239	.63925		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.2286	.61002		
	Sağlık İdarecisi	23	3.3571	.65323		
	Teknik Personel	37	3.2976	.58837		
Risk	Doktor	43	3.3470	.65142	11.582	.241
	Hemşire	113	3.2792	.76232		
	Sağlık Memuru	35	3.5549	.63444		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.2400	.74957		
	Sağlık İdarecisi	23	3.5714	.99071		
	Teknik Personel	37	3.2964	.74929		
Samimiyet	Doktor	43	3.0197	.54471	18.165	.063
	Hemşire	113	3.0701	.71967		
	Sağlık Memuru	35	3.2507	.60825		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.0086	.53236		

	Sağlık İdarecisi	23	3.1543	.55959		
	Teknik Personel	37	3.3643	.61272		
Örgütsel Destek	Doktor	43	2.9167	.57587	30.404	.000
	Hemşire	113	2.9883	.74561		
	Sağlık Memuru	35	3.3127	.58430		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.1657	.50616		
	Sağlık İdarecisi	23	3.1600	.59171		
	Teknik Personel	37	3.3214	.63781		
Standartlar	Doktor	43	3.1881	.55808	11.347	.185
	Hemşire	113	3.0801	.66318		
	Sağlık Memuru	35	3.3286	.61912		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.2571	.53665		
	Sağlık İdarecisi	23	3.2952	.41438		
	Teknik Personel	37	3.2679	.52770		
Çatışma	Doktor	43	3.2822	.74994	27.129	.062
	Hemşire	113	3.2192	.73782		
	Sağlık Memuru	35	3.6831	.70705		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.1750	.81020		
	Sağlık İdarecisi	23	3.5071	.87339		
	Teknik Personel	37	3.3527	.78303		
Aidiyet	Doktor	43	3.3390	.62175	9.183	.102
	Hemşire	113	3.5000	.75840		
	Sağlık Memuru	35	3.5387	.56323		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.3036	.55150		
	Sağlık İdarecisi	23	3.3429	.73286		
	Teknik Personel	37	3.4375	.68299		
	Teknik Personel	37	3.2929	.39784		

Katılımcıların mesleklerine göre örgüt iklimi ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde “örgütsel destek” alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Elde edilen sonuçlara göre, H1d numaralı araştırma hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 9’da farklılığın anlamlı olduğu gruplar incelendiğinde, örgütsel destek alt boyutunda farklılığın doktorlar ile sağlık memurları ve teknik personel arasında olduğu, hemşireler ile sağlık memurları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9: Örgüt Destek Alt Boyutunun Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması

			Mean Difference	Std. Error	Sig.
ÖRGÜTSEL DESTEK	Doktor	Hemşire	-,05660	,11890	,997
		Sağlık Memuru	-,47136*	,15107	,024
		Sağlık Teknisyeni	-,23108	,14485	,602
		Sağlık İdarecisi	-,29323	,17142	,526
		Teknik Personel	-,48712*	,14880	,015
	Hemşire	Doktor	,05660	,11890	,997
		Sağlık Memuru	-,41477*	,12837	,017
		Sağlık Teknisyeni	-,17449	,12098	,701
		Sağlık İdarecisi	-,23663	,15180	,626
		Teknik Personel	-,43052*	,12569	,009
	Sağlık Memuru	Doktor	,47136*	,15107	,024
		Hemşire	,41477*	,12837	,017

		Sağlık Teknisyeni	,24028	,15271	,617
		Sağlık İdarecisi	,17814	,17812	,918
		Teknik Personel	-,01575	,15647	1,000
	Sağlık Teknisyeni	Doktor	,23108	,14485	,602
		Hemşire	,17449	,12098	,701
		Sağlık Memuru	-,24028	,15271	,617
		Sağlık İdarecisi	-,06214	,17287	,999
	Sağlık İdarecisi	Teknik Personel	-,25603	,15047	,532
		Doktor	,29323	,17142	,526
		Hemşire	,23663	,15180	,626
		Sağlık Memuru	-,17814	,17812	,918
		Sağlık Teknisyeni	,06214	,17287	,999
	Teknik Personel	Teknik Personel	-,19389	,17620	,881
		Doktor	,48712*	,14880	,015
		Hemşire	,43052*	,12569	,009
Sağlık Memuru		,01575	,15647	1,000	
Sağlık Teknisyeni		,25603	,15047	,532	
	Sağlık İdarecisi	,19389	,17620	,881	

