

# HAK-İŞ ULUSLARARASI EMEK ve TOPLUM DERGİSİ

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 7 / Sayı 17 / Yıl 7 / 2018 (1) ISSN 2147-3668

Hak-İş International Journal of Labour and Society E-ISSN 2587-103X



**HAK-İŞ KONFEDERASYONU**

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere 06680 Ankara  
Tel +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52  
[www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr)



17



İmdat Türkay | H. Yunus Taş | Selami Özcan | Ersin Kavi  
Berna Karakale | Savaş Karagöz | N. Işıl Karagöz | Nuran Öztürk Ofluoğlu  
Seyfettin Artan | Cemalettin Kalaycı | Ayşe Gözde Koyuncu  
Ahmet Ulusoy | Ceyda Bayraktar Daştan | Orhan Koçak  
Gül Medine Gürsoy

17



**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**

Cilt: 7, Yıl: 7, Sayı: 17  
2018/1



**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**  
Cilt: 7, Yıl: 7, Sayı: 17 / 2018 (1) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

**Sahibi / Owner:**

**HAK-İŞ Konfederasyonu Adına Genel Başkan:** Mahmut Arslan

**Editör / Editor:** Dr. Osman Yıldız

**Editör Yardımcısı / Assistant Editor:** Doç. Dr. Hasan Bozgeyikli

**Yayın Danışmanı / Publishing Consultant:** Yahya Düzenli

**Akademik Danışman / Academic Advisor:** Prof. Dr. Mehmet Karataş

**Genel Yayın Yönetmeni / Genaral Director:** Emir Osmanoğlu

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor:** Av. Hüseyin Öz

**Yayın ve Hakem Kurulu / Editorial Board\***

Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi • Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi • Doç. Dr. Ahmet Özcan, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. Ahmet Tak, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Prof. Dr. Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi • Prof. Dr. Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi • Prof. Dr. Burhanettin Duran, SETA • Doç. Dr. Bünyamin Bacak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi • Prof. Dr. Cengiz Anık, Marmara Üniversitesi • Doç. Dr. Emel İslamoğlu, Sakarya Üniversitesi • Prof. Dr. Erdal Karagöl, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Doç. Dr. Erdi Yazıcı, Gazi Üniversitesi • Prof. Dr. Faruk Sapançalı, Dokuz Eylül Üniversitesi • Doç. Dr. Fatih Tayfur, ODTÜ • Prof. Dr. Fatmagül Berktaş, İstanbul Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. İbrahim Yenen, Karabük Üniversitesi • Doç. Dr. İdris Demirel, Celal Bayar Üniversitesi • Doç. Dr. Mehmet Merve Özyayın, Gazi Üniversitesi • Dr. Murat Yılmaz • Doç. Dr. Mustafa Altunoğlu, Anadolu Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. Münir Dedeoğlu, Karabük Üniversitesi • Doç. Dr. Orçun İmga, Polis Akademisi • Doç. Dr. Osman Özkul, Sakarya Üniversitesi • Prof. Dr. Tekin Akgeyik, İstanbul Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. Yavuz Bayram, Karadeniz Teknik Üniversitesi • Doç. Dr. H. Yunus Taş, Yalova Üniversitesi

**Danışma Kurulu / Advisory Board\***

Prof. Dr. Zakir Avşar, Gazi Üniversitesi • Prof. Dr. Adem Esen, İstanbul Üniversitesi • Prof. Dr. Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi • Prof. Dr. Adnan Karaismailoğlu, Kırıkkale Üniversitesi • Prof. Dr. Alâattin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi • Prof. Dr. Ali Şafak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi • Prof. Dr. Alpay Hekimler, Namık Kemal Üniversitesi • Prof. Dr. Bilal Eryılmaz, İstanbul Medeniyet Ün. • Prof. Dr. Birol Akgün, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Prof. Dr. Celalettin Vatandaş, Karadeniz Teknik Üniversitesi • Prof. Dr. Fatih Uşan, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Prof. Dr. Fevzi Demir, Yaşar Üniversitesi • Prof. Dr. İbrahim Erol Kozak, Karatay Üniversitesi • Prof. Dr. İsmail Hakkı Genç, American University of Sharjah • Prof. Dr. Mehmet Karataş, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi • Prof. Dr. Necati Engeç, South Carolina State University • Prof. Dr. Refik Korkusuz, İstanbul Medeniyet Üniversitesi • Doç. Dr. Şennur Özdemir, Ankara Üniversitesi • Prof. Dr. Şükrü Karatepe, T.C. Cumhurbaşkanlığı • Prof. Dr. Vedat Bilgin, TBMM • Prof. Dr. Yasin Aktay, TBMM • Prof. Dr. Yavuz Atar, YÖK

\*Soyadına göre alfabetik sırada *In alphabetical order by surname*

**Baskı:** Nisan 2018 / *Printed in:* April 2018

**DergiPark:** <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/>

**Web:** [www.hakisemekvetoplum.org.tr](http://www.hakisemekvetoplum.org.tr)

**HAK-İŞ Konfederasyonu**

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

Tel: +90 312 417 80 02 Faks: +90 312 425 05 52

W: [www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr)

E-mail: [hakis@hakis.org.tr](mailto:hakis@hakis.org.tr)

**Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı**

*Preparation and Content Consultancy*

**ADAMOR** Toplum Araştırmaları Merkezi

Tel: 0312 285 53 59 / Faks: 0312 285 53 99

W: [www.adamor.com.tr](http://www.adamor.com.tr)

E-mail: [hakisdergi@gmail.com](mailto:hakisdergi@gmail.com)

**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir. **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, **ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi)**, **SOBIAD** ve **ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi** tarafından taranmaktadır.

*HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is a refereed journal which is published three times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal. HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is searched through ASOS (Akademia Social Sciences Index), SOBIAD and ARASTIRMAX.*

## YAYIN İLKELERİ

- Çalışma hayatının önemli kurumlarından biri olan **HAK-İŞ Konfederasyonu** tarafından yayımlanan **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, gelen makalelerin herşeyden önce bilimsel yeterlilik kriterlerine uygun hazırlanmış olup olmadığına bakar.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** aynı zamanda, hazırlanan makalelerde çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten kurumlara ilişkin görüşlerin objektif olarak yansıtılmasına büyük önem vermektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, disiplinlerarası bir yaklaşımla çalışma hayatı, toplum, siyaset, ekonomi ve sosyal politika kavramlarını merkez alarak hazırlanan çalışmaların yer aldığı hakemli bir dergidir. Dergi **dört aylık** olmak üzere yılda üç (3) kez yayımlanır.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nin yayım dili Türkçe'dir. Bununla birlikte, yaygın kullanıma sahip dillerde yazılmış makaleler de kabul edilir. Bu makaleler orijinal biçimleriyle ya da Türkçe'ye çevrilerek kullanılır.
- Dergide yayımlanan yazıların daha önce hiçbir yaygın organında yayımlanmamış, ilk defa **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanıyor olması gerekmektedir. Daha önce bilimsel bir toplantıda sunulmuş olan bildirimler, bu durumun belirtilmesi şartıyla kabul edilebilir. İlk yayımlandığı tarihten itibaren asgarî 25 yıl geçmiş olan; önem ve etki bakımından klasik metin olarak değerlendirilebilecek yazı ve çeviriler, daha önce yayımlanmamış olmaları kuralının istisnasını oluşturur. Bu tür metinlere daha önce yayımlanıp yayımlanmamış olmalarına bakılmaksızın **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yer verilebilir. Buna ilaveten, dergide, kitap eleştirileri de yayımlanabilmektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanan yazıların fikrî sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayım için kabul edilen metinlerin, fizikî ve elektronik ortamda, tam metin olarak yayımlanmak da dâhil olmak üzere, tüm yayım hakları **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne aittir. Kullanılan çizim, fotoğraf ve görsel malzemelerin hakları da **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne ve anlaşmalı olarak da çizer ve fotoğrafçılarına aittir.



## İÇİNDEKİLER

**7 • Takdim**

**9 • Editörden**

**10 • İmdat Türkay**

İşçi-İşveren İhtilaflarında Açılan Davalarda Arabulucuya Başvuru Şartı ve Arabuluculuk Faaliyetinin Vergilendirilmesi

**36 • H. Yunus Taş • Selami Özcan**

Suriyeli Göçmen Sorunlarının, Sosyal Politikalar Bağlamında Analizi

**55 • Ersin Kavi • Berna Karakale**

Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık

**78 • Savaş Karagöz • N. Işıl Karagöz**

Yoksulluk, Eğitim ve İstihdam Açısından Kırsal Alan Kadınının 2010-2016 Yılları Arası Genel Görünümü

**90 • Nuran Öztürk Ofluoğlu • Seyfettin Artan • Cemalettin Kalaycı**

Kurumsal Kalite, Ekonomik Özgürlükler ve Gelir Dağılımı İlişkisi: MINT Ülkeleri Örneği

**108 • Ayşe Gözde Koyuncu**

Örgütsel Yenilik Ölçeği: Uyarlama Çalışması

**123 • Ahmet Ulusoy • Ceyda Bayraktar Daştan**

Yenilenebilir Enerji Kaynaklarına Yönelik Vergisel Teşviklerin Değerlendirilmesi

**161 • Orhan Koçak • Gül Medine Gürsoy**

Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi

## CONTENTS

### 7 • Preface

### 9 • Editorial

### 10 • İmdat Türkay

Arbitration Application Condition and Taxation of Mediation Activity in Workers-Employer Disputes

### 36 • H. Yunus Taş • Selami Özcan

Analysis of Syrian Immigrant Problems in the Field of Social Policies

### 55 • Ersin Kavi • Berna Karakale

Psychological Resilience Related to Labor Psychology

### 78 • Savaş Karagöz • N. Işıl Karagöz

General View of Rural Women in Terms of Poverty, Education and Employment Between the Years 2010-2016

### 90 • Nuran Öztürk Ofluoğlu • Seyfettin Artan • Cemalettin Kalaycı

The Relationships of Institutional Quality, Economic Freedoms and Income Distribution: A Case of the MINT Countries

### 108 • Ayşe Gözde Koyuncu

Organizational Innovation Scale: The Adaptation Study

### 123 • Ahmet Ulusoy • Ceyda Bayraktar Daştan

The Evaluation of Tax Incentives for Renewable Energy Resources

### 161 • Orhan Koçak • Gül Medine Gürsoy

The Relationship Between Emotional Labor and Burnout

# TAKDİM

Ülkemizde bütün toplumsal yapıların daha güçlü bir Türkiye amacına göre hareket etmesi gerektiğine inanıyoruz. HAK-İŞ Konfederasyonu, sendikal alanda vermiş olduğu mücadeleyle güçlü bir Türkiye'ye giden yolda üzerine düşeni yapmanın şuuruyla hareket etmektedir. Ülkemizin her türlü zorlu koşulda daha güçlü bir Türkiye hedefini gerçekleştirecek potansiyelinin olduğunu biliyoruz. Çünkü tarihten aldığımız güç, coğrafyanın vermiş olduğu stratejik avantaj, kararlı ve inanmış emek kesimi büyük Türkiye hayali için önümüzdeki en büyük şans.

\*

Şimdi ülke olarak yeni bir yolun başındayız. Bizi büyük Türkiye hedefine taşıyacak manivelanın, Cumhurbaşkanlığı sisteminin sağlıklı bir şekilde kurulmasından geçtiğini de belirtmek gerekmektedir. Yeni sistemi kurgularken, bir devleti ayakta tutan en temel unsurun vatandaşları nazarında güven ve adalet duygusunu temin etmesi gerektiğini akıldan çıkartmadan güçlü ve adil bir sistem inşaa etmeliyiz. Varolan sistemde kördüğüm olarak toplumun ayaklarına dolanan ve adım atmamızı engelleyen kimi yasal engellerin kaldırılması yeni sistemin başarması gereken en büyük hedef olmalıdır.

\*

Adil ve güçlü bir yönetim sistemi kurulduğunda, çalışma hayatının önünde kangren hale gelmiş sorunların daha hızlı bir şekilde çözülerek, uluslararası alanda örnek gösterilecek noktaya geleceğimizi düşünüyoruz.