4. SONUÇ

Büyüksavaş (2010:9) özel sağlık işletmelerinin gerek hastanın hizmet doyumu gerekse işgören personelin iş doyumunun sağlanmasında bürokratik engelleri kaldırıp doğrudan hizmet odaklı faaliyete bulunan özel hastaneler beşeri ve maddi kaynaklarını planlayabilen, organizasyonunu en iyi ve kaliteli hizmeti sunma odaklı oluşturabilen bir idari yapı sergilediğini belirtmektedir.

Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren 5 özel hastanede gerçekleştirilen araştırmada örgütsel iklim unsurları ile çalışanların cinsiyet, medeni durumları, görevleri ile yaşları arasındaki ilişkilerin incelenmesi esas alınmıştır.

Çalışma bulgularına göre, örgüt iklimi unsurlarının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının saptanmasına yönelik yapılan analizlerde örgüt iklimi ile çalışanların cinsiyet, medeni durum ile meslek değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt iklimi unsurları ile çalışanların yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgular ise aşağıdadır:

Sağlık çalışanlarının **cinsiyetleri** ile örgüt ikliminin **örgüt yapısı ve sorumluluk** alt boyutlarına göre farklılaştığı tespit edilmiş olup, erkek çalışanların örgüt yapısı ve sorumluluk ile ilgili daha olumlu algılamaları olduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının **medeni durumları** ile örgüt ikliminin **sorumluluk ve aidiyet** alt boyutlarına göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Bu durum bekâr olan sağlık çalışanlarının sorumluluk ile ilgili daha olumlu düşünceye sahip oldukları ve aidiyetlerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının **meslekleri** ile örgüt ikliminin **örgütsel destek** alt boyutlarına göre farklılaştığı saptanmıştır. Bunlar;

- ✓ Sağlık memurlarının, örgütsel destek algılarında doktorlara göre anlamlı bir farklılık olduğu,
- ✓ Sağlık teknisyenlerinin örgütsel destek algılarında doktorlara göre farklılık olduğu,

Teknik personelin doktorlara göre örgütsel destek algılarının daha olumlu oldukları görülmüştür.

Bu bilgiler ışığında; çalışanların örgüte olan ilgisini geliştirmek ve örgüt iklimi unsurlarını kullanarak çalışanların örgüt iklimi algılarını olumlu etkilemek için gerekli düzelmelerin yapılması gerekmektedir.

Örgütteki işlerin açık ve net bir şekilde tanımlanması, organizasyon, iş bölümü, emir komuta zincirinin açık olarak belirlenmesi ile çalışanların örgüt iklimi algılarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Çalışanlara işleriyle ilgili konularda gerekli güven verilmeli, bilgi ve becerileri doğrultusunda iş ile ilgili bireysel sorumluluklar verilmeli ve bağımsız karar alma olanakları sağlanmalıdır.

Örgütler çalışanlarını risk alma yönünde cesaretlendirmeliler. Risk almanın cesaretlendirildiği örgütlerde çalışanlarda başarı güdüsü artacak, olumlu bir örgüt iklimi algısı oluşacaktır.

Örgütte yapılan sosyal faaliyetler ile çalışanların birbirleri ile iletişimi güçlendirilebilir, daha samimi ve güvene dayalı bir çalışma ortamı yaratılabilir.