Bu bağlamda taşeron sorunun çözülmesi de emek kesimi ve mağdur durumda olan taşeron işçilerimiz için büyük bir mutluluk kaynağı olmuştur. HAK-İŞ olarak örgütlenme sürecini başlattığımız taşeron işçilerin kadro mücadelesini 2014 yılında yeni bir aşamaya taşımış ve 81 ilden Ankara'ya davet ettiğimiz binlerce taşeron işçinin katılımıyla büyük bir kampanya başlatmıştık.

\*

Verilen büyük mücadeleler sonucunda, taşeron emekçi arkadaşlarımız 2 Nisan 2018 itibariyle kadrolarına kavuşmuş bulunmaktadır. Biz taşeron sorununda zoru başardığımızı biliyoruz. Kuşkusuzdur ki; bu başarı büyük HAK-İŞ ailesinin başarısıdır. Taşeron olarak çalışanların ve üyelerimizin kadroları hayırlı olsun.

\*

Yeni sistemin güçlü Türkiye yolunda önemli bir adım olduğu bilinciyle kadro hakkını elde etmiş tüm taşeron çalışan arkadaşlarımızın verdiği güven, güç ve heyecanla ülkemizin her noktasında örgütlenmemizi yoğunlaştırıp, tüm emekçilerin umudu olmaya devam edeceğiz.

**Mahmut ARSLAN**

HAK-İŞ Genel Başkanı

## EDİTÖRDEN

**Y**edinci yıla giren yayın hayatımızda, 17. sayımızla birlikteyiz. İlk günkü heyecanla yayın hayatına devam eden HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nde geçen altı yıllık süreçte 200'e yakın bilim insanının makalesini yayınladık.

Yayınladığımız her bir makalenin bir derdi, bir endişesi olmasına özellikle dikkat ederek bu dergiyi çıkartmaya çalıştık. Ancak bu şekilde nitelikli bir emek ve çalışma hayatı inşa edebileceğimizin bilincindeyiz. Bizler toplumun küçük de olsa bir sorununa dokunan ve çözüm öneren çalışmaların baş tacı edilmesi gerektiği heyecanı ile yaklaşıyoruz her bilimsel çalışmaya.

\*

Derginin [www.hakisemekvetoplum.org.tr](http://www.hakisemekvetoplum.org.tr) sitesi üzerinden ULAKBİM DergiPark sistemi ile eşgüdüm halinde yürüttüğümüz "açık dergi" sistemi her geçen gün daha çok okuyucuya ulaşıyor. 170 bine yakın makale indirme işleminin yapıldığı dergi sistemi günümüzde bilgiye erişilebilirliği kolaylaştırmaktadır.

\*

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nin bu sayısında da önemli çalışmaların yer aldığını belirterek dergiyi keyifle okuyacağımızı umuyorum.

**Dr. Osman Yıldız**

Editör

# İŞÇİ-İŞVEREN İHTİLAFLARINDA AÇILAN DAVALARDA ARABULUCUYA BAŞVURU ŞARTI VE ARABULUCULUK FAALİYETİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

İmdat Türkay<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-3596-0872](https://orcid.org/0000-0003-3596-0872)

## Öz

Türk Yargı Sisteminin iş yükünün azaltılması için bilirkişilik ve arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri hukuk sistemimizde çok önemli bir fonksiyona sahiptir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş mahkemelerinin yargılama usulü yeniden düzenlenmiş ve mevcut 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ise yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca Kanun kapsamında; 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 4857 sayılı İş Kanunu gereğince bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren alacak ve tazminatı ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulması dava şartı olarak getirilmiştir. Aynı Kanunla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu veya diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar nedeniyle iş mahkemelerinde açılan davaları azaltmak için davaların açılmasından önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulmuş olması şartı getirilmiştir. Bu çalışmamızda İş Kanunu kapsamında işçi-işveren ihtilafları nedeniyle açılan iş davalarından önce şart olarak getirilen arabulucuya başvuru şartı hakkında açıklamalar yapılacaktır. Ayrıca, arabuluculuk faaliyetinin vergilendirilmesi de incelenecektir.

**Anahtar Kelimeler:** *İş Mahkemeleri Kanunu, İş Kanunu, işe iade davaları, arabulucu, arabuluculuk, arabulucuya başvuru*

---

<sup>1</sup> Gelir İdaresi Grup Başkanı, Gelir İdaresi Başkanlığı Ankara - Türkiye. E-posta: iturkay@gelirler.gov.tr

## ARBITRATION APPLICATION CONDITION AND TAXATION OF MEDIATION ACTIVITY IN WORKERS-EMPLOYER DISPUTES

İmdat Türkay

### ABSTRACT

Alternative dispute resolution methods such as expertise and mediation have a very important function in our legal system to reduce the workload of the Turkish Judicial System. With the Law No. 7036 of the Courts of Labor, the procedure for the trial courts was reorganized and the existing Law on Labor Courts No. 5521 was abolished. Also within the scope of the Law; In order to enter into force on January 1, 2018, in accordance with the Labor Law No. 4857, workers and employers, and claims for compensation and return to work before the lawsuit is filed as a condition for filing a mediation. It has been stipulated that the Social Security Institution should be consulted before the opening of the cases in order to reduce the cases opened in the labor courts due to the disputes arising from the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 or other social security legislation. In this study, we will explain about the condition of application of the mediator brought before the business cases opened due to employee-employer disputes under the Labor Law. Taxation of the mediation activity will also be examined.

**Keywords:** *Reinstatement cases, mediation, mediation application, taxation of mediation activity.*

## GİRİŞ

2017 Yılında yasama organı tarafından kabul edilen yasal düzenlemelerden bir tanesi de 25.10.2017 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren yeni 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’dur. Yeni Kanunla 1950 yılından bu yana uygulanmakta olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni Kanuni düzenleme ile Türk Hukuk Sisteminde yer alan arabuluculuk sistemi biraz daha ön plana çıkmıştır. Bunun nedeni, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununa göre açılan işe iade davalarında ve iş hukukundan kaynaklı alacak ve tazminat davalarında dava açılmadan önce arabulucuya başvuru şartının getirilmiş olmasıdır. Bilindiği üzere “Arabuluculuk”; sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir.<sup>2</sup>

Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 25/05/2017 tarihinde TBMM’ne sunulan İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı 12.10.2017 tarihinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu olarak Yasama organı tarafından kabul edilmiştir. Tasarı ile 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulü ile dava şartı olarak arabuluculuğun düzenlenmesi, işe iade talepleri yönünden de arabulucuya başvurma zorunluluğu getirildiğinden; 4857 sayılı İş Kanunu’nda gerekli değişikliklerin yapılması, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki feshe bağlı kıdem, ihbar, kötü niyet ve ayrımcılık tazminatları ile yıllık izin ücreti hususlarında dava zamanaşımı süresinin beş yıl olarak değiştirilmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda düzenlenen bazı uyuşmazlıklara ilişkin davaların Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu yürürlüğe girdiği günden bugüne kadar uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik bazı düzenlemeler yapılması amaçlanmıştır.<sup>3</sup>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre 2016 yılı Aralık ayı itibarıyla 14 milyona yakın işçi ve 1 milyon 750 bine yakın işyerinin bulunduğu ülkemizde işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar, hem çalışma ha-

---

<sup>2</sup> 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu 2. Madde.

<sup>3</sup> [https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari\\_teklif\\_sd.onerge\\_bilgileri?kanunlar\\_sira\\_no=211767,1.12.2017](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=211767,1.12.2017).

yatının hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda 2017 yılı Mayıs ayı itibarıyla 50'si sosyal güvenlik hukukunda uzman olmak üzere 320 iş mahkemesinde 376 hâkim bu uyuşmazlıkları çözmek için çalışmaktadır. İş mahkemesi kurulmayan yerlerde ise 514 asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalara bakmaktadır. Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre iş davalarının yıllık ortalama görülme süresi 2010 yılında 466, 2011 yılında 488, 2012 yılında 483, 2013 yılında 381, 2014 yılında 417, 2015 yılında 431, 2016 yılında 434 gün olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre, 2016 yılı sonu itibarıyla ilk derece mahkemelerindeki 3 milyon 525 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık %15'i iş uyuşmazlıklarından kaynaklanmaktadır. Yargıtay'dan alınan istatistiki verilere göre 2016 yılında bakılan 780 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık %30'u iş hukukundan kaynaklanmaktadır.

Yapılan kanuni düzenlemenin genel gerekçesinde de belirtildiği üzere; 1950 yılından beri uygulanmakta olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bugüne kadar sekiz kez değiştirilmiş ve anılan Kanunun yedi maddesi hakkında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal kararı verilmiştir. Ayrıca, 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde yer alan, tefhim veya tebliğden itibaren sekiz gün içinde kanun yoluna başvurulabileceğine ilişkin hüküm, 2011 yılında yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun öngördüğü kanun yoluna başvuruya ilişkin hükümlerle uyumsuzluk arz etmektedir. Bunun gibi, 5521 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle kabul edilen toplu mahkeme yaklaşımı, Anayasa Mahkemesince 1970 yılında iptal edildiği halde söz konusu Kanunun 1 inci maddesinde iş mahkemelerinin görevini toplu olarak yapmasına ilişkin hükümler varlığını sürdürmektedir. Yine, 5521 sayılı Kanunun 9 uncu ve 10 uncu maddeleri yürürlükte olmalarına rağmen bu maddelerin uygulamaları kalmamıştır. 5521 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde yer alan şifahî yargılama usulü, 6100 sayılı Kanunun 447 nci maddesindeki genel atıf sebebiyle basit yargılama usulüne dönüşmüş bulunmaktadır. Öte yandan, 5521 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1950 yılından bugüne kadar geçen 67 yılda, iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Nüfus artmış, iş alanları ve iş yapma şekli değişmiş, teknoloji olağanüstü seviyede gelişmiş, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin alan genişlemiş ve işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık çeşit ve sayısı ciddi oranda artış göstermiştir. Bu durum, iş mahkemelerinin yükünü de diğer hukuk mahkemelerine oranla daha fazla artırmıştır.

Bütün bu nedenlerle; iş yargılamasının özelliği, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin niteliği, iş mahkemelerinin iş yükü ve iş davalarının ortalama görülme süreleri ile 6100 sayılı Kanunun hükümleri dikkate alınarak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yeniden ele alınması gerekmiştir. Tasarının

3 üncü maddesi ile kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren alacak ve tazminatı ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak öngörülmektedir. İş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıkların yapısı, tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmaları suretiyle sonuçlandırılmasına uygundur. Bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşların ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir. Tasarıyla kabul edilen önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyuşmazlıklarının kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmekte ve böylece adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine riayet edilebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca bu yöntemin, maddi ya da şekli başka herhangi bir uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle uyuşmazlığı temelinden sonlandırması ve böylece sosyal barışa katkı sağlaması beklenmektedir. Arabuluculuk müzakerelerinin gizli olması dikkate alındığında, iki tarafın sırlarını korumaya elverişli bu yöntemde tarafların örselenmeden uyuşmazlığı sona erdirmeye imkânına sahip olacakları düşünülmektedir.<sup>4</sup>

## 2. Arabuluculuk Kurumunun Temel Esasları

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununu ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği kapsamında arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Adalet Bakanlığı tarafından düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiye arabulucu denmektedir. Arabuluculuk; sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan Arabuluculuk Daire Başkanlığı arabulucular sicilini tutmaktadır. Ayrıca görevleri Kanun ve yönetmelikle belirlenmiş olan Arabuluculuk Kurulu bulunmaktadır. Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından yıllık olarak hazırlanan ve Arabuluculuk Kurulu tarafından onaylanan Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesine göre arabuluculara ödenecek ücret tarifesi belirlenmektedir.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> [İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, Genel Gerekçe](http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0850.pdf), <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0850.pdf>, erişim tarihi: 1.12.2017.

<sup>5</sup> [http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik\\_kurallar.html](http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik_kurallar.html).

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri arasında yer alan arabuluculuk faaliyeti ile taraflar arasındaki uyuşmazlıkların sulh yoluyla, daha kısa sürede, daha düşük maliyetle ve gizli kalarak çözülmesi sağlanmakta; bu sayede yargının iş yükü de azalmaktadır. Yargılama neticesinde davanın her iki tarafının da memnun olması mümkün değilken arabuluculuk, her iki tarafı da memnun edecek bir sonuca ulaşılmasını sağlamaktadır. Tarafların memnuniyeti, alınan kararın icrasını da kolaylaştırmaktadır. Hukuk sistemimizde, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği ile hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözülmesi usul ve esasları düzenlenmiştir.<sup>6</sup>

Arabuluculuk, tarafsız bir üçüncü kişinin taraflar arasındaki iletişimi, müzakereyi kolaylaştırdığı ve tarafları, uyuşmazlık hakkında gönüllü bir karar vermeye teşvik ettiği özel bir uyuşmazlık çözüm usulüdür. Arabuluculuk, özel hukuk alanındaki anlaşmazlıkların çözüme kavuşturulması için başvuru ve dostane çözüm yolları içinde de en yaygın olan uyuşmazlık çözüm yöntemi türüdür. Arabuluculuk, taraflara, meseleleri belirleme ve açıklığa kavuşturma, farklı bakış açılarını anlama, menfaatlerini tanımlama, olası çözümleri ortaya koyma, değerlendirme ve istendiğinde de karşılıklı tatminkâr anlaşmalara varma fırsatını sunma gibi çeşitli amaçlara hizmet eder. Arabuluculuk; sistematik teknikler uygulanarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren bir müessesedir. Arabuluculuk, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade etmektedir.<sup>7</sup>

Türk Hukuk Sistemine, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile dâhil olmuş olan, bu çözüm yöntemiyle ilgili olarak; temel bir kanuni düzenlemenin yapılmış olmasının yanında, ikincil bir düzenleme olarak Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği çıkarılmıştır. Gerek temel Kanunda gerekse ilgili Yönetmelikte hem arabuluculuk hem de arabuluculuk yapacak kişilerle ilgili, temel ilke ve yükümlülüklerle ilişkin genel düzenlemeler yer almakta ise de; bu hususlarla ilgili olarak model etik ve uygulama kurallarının ayrıca belirlenmesi, şüphesiz ki önemli bir ihtiyacın karşılanması anlamında kaçınılmaz bir zorunluluk olduğu gibi, aynı zamanda

<sup>6</sup> Begüm Dilemre Öden, Arabulucuların Vergilendirilmesi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 91, Sayı: 4, Yıl: 2017.

<sup>7</sup> 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m. 2/b.



da Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Yönetmeliğinin, Arabuluculuk Daire Başkanlığına ve Kuruluna yüklediği bir görevin de ifasıdır.

## 2.1. Model Etik ve Uygulama Kuralları

- ✓ İradilik ve eşitlik kuralı (kendi kararını verme hakkı)
- ✓ Tarafsızlık kuralı
- ✓ Gizlilik kuralı
- ✓ Menfaat ilişkisi veya çatışması olmaması kuralı
- ✓ Mesleki yeterlilik kuralı
- ✓ Unvan kullanımı ile reklam ve tanıtım kuralı
- ✓ Ücret ve diğer giderlerle ilgili kural
- ✓ Arabuluculuk sürecinin niteliği, görevin özenle ifası ve taraflarla iletişim kurma kuralı
- ✓ Arabuluculuk uygulamasının geliştirilmesi kuralı
- ✓ Beyan ve belgelerin kullanım yasağı kuralı
- ✓ Tarafların bilgilendirilmesi kuralı
- ✓ Belge saklama yükümlülüğü kuralı
- ✓ Arabuluculuğun sona erdirilmesi kuralı

## 2.2. Arabulucu Olmak İçin Gerekli Şartlar

Arabulucu olabilmek için Bakanlıkça yapılan yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olmak gerekmektedir. Yazılı sınav Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinin 23. maddesi uyarınca yılda iki kez, uygulamalı sınav ise yazılı sınav sonuçları açıklandıktan sonra yapılmaktadır. Arabuluculuk yazılı sınavına başvuracakların;

- ✓ Türk vatandaşı olmak,
- ✓ Hukuk Fakültesinden mezun olmak veya yabancı bir hukuk fakültesini bitirip de Türkiye'deki hukuk fakülteleri programlarına göre ek-sik kalan derslerden sınava girip başarı belgesi almış bulunmak,
- ✓ Kasten işlenmiş bir suçtan mahkûm olmamak,
- ✓ Mesleğinde en az beş yıllık kıdeme sahip olmak,
- ✓ Arabuluculuk eğitimini tamamlamak,

şartlarına haiz olmaları gerekmektedir.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> [http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu\\_olmak/index.html](http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu_olmak/index.html), erişim tarihi: 1.12.2017.

### 2.3. 2017 Yılı Arabuluculuk Genel İstatistikleri<sup>9</sup>

Adalet Bakanlığı verilerine göre 2017 yılı itibariyle arabuluculuk sistemine ilişkin veriler şöyledir;

Sicile Kayıtlı Arabulucu Sayısı	7.471
Sicile Kayıtlı Olmayan Arabulucu Sayısı	5.974
Toplam Arabulucu Sayısı	13.445
Toplam Tutanak Sayısı -Anlaşma Sağlanan 19.292 -Anlaşma Sağlanamayan 2.225	21.517
Toplam Değer	830.847.729,62 TL
Arabuluculuk Büro Sayısı	107
Arabuluculuk Dernek Sayısı	42

2017 yılında konularına göre hukuki uyuşmazlık çeşitleri şöyledir;<sup>10</sup>

SIRA	HUKUKİ UYUŞMAZLIĞIN KONUSU	SAYISI
1	İŞÇİ-İŞVEREN UYUŞMAZLIKLARI	19411
2	MADDİ-MANEVİ TAZMİNAT	404
3	ALACAK	275
4	FİKRİ VE SİNÂİ MÜLKİYET HAKLARI	266
5	SİGORTA HUKUKU	225
6	SÖZLEŞME DEN KAYNAKLI ALACAKLAR	183
7	KİRA - TAHLİYE	130
8	TÜKETİCİ HUKUKU	125
9	NAFAKA	100
10	TAŞINMAZ MÜLKİYETİ	69
11	MAL REJİMİ	67
12	MİRAS HUKUKU	62
13	KAT KARŞILIĞI İNŞAAT SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI	42
14	ORTAKLIĞIN GİDERİLMESİ	34
15	TİCARİ ORTAKLIK	33
16	AİLE HUKUKUNDAN KAYNAKLI MADDİ - MANEVİ TAZMİNAT	20
17	KAT MÜLKİYETİ	20
18	YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN UYUŞMAZLIKLAR	17
19	ÖN ALIM HAKKI	10
20	TAŞINIR EŞYA	8
21	EL ATMANIN ÖNLENMESİ - ESKİ HALE GETİRME	5
22	SAĞLIK HUKUKU	4
23	ESER SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI	3
24	KOMŞULUK HUKUKU	2
25	İDARE İLE KİŞİ ARASINDAKİ ÖZEL HUKUK UYUŞMAZLIKLARI	1
26	SPOR HUKUKU	1

<sup>9</sup> <http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/index.html>, erişim tarihi: 1.12.2017

<sup>10</sup> [http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/uygulamalar/adb\\_uygulamaları/images/konu.jpg](http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/uygulamalar/adb_uygulamaları/images/konu.jpg)

2017 yılında ilk on bir ayda arabuluculuk uygulama sonuçları ise şöyledir;

AYLAR	ADET
Ocak	2.819
Şubat	1.035
Mart	2.094
Nisan	959
Mayıs	1.243
Haziran	1.231
Temmuz	927
Ağustos	925
Eylül	1.464
Ekim	1.285
Kasım	2.074
Aralık	0
TOPLAM	16.056

Arbuluculuk uygulamalarının illere göre dağılımında ilk 10 ildeki durum da şöyledir;

SIRA	İL	TUTANAK SAYISI
1	İstanbul	7888
2	Ankara	4105
3	Bursa	3507
4	İzmir	2907
5	Kocaeli	310
6	Kayseri	299
7	Mersin	260
8	Eskişehir	202
9	Antalya	189
10	Adana	185

### 3. İş Kanununa Göre İşe İade Davalarında Arabulucuya Başvurulması Şartı

İş Mahkemeleri Kanununun 3 üncü maddesiyle 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girmek üzere; Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulu-

cuya başvurulmuş olması dava şartı olarak getirilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen en radikal düzenlemelerden birisi İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesinin geçersiz feshi için açılan davalarda yani işe iade davalarından önce, arabulucuya başvuru şartının getirilmiş olmasıdır. Bu düzenleme ile İş Mahkemelerinin iş yükü büyük oranda azalacak ve taraflar mahkemeye gitmeden aralarındaki ihtilafı belki de arabulucu kanalıyla çözecekler ve uzun dava süreçleri ortadan kalkacaktır.

Şöyle ki; İş Kanunu'nun 32'nci maddesine göre genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Geçerli bir sebep olmadan işçinin sözleşmesine son verilememesine "iş güvencesi" denilmektedir. İş Kanunu'nda açıkça adı konmamış olan tazminat, öğretide "iş güvencesi tazminatı", Gelir Vergisi Kanunu'nda ve Yargıtay kararlarında ise "işe başlatmama tazminatı" olarak anılmaktadır. İş Kanunu'nun 8'inci maddesine göre "iş sözleşmesi", bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarının yer aldığı İş Kanunu'nun 21'inci maddesine göre; "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşverenler kendilerine bağlı olarak çalışan personelin iş aktini 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri gereğince tek taraflı olarak feshedebilmekte, iş akti feshedilen çalışanlar ise konuyu mahkemelerde dava konusu yapmakta veya özel hakeme gitmektedirler. İşte bu durumlarda işçiler iş mahkemesine dava açmadan önce, bundan böyle öncelikle arabulucuya başvuru şartı getirilmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişiklikten önce işçiler, iş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanarak feshedilmediği gerekçesiyle doğrudan iş mahkemelerinde dava açabiliyorlardı. Ancak bundan böyle işçilerin dava açmadan önce arabulucuya başvurmaları gerekmektedir. Arabulucuya başvurulmadan işe iade talebiyle açılacak davalar

usul şartına uyulmaması nedeniyle esasa ilişkin değerlendirme yapılmadan reddedilecektir.<sup>11</sup>

### 3.1. Arabulucuya Başvuru Dava Açılmasının Ön Şartıdır

Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında arabulucuya başvuru şartı aranmayacaktır.

### 3.2. İş Kanununa Göre Açılan İşe İade Davalarında Arabulucuya Başvuru Şartı

7036 Sayılı Kanununun 11 inci maddesinde yer alan hükümlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları değiştirilmiştir. Buna göre; iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

---

<sup>11</sup> Faruk Yüksel, *Davalardan Önce Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu Getirildi, Yaklaşım, Aralık 2017, Sy:300.*

### 3.2.1. Arabuluculuk Büroları

Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilir. Arabuluculuk büroları, Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.

### 3.3. Arabulucuya Başvurunun Yapılması

Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır. Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir. Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür. Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar.

Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder. Mahkeme kararı büro tarafından 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendi-

rilir ve onuncu fıkrada belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir. Yetkili büro, altıncı fıkra uyarınca arabulucu görevlendirir.

### **3.4. Arabuluculuk Görüşmelerine Katılım**

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir. Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür.

### **3.5. Tarafların Anlaşmaya Varması veya Varamaması**

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir. Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir. Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile karşılaştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısmı uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâllerinde, iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısımına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır. 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine üçüncü ve mevcut beşinci fıkralarından sonra gelmek eklenen fıkralara göre; mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirlenir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- İşe başlatma tarihini,
- Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
- İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. İşçi ve işveren arabuluculuk çalışmaları sonucunda iş sözleşmesinin haklılığına ilişkin bir anlaşmaya varamazlar ise anlaşmazlık bir tutanak ile tespit edilir. Bu durumda iş sözleşmesi feshedilen işçi düzenlenen tutanak tarihinden itibaren iki hafta işe iade talebiyle iş mahkemelelerinde dava açabilir. Taraflar konunun özel hakem tarafından karara bağlanabileceği yönünde anlaşılırsa aynı süre içerisinde işçi özel hakeme başvurmalıdır.

### **3.6. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Varlığı Hâlinde Arabuluculuk Faaliyeti**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı burada önemlidir. İşe iade talebi nedeniyle arabulucuya başvurulduğunda, arabuluculuk aşamasında anlaşmanın gerçekleşebilmesi şu şartların gerçekleşmesi gerekir:



- ✓ Asıl işveren ve alt işveren arabuluculuk toplantılarına birlikte katılmalıdır.
- ✓ Asıl işveren ve alt işveren aynı yönde irade beyanında bulunmalıdır.