Örgütte herhangi bir sorun çıkması, çatışmanın yaşanması durumunda sorunun hızlı ve kalıcı bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak emek yoğun olarak hizmet veren hastanelerde çalışanların daha verimli çalışabilmelerinin olumlu bir örgüt iklimi oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ABBEY, A. and DICKSON, W. J. (1983). "R&D Work Climate And Innovation In Semiconductors", *Academy of Management Journal*, 26(2):362-368.
- ALTMAN, S., VALENCY, E. and HODGETTS, R.M. (1985). *Organizational Behavior Theory And Practice*. Academic Press-Inc. Orlando.
- BİLGİN, N. (1990). *Örgüt İklimi*. TODAIE Yayınları No: 235. Ankara.
- BÜYÜKSAVAŞ, A. (2010). *Kamu Hizmeti Sunan Özel Hastanelerin Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Isparta Ve Antalya Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- EFİL, İ. (1996). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Uludağ Güçlendirme Vakfı Yayınları. 4. Baskı. Bursa.
- FOREHAND, G. A. ve GILMER, B. V. H. (1964). "Environmental Variation In Studies Of Organizational Behaviour", *Psychological Bulletin*, 62(6):361-382.
- GENÇ, N. ve KARCIOĞLU, F. (2000). *Örgüt İkliminin Gücü Aşkale Çimento Örneği*. Karizma Yayınları. İstanbul.
- GRAY, R. (2007). *A Climate Of Success: Creating The Right Organization Climate For High Performance*. Elsevier/Butterworth-Heinemann. Amsterdam.
- HALPIN, A. W. and CROFT, D. B. (1963). "The Organizational Climate Of Schools. Administrator's Notebook", *Midwest Administration Center The University of Chicago*, 11(7).
- KANTEN, P. ve ER, ÜLKER, F. (2013). "The Effect Of Organizational Climate On Counterproductive Behaviors: An Empirical Study On The Employees Of Manufacturing Enterprises", *The Macrotheme Review*. 2(4): 144-160.

- LITWIN, G. H. and STRINGER, R. A. (1974). *Motivation and Organizational Climate*, 3rd Edn., Harvard University Press. Boston.
- MAHESHBABU, N., SHIVAKUMAR, S. C. and BALAJI, W. (2014). "Organizational Climate And Job Anxiety Of Primary School Teachers", *International Journal of Current Research*, 6(1): 4694-4696.
- PAYNE, R. N. ve MANSFIELD, R. (1973). "Relationship Of Perceptions Of Organizational Climate To Organizational Structure. Context, And Hierarchial Position", *Administrative Science Quarterly*, 18(4): 515-526.
- PEIRO, J. M. and GONZALES-ROMA, V. and ROMAS, J. (2006). "The Influence of Work-Team Climate on Role Stress, Tension, Satisfaction and Leadership Perceptions", *European Review of Applied Psychology*, 42(1).
- PERMARUPAN, P. Y., AL-MAMUN, A., AHMAD SAUFI, R. and BINTI, N. R. (2013). "Organizational Climate On Employees' Work Passion: A Review", *Canadian Social Science*, 9(4): 63-68.
- SCHNEIDER, B. and REICHERS, A. E. (1983). "On The Etiology Of Climates", *Personnel Psychology*, 36(1):19-39
- SILVER, P.F. (1983). *Education Administration (Theoretical Perspective On Practice And Research)*. Harper Row Publisher Inc. New York.

İKTİSADİ İDARİ VE SİYASASAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ YAZIM KURALLARI

İKTİSAD'a gönderilecek makalelerde, yazarların aşağıda belirtilen ilke ve kurallara uymaları gerekmektedir.

Belirtilen ilke ve kurallara uygun olarak hazırlanmayan makaleler değerlendirme sürecine **alınmayabilir** ya da bu sürecin herhangi bir aşamasında **değerlendirme dışında bırakılabilir**.

Örnek Word Şablonu için [tıklayınız](#). Bu word şablonu derginin tam formatıdır. Makalenizi bu formata getirdikten sonra sisteme yükleyiniz.

Not:

- Eğer makaleyi ilk kez dergiye yükleyecekseniz kör hakemlik uygulanacağı için yazar ve kurum bilgileri kısmını boş bırakarak sisteme yüklemeniz gerekmektedir.