### 3.7. Görüşmeler ve Anlaşmanın Kesinliği

6325 sayılı Kanununun 15 ve 18 inci maddelerine 7036 sayılı Kanun ile eklenen hükümlere göre;

- ✓ Arabuluculuk müzakerelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulunulabilir.
- ✓ Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir.
- ✓ Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenler ve beş yıl boyunca saklar.
- ✓ Komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davaları, ancak Devlet aleyhine açılabilir. Devlet ödediği tazminattan dolayı görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu eder.
- ✓ Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.
- ✓ Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.

### 3.8. Gazeteci ve Gemi Adamlarının İşçi Sayılması ve İş Mahkemelerinde Dava Açma

7036 sayılı Kanununun 3 üncü maddesiyle; 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda düzenlenen gazeteci ile 854 sayılı Deniz İş Kanununda düzenlenen gemi adamı bu madde kapsamında işçi sayılmışlardır. Aynı Kanununun 5 inci maddesinde yapılan düzenlemeye göre iş mahkemeleri; 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 4857 sayılı İş Kanununa veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren

vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin davalara da bakacaklardır.

### 3.9. Yıllık İzin Ücreti ve Bazı Tazminatlarda Zamanaşımı Süresi

4857 sayılı Kanuna eklenen ek 3 üncü maddeyle, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun yıllık izin ücreti ile kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötü niyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatların zamanaşımı süresi 5 yıl olarak belirlenmiştir.

## 4. İş Kanunu, Bireysel ve Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı İhtilaflarda Arabulucuya Başvurulması

İş Kanunu kapsamında açılan işe iade davalarının yanında arabulucuya başvuru şartı getirilen diğer bir konu ise; kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren alacak ve tazminatı ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmasının dava şartı olarak getirilmiş olmasıdır. Söz konusu düzenleme 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girecektir. Buna göre, davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkeme davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarı içeren davetiye gönderecektir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilecektir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilecektir. Aynı maddeye göre, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında arabulucuya başvuru şartı aranmayacaktır.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Deloitte Vergi Sirküleri, "İş Davalarında "Arabulucuya Başvuru Şartı" Getiren İş Mahkemeleri Kanunu Yayımlandı", Sirküler No:105, Tarih:26.10.2017, <http://www.verginet.net/dtt/11/Vergi-Sirkuleri-2017-105.aspx>, Erişim tarihi: 02.12.2017.

## 5. Sosyal Güvenlik Kurumu Açısından Arabuluculuk Anlaşmaları Mahkeme Kararı Niteliğindedir

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından “Arabuluculuk anlaşmalarının” SGK tarafından işleme alınması hakkında yayınlanan Genelgede<sup>13</sup> yapılan açıklamalara göre; 6325 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa istinaden işveren-işçi ilişkisinden kaynaklanan, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebine ilişkin bir uyuşmazlığın arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma ile sona ermesi durumunda, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılması gerektiğinden, imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının mahkeme kararı niteliğinde sayılarak SGK iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılması gerekmektedir.

## 6. İş Mahkemesinde Dava Açmadan Önce Sosyal Güvenlik Kuruluna Başvuru Zorunluluğu

7036 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'u veya diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar nedeniyle iş mahkemelerinde açılan davaları azaltmak için davaların açılmasından önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulmuş olması şartı getirilmiştir. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya 60 gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz. Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

7036 sayılı Kanun ile davaların açılmasından önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulmuş olması şartı getirilmiştir. Yukarıda örnekleri verilen davalar açılmadan önce talebin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılması gerekmektedir. Talep Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından reddedilirse dava açılabilir. Sosyal Güvenlik Kurumu yapılan başvuruya, genel kural olarak, 60 gün içinde cevap vermezse talep reddedilmiş sayılacaktır. Bu kuralın istisnası

---

<sup>13</sup> Sosyal Güvenlik Kurumunun 21/11/2017 tarih ve 35158785-309/06-202.99-E.5882267 sayılı Genelgesi.

hizmet akdine tabi çalışma nedeniyle hak kazanılan zorunlu sigortalılık sürelerinin tespitine ilişkin davalardır. Hizmet tespit davası olarak bilinen bu davalar açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulmuş olması zorunluluğu yoktur. Açıklanan zorunluluk nedeniyle dava açmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulması nedeniyle geçecek süre zamanaşımı veya hak düşürücü süreler hesabında dikkate alınmayacaktır.

## 7. Arabuluculuk Faaliyetinin Vergilendirilmesi

Arabuluculuk faaliyeti, ücret karşılığında verilen bir hizmettir. Dolayısıyla faaliyetin, Gelir Vergisi Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu ve Vergi Usul Kanunu karşısındaki durumu önem arz etmektedir. Faaliyetin, hem serbest meslek mensuplarınca hem de ücretli çalışanlarca yapılabilmesi konuyu karmaşık hale getirmektedir. Yaşanan karmaşa üzerine bu konu, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü tarafından, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığına sorulmuş, bunun üzerine Gelir İdaresi Başkanlığı da farklı tarihlerde iki görüş vermiş ve arabuluculuk faaliyetinin ne şekilde vergilendirilmesi gerektiğini açıklamıştır. Birinci görüşte, arabuluculuk faaliyetinin serbest meslek faaliyeti kapsamında olup olmadığı ile nasıl vergilendirileceği hakkında bilgi istenilmesi üzerine, özgelge niteliğinde olmayan Gelir İdaresinin görüşü şöyle olmuştur.<sup>14</sup>

### 7.1. Gelir Vergisi Kanunu Yönünden

193 sayılı Yılı Gelir Vergisi Kanununun 61 inci maddesinde ücret; işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez. Söz konusu maddenin üçüncü fıkrasının (5) numaralı bendinde; bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler de ücret sayılmıştır. Aynı Kanunun 62 nci maddesinde işverenlerin, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olduğu belirtilmiş ve 61'inci maddenin 1 ila 6 numaralı bentlerinde

<sup>14</sup> Gelir İdaresi Başkanlığının 11.08.2014 tarihli ve 48678239-120.04.01 (196)-81381 sayılı görüş yazısı, (<http://www.adb.adalet.gov.tr/arbvergi.pdf>).

yazılı ödemeleri yapanların da bu kanunda yazılı ödevleri yerine getirmek bakımından işveren hükmünde olduğu ifade edilmiştir.

Gelir Vergisi Kanununun 61 inci maddesinin üçüncü fıkrasında ücret sayılan ödemeler dışında bir ödemenin ücret olarak vergilendirilip vergilendirilmeyeceği hususu üç unsura göre tespit edilmekte olup, bu üç unsur birlikte varsa elde edilen gelir ücret olarak vergilendirilmekte, aksi takdirde ücretten söz etmek mümkün olmamaktadır. Bunlar;

- ✓ *Bir işverene tabi olma:* Herhangi bir ödemenin ücret olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan ilk unsur çalışanın işverene tabi olmasıdır. İşveren, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir. Çalışanın işverene bağlılığı, fiili olabileceği gibi kanun, tüzük, yönetmelik veya sözleşmelerle de saptanmış olabilmektedir.
- ✓ *Belli bir iş yerine bağlı olma:* işyeri ticari, ticari, zirai ve mesleki bir faaliyetin yürütülmesi için tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerlerdir. Bu yerlere bağlılık, hukuki anlamda bir bağlılıktır. Hizmetin mutlaka fiilen iş yerinde yapılması zorunlu değildir.
- ✓ *Hizmetin karşılığı olarak bir ödemenin yapılması:* Ödeme bir hizmet karşılığı değilse ücret sayılmasına imkân yoktur. Hizmet karşılığı olarak yapılan ödeme, nakit (haftalık, aylık vb.), ayın (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) veya para ile temsil edilebilen menfaatler (konut, araç sağlanması gibi) şeklinde olabilir.

Öte yandan, Gelir Vergisi Kanununun 65 inci maddesinde, her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançların serbest meslek kazancı olduğu ve serbest meslek faaliyetinin; sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılması olduğu hükümlerine yer verilmiştir. Ayın Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasında, kamu idare ve müesseseleri, iktisadi kamu müesseseleri, sair kurumlar, ticaret şirketleri, iş ortaklıkları, demekler, vakıflar, demek ve vakıfların iktisadi işletmeleri, kooperatifler, yatırım fonu yönetenler, gerçek gelirlerini beyan etmeye mecbur olan ticaret ve serbest meslek erbabı, zirai kazançlarını bilanço veya zirai işletme hesabı esasına göre tespit eden çiftçilerin maddede bentler halinde sayılan ödemeleri nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecbur oldukları hükme bağlanmış olup, bu maddenin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde "2. Yaptıkları serbest meslek işleri dolayısıyla bu işleri icra edenlere yapılan ödemelerden (Noterlere serbest meslek fa-

*aliyetlerinden dolayı yapılan ödemeler hariç); a) 18'inci madde kapsamına giren serbest meslek işleri dolayısıyla yapılan ödemelerden, % 17, b) Diğerlerinden, %20" oranında tevkifat yapılacağı düzenlemesine yer verilirken 96 nci maddesinde ise "Vergi tevkifatı, ücretler dışında kalan ödemelerde gayrisafi tutarlar üzerinden yapılır. Kesilmesi gereken verginin ödemeyi yapan taraftan üstlenilmesi halinde bu vergi bilfiil ödenen miktar ile ödemeyi yapının yüklendiği verginin toplamı üzerinden hesaplanır." denilmiştir. Adı geçen Kanunun 82 nci maddesinde ise arızı olarak yapılan serbest meslek faaliyetleri dolayısıyla tahsil edilen hasılatın vergiye tabi arızı kazanç olduğu belirtilmiştir.*

Diğer taraftan, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun; 2 nci maddesinde, "(1) Bu Kanunun uygulanmasında;

*a) Arabulucu: Arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi,*

*b) Arabuluculuk: Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini"*

7 nci maddesinde, "(1) Arabulucu yapmış olduğu faaliyet karşılığı ücret ve masrafları isteme hakkına sahiptir. Arabulucu, ücret ve masraflar için avans da talep edebilir.

(2) Aksi kararlaştırılmadıkça arabulucunun ücreti, faaliyetin sona erdiği tarihte yürürlükte bulunan Arabulucu Asgari Ücret Tarifesine göre belirlenir ve ücret ile masraf taraflarca eşit olarak karşılanır..."

9 uncu maddesinde, "(1) Arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir."

14 üncü maddesinde "(1) Başkaca bir usul kararlaştırılmadıkça arabulucu veya arabulucular taraflarca seçilir..." hükümleri yer almıştır.

Konu ile ilgili olarak 26.01.2013 tarihli ve 28540 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinde, arabuluculuk yoluyla hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esaslar, arabuluculuk eğitimi verecek kuruluşların denetlenmesi, eğitimin süresi, içeriği ve standartları ile ilgili hususları ve yapılacak olan yazılı ve uygulamalı sınavın ilke ve kurallarının belirlenmesi, arabulucular sicilinin düzenlenmesi ve arabulucularda aranacak koşullarla, arabulucuların denetlenmesi ve izlenmesi ile ilgili hususları ve Arabuluculuk Daire

Başkanlığı ile Arabuluculuk Kurulunun çalışma usul ve esaslarına ilişkin konularda düzenlemeler yapılmıştır. Mevcut uygulamada arabulucu adayları, şartlan taşımaları ve Adalet Bakanlığınca yapılan yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olduktan sonra, talepleri halinde arabulucular siciline kaydedilmekte ve arabulucu Unvanını kazanmaktadırlar. Adalet Bakanlığı ile arabulucular arasında herhangi bir hizmet sözleşmesi bulunmamaktadır. Arabulucular 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışmadıkları gibi arabulucuların görevlendirilmesi tarafların serbest seçimleri ile olmakta ve Adalet Bakanlığının görevlendirmesi bulunmamaktadır. Ayrıca, yapılan arabuluculuk hizmeti karşılığında taraflar ücretlerini doğrudan arabuluculara ödemektedirler. Adalet Bakanlığında arabuluculuk ücreti ile ilgili bir kayıt tutulmamaktadır. Arabuluculara yapılan ödemelerden gelir vergisi tevkifatı yapılmamaktadır.

Yukarıda yer alan hüküm ve açıklamalara göre; arabuluculuk faaliyetinin şahsen yerine getirilmesi gereken bir faaliyet olması, arabulucular ile Bakanlığınız arasında bir hizmet sözleşmesi bulunmaması, ücretlerin taraflarca doğrudan arabulucuya ödenebilmesi, Başkanlığın bu ücret ödemeleri ile ilgili herhangi bir kayıt tutmaması ve söz konusu ödemelerden gelir vergisi kesintisi yapmaması hususları göz önüne alındığında elde edilen gelirin ücretin tüm unsurlarını taşımadığı anlaşıldığından "ücret" olarak vergilendirilmesi gerekir. Arabuluculuk faaliyetinin şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılması ve ihtisasa dayanması nedeniyle bu faaliyet "serbest meslek faaliyeti" olarak değerlendirilmekte olup, söz konusu faaliyet için serbest meslek kazanç mükellefiyeti tesis ettirilerek elde edilen serbest meslek kazancının yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir.

Faaliyetin devamlılık arz edecek şekilde ve mutad meslek haline getirmemesi halinde ise bu faaliyet arızı serbest meslek faaliyeti olarak değerlendirilmesi mümkün bulunmakta olup, adı geçen Kanununun 82 nci maddesine göre bir takvim yılında arızı kazanç dolayısıyla elde edilen gelirlerin toplamının (296 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile 2017 yılı gelirlerine uygulanmak üzere ) 24.000 TL'lik kısmı gelir vergisinden müstesna tutulacaktır. Gerek devamlılık arz edecek şekilde serbest meslek faaliyetinde bulunulması ve gerekse arızı olarak serbest meslek faaliyetinde bulunulması durumunda da yapılan ödemelerden tevkifat yapmakla sorumlu olanlarca Gelir Vergisi Kanununun 94/2-b maddesine göre %20 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılması gerekmektedir.

## 7.2. Katma Değer Vergisi Kanunu Yönünden

3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun 1/1 inci maddesine göre Türkiye’de ticari, sınai, zirai faaliyet ve serbest meslek faaliyeti çerçevesinde yapılan teslim ve hizmetlerin katma değer vergisine tâbidir. Kanunun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasında ise bu faaliyetlerin devamlılığı, kapsam ve niteliği Gelir Vergisi Kanununu hükümlerine göre, Gelir Vergisi Kanununda açıklık bulunmadığı hallerde, Türk Ticaret Kanunu ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre tayin ve tespit edileceği, üçüncü fıkrasında ise bu faaliyetlerin kanunların veya resmi makamların gösterdiği gerek üzerine yapılması, bunları yapanların hukuki statü ve kişilikleri, Türk tabiiyetinde bulunup bulunmaması, ikametgah veya işyerlerinin veyahut kanuni merkez veya iş merkezlerinin Türkiye’de olup olmamasının işlemlerin mahiyetini değiştirmeyeceği ve vergilendirmeye mani teşkil etmeyeceği hükme bağlanmıştır. Buna göre, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu kapsamında mutad olarak verilen arabuluculuk hizmeti serbest meslek faaliyeti kapsamında KDV’ye tabi tutulacaktır.

## 7.3. Vergi Usul Kanunu Yönünden

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 172 nci maddesi ile serbest meslek erbabına defter tutma mecburiyeti getirilmiş, 210 uncu maddesinde serbest meslek erbabının serbest meslek kazanç defteri tutacağı hüküm altına alınmış, 236 ncı maddesinde ise “Serbest meslek erbabı, mesleki faaliyetlerine ilişkin her türlü tahsilatı için iki nüsha serbest meslek makbuzu tanzim etmek ve bir nüshasını müşteriye vermek, müşteriye bu makbuzu istemek ve almak mecburiyetindedir.” hükmüne yer verilmiştir. Bu itibarla serbest meslek faaliyeti olarak değerlendirilen arabuluculuk faaliyetini icra edenlerin Vergi Usul Kanununun yukardaki hükümleri uyarınca serbest meslek kazanç defteri tutması ve mesleki faaliyetine ilişkin her türlü tahsilatı için serbest meslek makbuzu düzenlemesi gerekmektedir. Öte yandan, avukatlık faaliyetinin yanında arabuluculuk faaliyetinin de yürütülmesi durumunda, avukatlık faaliyeti için tasdik ettirilen defter ve bastırılan serbest meslek makbuzunun bu faaliyet için de kullanılması mümkündür. Ayrıca, arabuluculuk faaliyetinin adi ortaklık kurmak suretiyle yürütülmesi halinde, mesleki faaliyete ilişkin her türlü tahsilat için ortaklık adına bastırılacak serbest meslek makbuzunun ve yine ortaklık adına tasdik ettirilecek serbest meslek defterinin kullanılması gerekmektedir.



#### 7.4. Avukatlık Ofisinde Ücretli Olarak Çalışan Avukatların Arabuluculuk Faaliyetinde Bulunması

Arabuluculuk faaliyetinin vergilendirilmesi konusunda Adalet Bakanlığı tarafından; bir avukatlık ofisinde ücretli olarak çalışan avukatların arabuluculuk faaliyetinde bulunması halinde elde edecekleri gelirin nasıl vergilendirileceği hususunda Gelir İdaresinden bilgi istenilmesi üzerine, özelge niteliğinde olmamak üzerine verilen görüşte;<sup>15</sup>

*"193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun; 61 inci maddesinde " Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.", 65 inci maddesinde "Her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançlar serbest meslek kazancıdır. Serbest meslek faaliyeti; sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılmasıdır." hükümlerine yer verilmiştir. Aynı Kanunun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasında sayılanların maddede bentler halinde sayılan ödemeleri nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecbur oldukları hükme bağlanmıştır.*

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2 nci maddesinde,

*"(1) Bu Kanunun uygulanmasında Arabulucu: Arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi,*

*Arabuluculuk: Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakereelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bakımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarı olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini,..."; 9 uncu maddesinde, " (1) Arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir." hükümleri yer almaktadır.*

---

<sup>15</sup> Gelir İdaresi Başkanlığının 24.03.2015 tarihli ve 48678239-120.04.01 (196)-28604 sayılı görüş yazısı, ([http://www.ankaratahkim.com/maliye\\_bakanligi.pdf](http://www.ankaratahkim.com/maliye_bakanligi.pdf)).

*Öte yandan, 1136 sayılı Avukatlık Kanununun uygulamasında meslek mensupları kendi nam ve hesabına çalışabilecekleri gibi başka bir avukatın yanında ücretli olarak da çalışmaları mümkün bulunmaktadır. Diğer taraftan, avukatların başka bir avukatın yanında ücretli olarak çalışmasına ilişkin olarak yayımlanan 196 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde "Buna göre, serbest avukatlık faaliyetinden dolayı mükellefiyeti olan bir avukatın yanında diğer bir avukatın ücretli olarak çalışması halinde, ücretli olarak çalışan avukatlara yapılan ücret ödemeleri üzerinden Gelir Vergisi Kanununun ilgili hükümlerine göre vergi tevkifatı yapılması kaydıyla, ücretli olarak çalışan avukatların serbest meslek erbabı olarak mükellefiyet kaydının yapılmaması uygun görülmüştür. Ayrıca, ücretli olarak çalışan avukatlara yapılan ücret ödemelerinin emsali durumdaki avukatlara ödenen ücretlerden düşük olmamasının gerekeceği tabiidir.*

*Öte yandan; 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 8. maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye dayanılarak, bir avukata, bağlı ve ücretli olarak çalışması nedeniyle serbest meslek erbabı olarak mükellefiyet kaydı gerekmeyen avukatlara vekaletname verildiği takdirde, vekalet alan avukatın adı ve soyadı ile birlikte, bağlı olarak çalıştığı işveren avukatın adı, soyadı (unvanı), bağlı bulunduğu vergi dairesi ve vergi numarasının da vekaletnameye yazılması zorunluluğu getirilmiştir." açıklaması yer almaktadır.*

*Bu hüküm ve açıklamalar göre, arabuluculuk faaliyetinin şahsen ve tarafsız olarak yerine getirilmesi gereken bir meslek olması nedeniyle, avukat yanında ücretli olarak çalışan avukatların arabuluculuk faaliyetinde bulunmalarının yasal yönden mümkün görülmesi durumunda, arabuluculuk faaliyetinin "serbest meslek faaliyeti" kapsamında değerlendirilmesi ve bu faaliyetten elde edilen kazancın da serbest meslek kazancı olarak vergilendirilmesi gerekmektedir. Ancak, serbest avukat olarak serbest meslek faaliyetinde bulunan avukatın yanında ücretli olarak çalışmaya devam edilmesi ve bu avukattan ücret alınarak hizmetin görülmesi halinde ise elde edilen bu gelirin ücret olarak vergilendirilmesine devam edileceği tabiidir." açıklaması yapılmış bulunmaktadır.*

Yukarıda bahsedilen Gelir İdaresinin iki adet görüşünü özetlemek gerekirse; arabuluculuk faaliyetinin serbest meslek faaliyeti olarak değerlendirilmesi ve elde edilen arabuluculuk ücretinin serbest meslek kazancı olarak gelir vergisi beyannamesi ile beyan edilmesi gerekmektedir. Ancak ücretli olarak bir avukatın yanında çalışan bir avukatın yapmış olduğu arabuluculuk faaliyeti sonucunda elde edeceği arabuluculuk ücretinin, gelir unsuru olarak ücret olarak değerlendirilmesi ve ona göre gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir. Diğer taraftan, GVK'nın 86/1-b maddesine göre, tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname verilmeyecektir. Diğer gelir unsurları için

yıllık beyanname verilmesi halinde de bu gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir. Ancak, GVK'nın 86/1-b maddesinin parentez içi hükmüne göre birden fazla işverenden ücret alıp, birden sonraki işverenden aldıkları ücretlerin toplamı 103'üncü maddede yazılı vergi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (296 seri no.lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği ile 2017 yılı için 30.000 TL) aşan mükelleflerin, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş olanlar da dahil olmak üzere tüm ücretlerini yıllık beyanname ile beyan etmeleri gerekmektedir.

## 8. Sonuç

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile güncelliğini geniş ölçüde yitirmiş, iş yargılamasında önemli aksaklıklara yol açan 30.01.1950 tarihli 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanun'u yürürlükten kaldırılmış ve bunun yanı sıra iş uyuşmazlıklarında "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk" müessesesi getirilmiştir. <sup>16</sup> Arabuluculuk müessesesine ilişkin olarak getirilen yeni hükümler 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girecektir. İş mahkemelerinin mevcut iş yükünü büyük oranda azaltacak olan arabuluculuk sistemi ile artık işçi ve işveren arasından yaşanan ve çalışmamızda bahsedilen ihtilaflarda iş mahkemesine gitmeden arabulucuya başvuru şartı aranacak ve anlaşma sağlanması halinde ise taraflar dava sürecinden kurtulmuş olacaktır. Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacak ve arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacaktır. Uyuşmazlığın tarafları dava açılmadan önce veya davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurma konusunda anlaşabilirler. Bu sayede, her iki tarafı da tatmin eden bir sonuca ulaşarak, uyuşmazlıklarının daha kısa sürede, daha düşük maliyetle ve gizli kalarak çözümlenmesini sağlayabilirler.

Arabulucuların vergisel yükümlülüklerine ilişkin olarak yaşanan tereddütler, Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından netliğe kavuşturulmuştur. Buna göre; arabulucuların bu faaliyeti, baroya kayıtlı ve bağımsız olarak yapmaları halinde, elde edilen kazanç için serbest meslek makbuzu düzenleyecekler ve elde edilen kazanç serbest meslek kazancı olarak beyan edilecektir. Bu takdirde avukatın hali hazırda kullandığı serbest meslek kazanç defterine, arabuluculuk faaliyetinden elde ettiği kazancı eklemesi yeterli olacaktır. Ayrıca

---

<sup>16</sup> Erhan Bayar, İş Davalarında Arabulucuya Başvuru Şartı Getiren İş Mahkemeleri Kanunu, Yaklaşım, Aralık 2017, Sayı: 300.

faaliyetin süreklilik göstermesi dolayısıyla avukatın, KDV yükümlülüğü de bulunmaktadır.