Yazım Kuralları

1. Makaleler "Office Word" programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır.
2. Makalelerin uzunluğu dergi formatında olup, 25 sayfayı geçmemelidir.
3. Sayfa düzeni; Sol: 2 cm, Sağ: 2 cm, Üst: 2 cm ve Alt: 2 cm olmalıdır.
4. Makaleler 12 punto ve "Times New Roman" karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
5. Paragraflarda başlangıç girintisi (ilk satır – 1 cm) olmalıdır, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
6. Makalenin ilk sayfasında 14 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 11 punto olarak 200 kelimeyi geçmeyecek Türkçe ve İngilizce özet ile en az 3 - en fazla ise 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır.
7. Anahtar kelimelerin altına 2 ya da 3 adet [JEL kodu](#) eklenmelidir.
8. Yazarın unvanı ile ad ve soyadı 12 punto olarak makale başlığının sağ altında belirtilmelidir. Yazar ad soyadının altında ise 10 punto olarak yazarın görev yeri ve e-mail adresi gösterilmelidir.
9. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar 12 punto kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Başlıklar en çok 4 düzeye kadar bölümlendirilmelidir. Başlıklarından önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır.
10. Makale içindeki tüm tablo, şekil ve grafikler metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde, sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo, şekil veya grafiğe bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil veya grafiğin üstünde, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş

harfleri büyük olacak şekilde ve 12 punto olarak yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafik içindeki metin 9-11 punto aralığında olmalıdır. Tablo, şekil veya grafikler kolaylıkla okunacak biçimde olmalı ve yukarıda verilen sayfa yapısına (sayfa marjlarını aşmayacak şekilde) uygun olmalıdır. Örnek: **Tablo 3: İhracat Verileri**

11. Atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 10 punto olarak ifade edilmelidir. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır. Örnek;

- *Tek yazarlı yayınlarda atıf:* (Paksoy, 2011:70).
- *İki yazarlı yayınlarda atıf:* (Paksoy ve Gökçe, 2012:22).
- *Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf:* (Paksoy vd., 2014:35).
- *Birden fazla kaynağa atıf:* (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36)
- *Kaynağın tamamı için atıf:* (Drucker, 1995)
- *Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:* (TÜİK, 2012:45).

12. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır. Örnek;

- *Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:* (Gökçe, 2012)
- *Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:* (Rekabet Kurumu, 2008).

13. Bir yazarın aynı yıl içinde yayımlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir. Örnek;

- Paksoy (2013a), Paksoy (2013b).

14. Makalede kullanılan her türlü kaynak, kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri “en yeni tarihli” olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça girintisi (Asılı – 1 cm) olarak ayarlanmalıdır. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

- Kitaplar

EROL, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
ACAR, D. ve TETİK, N. (2008). Genel Muhasebe, Detay Yayıncılık, Ankara.

DEMİR, Y., ÖZDEMİR, O. ve EREN, İ. (2008). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Finansal Yönetim Uygulamaları, Asil Yayın, Ankara.

- Çeviri Kitaplar

DRUCKER, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, (Çev.) ÇORAKÇI, B., İnkilap Kitabevi, İstanbul.

- Editörlü Kitaplar

OKÇU, M., AKTEL, M. ve KERMAN, U. (2007). “İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve 'Avrupalılaştırma’”, (Ed.) YILMAZ, A. ve BOZKURT, Y., Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Yazar Adı Olmayan Kitaplar

DPT (2003). İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (2003), Yayın No: DPT 2671, Ankara.

- Dergiler

YAVUZ, A., ALBENİ, M. ve KAYA, D.G. (2009). “Ulusal İnovasyon Politikaları ve Kamu Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4): 65-90.

- Gazeteler

GÖKÇE, D. (1997). “Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu”, Milliyet, 15 Mart.

- Tezler

ÖZKUL, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi KOBİ'lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- İnternet Bazlı Kaynaklar

(i)Eğer kaynağın yazarı belirli ise süreli yayımlardakine benzer şekilde kaynakçada verilmelidir. Ancak, kaynağın yer aldığı internet adresi de tüm uzantılarıyla verilmelidir. Eğer internette indirilen kaynaklar için tarih verilmemişse, ilgili dosyaya erişim tarihi hem kaynakçada hem de metin içinde kullanılmalıdır. Örnek;

ENER, N. (2002). “Yeni Yükselen Pazarlar (Emerging Markets) İçin Pazarlama Stratejileri”, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/11/02-neriman/02-neriman.htm>, (10.05.2005).

(ii) Eğer kaynak bir yazara ait değil de bir kurum veya kuruluşa ait web sayfasından alınmış ise, kaynakçada kurumun adı, yazının başlığı (varsa) ve tım uzantılarıyla internet adresi verilmelidir. Örnek;

REKABET KURUMU (2010). “Rekabet Hukukunun Esasları”,
<http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (17.03.2010).

15. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda, bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.