Arabuluculuk faaliyetinin baroya kayıtlı olmadan arızı olarak gerçekleştirilmesi halinde elde edilen kazanç, arızı serbest meslek kazancı olarak değerlendirilecek ve vergilendirilmesi de bu şekilde yapılacaktır. Bu takdirde arabulucu, arızı serbest meslek kazancı için geçerli olan 24.000 TL'lik istisnadan yararlanabilecektir. Elde edilen kazanç, istisna tutarını geçmezse, beyanname verilmeyecek ve dolayısıyla vergi ödenmeyecektir. Bu tutarın aşılması durumunda ise aşan kısım beyanname gösterilecektir. Faaliyetin arızı olması durumunda, arabulucunun KDV ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Arabuluculuğun bir işverene bağlı olarak yapılması halinde de ücret kazancı söz konusu olacak ve yapılan tevkifat nihai vergilendirme olarak kabul edilecektir. Örneğin serbest meslek faaliyetinde bulunan bir avukatın yanında ücretli olarak hizmet erbabı statüsünde çalışan avukatın arabuluculuk yapması ve ücret elde etmesi halinde, yapılan arabuluculuk ücreti üzerinden işvereni tarafından gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılacaktır.

## KAYNAKLAR

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu  
213 sayılı Vergi Usul Kanunu  
3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu  
4857 sayılı İş Kanunu  
6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu  
7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu  
Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği  
296 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği  
Dilemre Öden, B. (2017). Arabulucuların vergilendirilmesi. İstanbul Barosu Dergisi, 91(4), 183-189.  
Akın, E. (2016). Arabuluculuk faaliyeti ve vergilendirilmesi. Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 11(122), 36-41.  
<http://www.adb.adalet.gov.tr>  
[www.gib.gov.tr/özelge sistemi](http://www.gib.gov.tr/özelge_sistemi)

## SURİYELİ GÖÇMEN SORUNLARININ, SOSYAL POLİTİKALAR BAĞLAMINDA ANALİZİ \*

Hacı Yunus Taş<sup>1</sup> - Selami Özcan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-3163-9416](https://orcid.org/0000-0003-3163-9416)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-0882-427X](https://orcid.org/0000-0002-0882-427X)

### ÖZ

Günümüzde dünyanın en önemli sosyal problemlerinden biri göç ve göçmen sorunudur. Ortaya çıkma nedenleri itibarıyla yaygın olarak bilinen göç çeşitleri, temelde iki şekilde olmaktadır. Birincisi isteğe bağlı göç, bu durum müspet göç olarak da açıklanabilir. İkincisi ise zorunlu göçtür. Konumuzu ilgilendiren göç türü ise zorunlu göçün çeşitlerinden olan savaş nedeniyle kişilerin yaşamış oldukları sorunlar sonucunda memleketini, evini, tarlasını, işini, işyerini ve hatta geçmişini terketmek zorunda kaldığı göç türüdür. Türkiye'ye 2011 yılında bugüne kadar Suriye'den savaş nedeniyle gelen yaklaşık 3.550.000' civarında göçmen bulunmaktadır. Bunların 230.000'ne yakın bir kısmı çadır ve konteyner kentlerde misafir edilirken, geriye kalan yaklaşık 3.320.000'ne yakın bir kısmı ise kendi imkânları ile Türkiye deki 81 ilimize dağılmış şekilde yaşamlarını sürdürmektedirler. Bu çalışmamızda ise bahsi geçen Suriyeli göçmenlerin yaşadıkları yerlerde yaptıkları araştırma ve gözlemlerimiz neticesinde görebildiğimiz sosyal alanlardaki sorunları ele alınacaktır. Elbette, birçok sorunları bulunan göçmenlerin her meselesini bu çalışmada ele almak mümkün olmayacaktır. Ancak bu çalışmada daha çok barınma, eğitim, sağlık ve istihdam sorunlarına dikkat çekilecek olup, bu alandaki muhtemel sosyal politika araçları ile çözüm bulmaya yönelik önerilerde bulunulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** *Suriyeli Göçmenler, Mülteci, Zorunlu Göç, Barınma, İstihdam*

---

\* Bu çalışma Yalova Üniversitesi, BAP birimi tarafından desteklenmiştir.

<sup>1</sup> Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi Bölümü Yalova -Türkiye.

E-posta: [tasyunus@hotmail.com](mailto:tasyunus@hotmail.com)

<sup>2</sup> Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü Yalova -Türkiye.

E-posta: [selamozcan@gmail.com](mailto:selamozcan@gmail.com)

## ANALYSIS OF SYRIAN IMMIGRANT PROBLEMS IN THE FIELD OF SOCIAL POLICIES

Hacı Yunus Taş – Selami Özcan

### ABSTRACT

One of the most important social problems in the world today is the issue of immigration and migration. The types of migration commonly known for their emergence in the world are basically two forms. First level voluntary migration can also be explained as this positive migration. The second is forced migration. The type of immigration that interests' locality is the type of immigration that forced people to leave their home country, home, business, workplace and even the past as a result of the problems that people have experienced because of war, which is a kind of forced migration. In Turkey, there are approximately 3,550,000 immigrants who came to Turkey from Syria due to the war so far since 2011, Nearly 230,000 of them are being welcomed in tents and container cities. Nearly 3,320,000 of them are still living their lives dispersed to 81 cities in Turkey with their own capabilities and government aid. In this study, the problems of Syrian immigrants where they live are discussed. Of course, it will not be possible to address all the issues of immigrants who have many problems in this work. However, in this study, more attention will be paid to the problems of housing, education, health and employment proposals for finding solutions with possible social policy tools will be made in this area.

**Keywords:** *Syrian Migrants, Refugees, Forced Migration, Shelter, Employment.*

## GİRİŞ

İnsanlığın varlığı ile beraber devam eden göç olgusu, insanların gerek daha iyi yer ve yurtlar bulmak ve gerekse mevsimin ve doğanın zor şartlarından uzaklaşıp iklimi ve şartları daha uygun olan mekânlara doğru bir hareket şeklinde gerçekleşmiştir. Göç hareketi çoğu zaman gönüllü olarak yapılan bir yer ve mekân değişikliği olabilirken, bazı zamanlarda ise zorunlu nedenlerden (savaş, doğal afet salgın hastalık vb ) dolayı olmuştur.

Çalışmanın ana temasında Suriye’ de meydana gelen iç savaş nedeniyle Türkiye’ye ve diğer komşu ülkelere sığınanların sosyal durumları incelenecektir. Kiminle savaştıkları bile bilinmeyen ve olası bir saldırının, atılacak olan bir kurşunun ve bombanın ne zaman nereden geleceği bilinmeyen bir ortamda canlarını korumak için Suriye den gelen göçmenlerin sorunları incelemektir.

Ayrıca Suriye’nin birçok il, ilçe ve köylerinden Türkiye’ye sığınanların ve Türkiye üzerinden başka ülkelere göç etmek isteyenlerin yaşadıkları sıkıntıların bir kısmının görünmeyen yönlerini ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bunların yanı sıra Suriye’ li göçmenlerin sorunlarını ortaya koyan ve bu alanda yapılmış araştırmalardan da yola çıkılarak, göçmenlerle yüz yüze yaptığımız görüşmelerimizle harmanlamak istiyoruz.

Birebir göçmenlerle yapılan araştırma konusu makale ve raporların sonuçları ile kendi imkânlarımızla, AFAD kamplarında kalan ve kamp dışında, toplum içinde yaşayan Suriyeli göçmen aileleri ile yapmış olduğumuz görüşmeler sonucunda ortaya çıkan sorunların tespiti ve bunlara yönelik olarak bazı çözüm önerilerinde bulunulacaktır. Ayrıca yetişkinlerin gerek kamplarda ve dışarıda yaşadıkları istihdam ve toplumla uyum ve bütünleşme ile ilgili yaşanan problemleri ile bunlara yönelik yapılabileceklerle dikkat çekilecektir.

### 1. Kavramsal Çerçeve

Bu alanda çalışmamızda kullanılacak bazı kavramların kısa ve öz olarak tanımları yapılacaktır. Bu kavramların başında “Göç ve Göçmen kavramları ile Göç Çeşitleri, Mülteci ve Mülteci Göçü” gibi kavramların kısaca açıklamaları yapılacaktır. Sonraki bölümlerde ise Suriyeli göçmen ve mültecilerin durumu ile yaşadıkları sorunların en başında gelen, Barınma yerleri, Eğitim, istihdam ve işsizlik gibi temel konularla ilgili tespitler yapılacaktır.

### 1.1. Göç ve Göçmen Kavramı

Göç esasen dini, iktisadi, sosyal, siyasal ve diğer bazı sebeplerden dolayı insan topluluk ve gruplarının hayatlarının tamamını veya bir bölümünü geçirmek üzere bir iskân yerinden, bir başkasına geçmek suretiyle yer değiştirme hareketi olarak tanımlanmaktadır (Taş,2013: 4). Bu kavramın tanımı ve içeriği değişen yönetimler, politikalar, yaşayış tarzları, arz –talep ilişkileri vb. birçok etken yüzünden tekrar tekrar ele alınma ve üzerine bazı çalışmaların yapılması gereği duyulmuştur.

Türkiye'yi etkileyen göç hareketlerinin arkasındaki nedenlerin bir kısmı bu genel küreselleşme eğilimi ile ilgilidir. Diğer yandan son otuz yıldır ülkemize yakın bölgelerdeki siyasal gelişmeler, savaşlar ve ekonomik dönüşümler nedeniyle, uluslararası göç akımlarının boyutları ve önemi artmıştır.

Göçmenlik ise, en basit tabir ile nüfus hareketleri ile insanların yer değiştirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bunun devamında ise yeni bir ülkeye ya da bölgeye gelip geçici yâda sürekli olarak ikamet etme üzere gelenlere göçmen denilmektedir. Yeni bir yere gelenlerin belirli durum ve zamanlarda yaşadıkları sorunlara (Barınma, Eğitim, Sağlık ve toplumsal uyum vb.) ise göçmen sorunları denilmektedir (Demirtaş,2009:5).

### 1.2. Göç Türleri

Göç türlerini incelediğimizde; nüfusu oluşturan bireylerin kendi istekleri doğrultusunda örneğin çalışma amaçlı göç etmelerine “gönüllü göç”, savaş gibi etkenlerin yol açtığı zorunlu nüfus hareketlerine ise “zorunlu göç” denilmektedir. Ülke sınırları içerisinde gerçekleşen göç “iç göç” olarak, ülke sınırlarını aşan göç ise “dış göç” olarak tanımlanmaktadır (Gezgin, 1994:22). “Transit göç, yasal olsun ya da olmasın bir ülkenin göç yâda göçmenler için yol olarak kullanılmasıdır. Örneğin Orta Doğu ülkelerinden daha iyi yaşam şartları için Avrupa'ya göç edenler Türkiye'yi transit ülke olarak kullanmaktadırlar” (Mutluer, 2003:11).

Göçün nedenlerini incelediğimizde birden fazla neden bulunmaktadır. Fakat kişiyi mülteci konumuna düşüren göç nedenleri; siyasal, dini ve etniksel olabilmektedir. Dini nedenler: Tarihsel süreç, farklı dinden olan insanların toplumlar tarafından dışlandıkları ve bulduklarını yerleri terk etmek zorunda kaldıkları örneklerle doludur.

Göçler belli özelliklerine göre birbirinden ayrılmaktadır. Kimi araştırmacılar göç olgusunu göçün şekline ve süresine, yoğunluğuna göre sınıflandırabilmektedir. Tanımlamaların bazılarında göçün yönüne göre bir sınıflamaya gidilirken, diğer tanımlarda ise göçmenin göç istekliliğine göre bir sınıflama yapılabileceğini belirtmişlerdir. ( Taş, 2013: 4).



Ayrıca buna benzer şekilde yine göçlerin sınıflandırılması mümkündür. Bunlar, zorunlu, ilkel, serbest, büyüklüğü ve zorlama olmak üzere, beş kategoriye ayrılmaktadır. Burada zorlama ile zorunlu göç arasında bir ayırım yapmak mümkündür. Bu durumda ikisinin arasındaki farkı da şu şekilde açıklamak mümkündür. “Zorunlu göç, insanların içinde yaşadıkları koşullar gereği bir bölgeden ötekine göç etmeleridir. Zorlama göç ise insanların kendi istekleri dışında baskı ile bir yerden ötekine göç ettirilmeleridir.

**1.2.1.Zorunlu Göç:** Bu göç türü, diğer göç türlerine benzer görünmekle birlikte sürücü veya cebri göçten ayrı ve farklıdır. Sürgün niteliği ve/veya şiddet içeren zorlama söz konusu değildir. Genellikle kitle/grup çoğunluğunun iradesine uygun olarak, istisnai olarak da bu iradenin hilafına, dışa göçe izin verecek ve içe göçü kabul edecek iki ülkenin kendi etnik kökenlerinden olan ve kültür çevresinde yer alan kitleleri/grupları değiş-tokuş etmeleri veya sadece bir kitlenin/grubun diğer ülkeye göç etmesi şeklinde gerçekleşir ve tamamlanır. Göç hareketinin 1922-1930 döneminde meydana geldiği Türkiye ile Yunanistan arasındaki nüfus mübadelesi, her iki ülkedeki kitleler/gruplar bakımından “zorunlu göç” (compulsory migration) tür. O kadar ki, “din” unsuru ölçüt alındığı için Türk oldukları halde Hristiyan Karamanlılar (Karamanlides) de Türkiye’den göç etmek zorunda bırakılmıştır.

**1.2.2.Grup Göçü:** İki ülke devleti arasında herhangi bir uzlaşma bulunmamasına rağmen, ağırlıklı olarak uğradıkları baskı ve ayırım politikaları nedeniyle bir etnisite ya da din gibi ortak karakteristikleri paylaşan insanların, grup ya da gruplar halinde buldukları ülkeyi terketmelerine “grup göçü” adı verilmektedir. Bu göç türü, genellikle coğrafi yakınlık ve kültürel benzeşim mesafesindeki ülkenin de açıkça ortaya konan rızasıyla bu ülke topraklarına gerçekleştirilmektedir. Bulgaristan’dan Türkiye’ye gerçekleşen 1989 “soydaş” göçü, bu nitelikte bir göç hareketidir (Bağlan Toğrol, 1991: 60).

## 2. Mülteci Kavramı

Tarihin neredeyse her döneminde insanlar yaşadıkları baskılar yüzünden buldukları yerleşim yerlerini terk etmek zorunda bırakılmışlardır. Bu insanların neden oldukları kitlesel göçler devletlerin dikkatini çekmiş, yaşanan sorunu çözmek için kendi aralarında anlaşmalar imzalamışlar ve mülteci kavramını açıklığa kavuşturmaya çalışmışlardır. Konu ile ilgili bazı anlaşmalarda geçen mülteci tanımları şunlardır:

Uluslararası mülteci hukukunun özünü oluşturan 28 Temmuz 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’ne göre mülteci: “1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba

mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen; yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her şahıs mülteci olarak belirlenmiştir” (www.unhcr.org.tr, 16.04.2016).

### 3. Mülteci Göçü

“Mülteci göçü” (refugee migration), esas itibarıyla, buldukları ülkede siyasi otorite veya rejimle anlaşmazlık veya çatışma halinde olan, bu itibarla da çoğu kez can ve mal güvenlikleri tehdit altında bulunan kişilerin ve küçük grupların başka bir ülkeye, genellikle de yasadışı yollarla ve/veya sahte belgelerle gerçekleştirdikleri göç türüdür. Kritiz ve Keely’ye göre göçün en dramatik formu mülteci göçüdür. İnsanlık tarihinde, bu konuda uluslararası dayanışma ve yardım gereğinin siyasi açıdan öneminin kavranması ve tanınması çok yenidir. Mülteci sorunlarıyla 1921’den önce öncelikle ve neredeyse sadece özel gönüllü kuruluşlar ilgilenmişler ve sadece bunlar yardım çağrılarını gözler önüne sermişlerdir. Mülteci göçüne, tarihi olarak hemen hemen dünyanın her yerinde rastlanmış olmakla birlikte son on yıllarda hacim olarak çoğunluğu Asya’nın, Afrika’nın ve Latin Amerika’nın gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerinde meydana gelmiştir. Türkiye’den 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra Avrupa ülkelerine yoğun bir bireysel ve küçük gruplar halinde mülteci göçleri gerçekleşmiştir. Arjantin’de Peron hükümeti, 1946’da, ülkeye beyin göçünü teşvik edebilmek amacıyla açıkça mülteci kabul etme programı başlatmış, bu amaçla işbirliği yaptığı “Uluslararası Mülteciler Örgütü” (International Refugee Organization) yaklaşık 5 yıl içerisinde bu ülkeye (çoğu Yugoslavyalı) 32 binden fazla mültecinin gelmesini sağlamıştır (Demirtaş, 2009:7).

### 4. Suriyeli Mültecilerin Entegrasyonu: Barınma, Eğitim ve İstihdam Politikaları

Suriyelilerin ülkeye giriş, kalış ve çıkışları 2013 Nisan ayında Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile belirlenmiştir. İkinci adım 2014 Ekim ayında gelmiş ve kabul edilen geçici Koruma Yönetmeliği ile Suriye’de meydana gelen olaylar sebebiyle Suriye’den bireysel veya kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen Suriye vatandaşları ile vatansızlar ve mülteciler geçici koruma altına alınmıştır. Geçici koruma kapsamına alınan mültecilerin acil ihti-

yaçları ve sağlık hizmetlerinden faydalanması da sağlanmıştır. Yasal düzenleme ve temel ihtiyaçlarının karşılanmasının dışında Türkiye devleti uzun süreli bir birlikte yaşayabilmenin yollarını aramaktadır.

Türkiye'nin mülteci politikası bir kaç farklı aşamadan geçmiş ve zaman içerisinde ortaya çıkan ihtiyaçlara göre yeni çözüm yolları uygulanmaya çalışılmış ve hala yapılmaktadır. İlk aşamada temel ihtiyaç, ülkeye yeni gelenlerin bir yere yerleştirilmesi (sığınma) ihtiyacının giderilmesi olmuştur. Bu ihtiyaçların giderilmesi, sınır hattı boyunca kurulan kamplarda mültecilerin barınma, eşya, giysi ve yiyecek ihtiyaçları temin edilerek yapılmış, daha sonra gelen mültecilerin sayısının önemli ölçüde artması kampların kapasitelerini doldurmuş, bazı nedenlerle kamplarda kalmak istemeyen kişi ve ailelerin varlığı ile sadece kamplarla çözüm yetersiz kalmıştır. Günümüzde 25 kampta hayatlarını idame ettiren 228.000 kişiye yakın Suriyeli bulunmakla birlikte bu rakamın 15 katından fazla olan yaklaşık 3.320.000 kişi ise şehirlerde yerel halk ile beraber yaşamaktadır. Bugün mültecileri "kamplarda kalanlar" ve "kamp dışı mülteciler" olarak ikiye gruba ayırmak mümkündür. Kamplarda kalanların durumu hizmetlere ulaşım imkânları göz önünde bulundurulunca görece olarak daha iyi oldukları söylenebilir. Kamp içi mültecilerin gıda ve temizlik ihtiyaçları karşılanmaktadır. Ayrıca kamplarda bulunan sağlık ocakları ve eğitim merkezleri de bu hizmetlerden yararlanmalarını kolaylaştırmaktadır. Mültecilerin %93.4'ünü oluşturan kamp dışı mülteciler ise hizmetlere ulaşım açısından daha dezavantajlı durumdadır. Sağlık ve eğitim hizmetlerinden yararlanma hakları bulunmasına rağmen düzenli bir gelir ve kalacakları bir evleri bulunmamaktadır.

Türkiye' de Mülteci Politikasını Belirleyen Unsurlar: Türkiye'nin mülteci politikasını belirleyen ve yön veren iki temel unsur bulunmaktadır. Bunların ilki Türkiye'nin muhatap olduğu göç dalgasının henüz bitmemiş olmasıdır. Bu yıl (2018) eğer barış olmaz ve savaş bu günkü gibi (Mart, 2018) savaşın olduğu alanlar daralmış olsa bile Suriye de istikrar sağlanmadığı sürece, Suriye' den Türkiye'ye göç devam edecektir. 2018 Mart ayının sonuna gelindiğinde Suriye'de beklenen barış henüz tam manasıyla sağlanmadığından Türkiye 'de bulunan Suriyeli göçmen sayısının artarak devam ettiğini ve resmi rakamlara göre yaklaşık, 3.554.000 civarında olduğu belirtilmekle birlikte kayıtlı olmayanlarla toplam 4.000.000 dan fazla olduğu tahmin edilmektedir. (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü verileri ve basına yansıyan tahminler)

İkinci temel unsur, Türkiye'de barınmakta olan Suriyelilerin büyük çoğunluğunun ülkelerine geri dönmeyecekleri gerçeğidir. Tarihten edindiğimiz deneyimler, örneğin 1992-1995 yılları arasında Yugoslavya'nın dağılma sürecinde Bosna-Hersek'ten kaçan mültecilerin yüzde elliden fazlasının geri dönmemiş olması, Suriyelilerin de büyük çoğunluğunun savaşın bitmesi

halinde bile ülkemizde kalacağını göstermektedir. Suriyeliler ile alakalı olarak, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın (AFAD) yayınladığı raporlar her 5 kişiden 3'ünün ülkesine geri dönmek istediğini kaydetmiştir. Bu araştırmamız süresince (2015 ve (2018 Mart ayı sonu) boyunca ) yaptığımız araştırmalarda ise; Başer Essed' in görevde kalması durumunda, Suriye deki savaş bitse bile, Türkiye de bulunan göçmenlerin ancak %30' unun geri dönebileceği tahmin edilmektedir. Diğer %70 lık kısmı ise Essed'in yönetimden tamamen çekilmesi ile geriye kalanlardan % 60 'lık bir kısmı dönebilir. En iyi durumda Suriyeli göçmenlerin ancak % 60' lık kısmının ülkesine dönebileceği beklenmektedir.

Ülkemizdeki Suriyelilerin durumunun göçmenlikten vatandaşlığa doğru gelişeceği beklenen bu süreçte 2017 yılının başından başlayarak belli bir program ve araştırma sürecinden geçenler Türk vatandaşlığına alınmaktadır. Bu vatandaşlığa alım işlemleri öncelikle yüksek vasıflara sahip ( Doktor, Öğretmen ve Mühendis gibi) olanlardan başlanarak Türkiye de ciddi yatırım yapan istihdam sağlayabilen Suriyeli iş adamlarına da öncelik tanınmaktadır. Sayıları kesin olarak bilinmemekle beraber 2017 yılının sonuna kadar 30-40 bin Suriyelinin vatandaşlığa alınabileceği tahmin edilmektedir. Beklentilere göre ise en az 300.000 civarında Suriyelinin Türk vatandaşlığına alınacağı beklenmektedir. (Haber7.com)

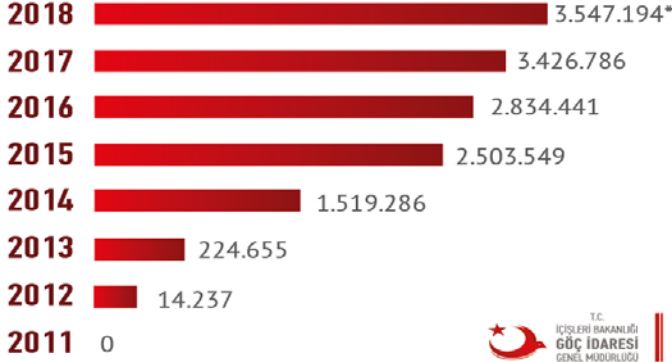
### Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk 10 ile Göre Dağılımı



Kaynak: Göç İdaresi Genel müdürlüğü, 5 Mart 2018 verileri, [http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713](http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713), Erişim Tarihi: (06.03.2018)

Yukarıdaki haritaya göre en çok göçmenin bulunduğu bölge coğrafi olarak Suriye ye yakın olan Güneydoğu Anadolu ve Akdeniz bölgesi ile Marmara bölgesi olduğu görülmektedir.

## YILLARA GÖRE GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDAKİ SURİYELİLER



\*08.03.2018 tarihi itibarıyla



**Kaynak:** Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, [http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713](http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713),  
Erişim Tarihi: 06.03.2018.

### 4.1.Göçmenlerin Barınma Merkezleri

Suriye’de ortaya çıkan iç karışıklıklar nedeniyle Türkiye’ye 2011 yılının Nisan ayında gelen ilk Suriyeli grubun geçici kabul işlemleri yapılmış ve bu grup öncelikle sınıra yakın noktalara kurulan çadırkentlere yerleştirilmiştir. Türkiye’ye giriş yapan ilk gruplar, Türkiye-Suriye sınırında bulunan Hatay ilinin Yayladağı, Altınözü ve Reyhanlı ilçelerini yoğun olarak tercih etmişlerdir.

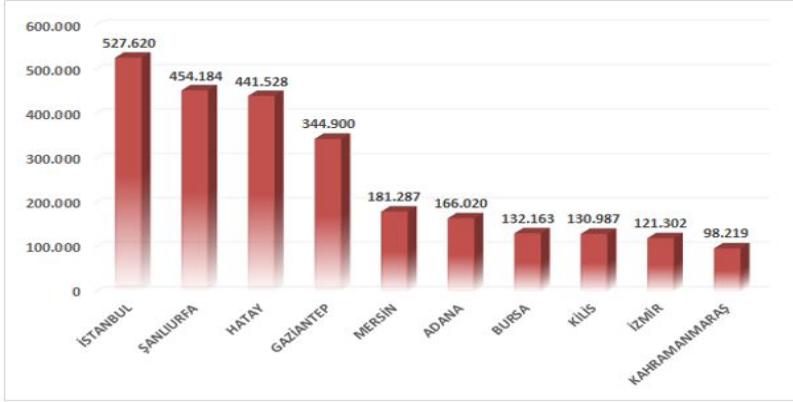
Ancak Suriye krizinin etkisi genişleyerek devam ettiği için gelen Suriyeli sayısı günden güne giderek artış gösterdiğinden Hatay ilinin tek başına yetersiz kaldığı ve bu ilimize ek olarak Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin, Maraş, Osmaniye ve Adana vb. en az on ilimize de barınma merkezleri kurulmuştur.

“Suriye'deki savaştan kaçarak evlerini terkeden Suriyelilerin dramı bitmiyor. Her gün umuda kaçışta can veren mülteciler, çadırkent ve konteyner kentlerde yaşıyor. Türkiye’de 10 ilde kurulan 25 çadır ve konteyner kentte 228 bin Suriyeli barınıyor” (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2018, [http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713\\_icerik](http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik)).

Toplam 33.620 çadır ve bölme ile 11.909 konteyner, ülkelerinden kaçarak ülkemize gelen Suriyeli misafirlerimizin kullanımına sunulmuştur. Bu barınma merkezlerinin ve bu merkezlerde verilen hizmetlerin koordinasyonu AFAD tarafından sağlanmaktadır. (AFAD, 2014:18).

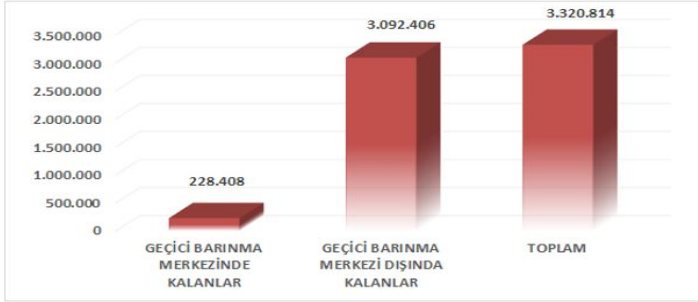
Türkiye’de Bulunan Suriyeli Göçmenlerin Durumunu Gösteren Şekiller Türkiye’de bulunan Suriyelilerin en çok yaşadıkları ilk 10 şehrimizin 2016-2017 yıllarındaki rakamları aşağıdaki tablolarda verilmiştir. Bu rakamlar her geçen gün artmaktadır.

**Şekil 1. Suriyeli lerin Türkiye’de en çok buldukları ilk 10 Şehir (2017 yılı)**  
GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDA BULUNAN SURIYELİLERİN İLK 10 İLE GÖRE DAĞILIMI



**Kaynak:** Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, [http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713\\_icerik](http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik) Erişim Tarihi: 22.11.2017

**Şekil.4. Geçici Barınma Merkezleri içinde ve dışında kalan Suriyeliler (2017)**  
GEÇİCİ BARINMA MERKEZLERİ İÇİNDE VE DIŞINDA KALAN SURIYELİLER



**Kaynak:** Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, [http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713\\_icerik](http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713_icerik) Erişim Tarihi: 22.11.2017

Yukarıdaki şekil ve sayılarda da anlaşılacağı gibi 2016 dan 2017 ye geçerken Suriyeli mülteci sayısı % 15- 20 civarında artmıştır. Diğer önemli bir tespit ise geçici barınma merkezleri olan kamplardan normal yerleşim yerlerine bir akışın olduğu görülmektedir. Türkiye’de Suriyeli sayısı arttığı halde geçici barınma merkezlerinde kalanların sayısı %20 civarında azalmıştır.

Bu da bize geçici barınma merkezlerinin uzun vadede tercih edilmediğini göstermektedir.

### GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDAKİ SURIYELİLERİN GEÇİCİ BARINMA MERKEZLERİNE GÖRE DAĞILIMI

GEÇİCİ BARINMA MERKEZLERİ	TOPLAM
ŞANLIURFA	81.270
GAZİANTEP	23.994
KİLİS	25.101
KAHRAMANMARAŞ	17.135
MARDİN	2.714
HATAY	17.425
ADANA	26.981
ADİYAMAN	9.067
OSMANIYE	14.668
MALATYA	9.447
<b>TOPLAM</b>	<b>227.802</b>
<b>GEÇİCİ BARINMA MERKEZLERİ DIŞINDA KALAN SURIYELİ SAYISI</b>	<b>3.326.694</b>
<b>ÜLKEMİZDE BULUNAN TOPLAM SURIYELİ SAYISI</b>	<b>3.554.496</b>

15.03.2018 itibarıyla



Kaynak: [http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713\\_icerik](http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik), Erişim Tarihi: 25.03.2018.

Yukarıda açıklandığı gibi Türkiye'ye her gün artarak devam eden bir Suriyeli göçmen akını olduğu görülebilmektedir. 08 Mart ile 15 Mart 2018 tarihleri arasında geçen bir haftalık süre içinde Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün resmi rakamlarına göre, ek olarak 7.000 Suriyelinin Türkiye topraklarına geldiği görülmektedir.

**Mültecilerin Piyasadaki Ekonomik Hayata Etkisi:** Mültecilerin Türkiye üzerindeki ekonomik etkilerine gelince çift taraflı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bir yandan kira fiyatlarının artmasına ve nüfus artışına dayalı enflasyon artışıyla halk arasında rahatsızlığa neden olurken, diğer tarafta pazarda artan ilgi özellikle üreticiler için tatmin edici bir durum oluşturmaktadır. Öncelikle küçük esnafın bölgeye gelen bu hareketlilik neticesinde artan satışları ve Hatay, Mersin ve Gaziantep'e yerleşen Suriyeli yatırımcılar piyasaların yüzünü güldürmektedir (Orhan ve Gündoğdu, 2015: 8).

Ayrıca Suriyelilerin Türkiye'de kurdukları şirketler her gün artmakta ve 2017 yılının sonlarında ABD merkezli sivil toplum örgütü Building Markets ve Gaziantep'te faaliyet gösteren Suriye Ekonomik Forumu Türkiye'deki Suriyelilere ait işletmeler için hazırladığı rapora göre: Resmi ve gayri resmi kurulan şirketlerin toplam sayısının 10 bin aştığı tahmin ediliyor. 2011'den beri resmi olarak 6 bin 33 yeni şirket kurduklarını bildiren rapora göre,

Suriyelilerin yaklaşık 334 milyon dolarlık yatırım yaptığı belirtilmektedir. Suriyeli KOBİ'ler ortalama 2 buçuk yıldır Türkiye'de faaliyet gösteriyor ve yıllık ortalama gelirlerinin ise 463 bin dolar civarında olduğu ifade edilmektedir (<https://www.sadecehaber.com>).

#### 4.2. Suriyeli Göçmenlerin Entegrasyon ve Eğitim Sorunu

Mülteci krizi çok karmaşık ve güç bir mesele olup, entegrasyon söz konusu olduğunda yönetmesi daha da zor bir hal almaktadır. Bu sebeple olay daha çok güvenlik yönüyle ele alındığından, insani yaklaşım ikinci planda kalmaktadır. Fakat "mültecilerin, halkın elinden işlerini alması" ve "ülke kaynaklarını sömürdükleri" gibi yaygın kanaatin aksine, araştırmalar göçmenlerin (mülteciler) doğru bir politika ile yönetildikleri takdirde topluma kolayca uyum sağlayabildikleri ve ev sahibi olan ülkemize yarar sağladıklarını göstermektedir.

Bu kişiler sadece potansiyel işçiler değil aynı zamanda muhtemel yatırımcı ve girişimcilerdir. Bu nedenlerle kısa vadede olmasa da süreç içerisinde ülkemizin fedakârlık ederek katlandığı maliyet ve yükün karşılığını fazlasıyla alabileceği beklenmektedir. Türkiye güvenlik eksenli bir mülteci politikası benimsemekten kaçınmıştır. Suriyelilerin geldikleri günde başlamış olan toplumsal uyum süreci doğru yönetildiğinde Türkiye için pek çok avantajlar getirecektir. Savaş sonrası kurulacak olan yeni Suriye ile Türkiye arasındaki bağların temellerini oluşturacak bu nüfus yaklaşık %45'i, 19-54 yaşları arasında oldukça genç ve dinamiktir (Tablo 1). Görüldüğü gibi gençlerden oluşan Suriyeli mülteci nüfus istihdam için ciddi bir potansiyeldir. Ayrıca Suriyeli mültecilerin eğitim düzeyi tahmin edilenden daha üst seviyede olup, Türkiye'deki ortalama eğitim seviyesine yakındır. Bu da Suriyelilerin yalnızca vasıfsız işçiler olmayacaklarını aynı zamanda kalifiye eleman ve yatırımcılar olacaklarını göstermektedir (Dinçer vd., 2013:23-26).

Sınır illerimizde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı birimler ile bazı Sivil Toplum Kuruluşları (STK) yabancıların eğitim seviyeleri ve denklilerinin tespiti için ortak çalışmalarda bulunmaktadır. Bu STK'ların içinde bazı komisyonlar oluşturulmuştur. Bu komisyonların bir görevi ise şehirlerde geçici eğitim merkezleri oluşturmaktır. Bazı okulların eğitim saatleri düzenlenerek müsait oldukları vakitlerde alt yapının mültecilerin eğitimi için kullanılması sağlanmış, yine aynı amaçla bazı okullar kurulmuştur (Dillioğlu, 2015:17).

Bu merkezlerde verilen eğitim müfredatı Suriye ile uyumlu hazırlanmış olup, İlk etapta eğitimciler de tamamen gönüllü hizmet vermekte idi. Daha sonra Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çocuklara Yardım Fonu'nun (UNICEF) ortak girişimleri ile öğretmenlere düşüğe olsa bir ücret verilmeye başlanmıştır.



**Tablo 1. Türkiye’de Bulunan Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyetleri**

BIYOMETRİK VERİLERİ ALINARAK KAYIT ALTINA ALINAN SURİYELİLERİN YAŞ VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI (19.10.2017)

YAŞ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
<b>TOPLAM</b>	<b>1.743.334</b>	<b>1.508.663</b>	<b>3.251.997</b>
0-4	236.024	220.082	456.106
5-9	232.434	218.928	451.362
10-14	176.464	162.099	338.563
15-18	150.960	125.488	276.448
19-24	272.910	205.531	478.441
25-29	175.865	135.422	311.287
30-34	145.638	113.579	259.217
35-39	102.353	84.288	186.641
40-44	71.738	66.956	138.694
45-49	55.207	50.787	105.994
50-54	44.095	42.370	86.465
55-59	29.618	29.501	59.119
60-64	20.510	20.986	41.496
65-69	13.583	13.974	27.557
70-74	7.234	8.042	15.276
75-79	4.469	5.333	9.802
80-84	2.364	2.990	5.354
85-89	1.275	1.560	2.835
90+	593	747	1.340

**Kaynak:** Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, [http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713](http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713), Erişim Tarihi: 25.10.2017

Milli Eğitimin temel hedefi bu şehirlerde bulunan söz konusu eğitim merkezlerinin sayısını artırmak ve daha çok eğiticiyi finanse etmektir. Daha öncede belirtildiği gibi bu eğitim merkezleri Türkçe dersleri ve mesleki eğitim kursları da vermektedir. Bu anlamda da hem ulusal hem uluslararası kurum ve kuruluşların destekleri ile eğitilen kişi sayısı ve öğretmenlerin artırılması gerekmektedir.

Kamp dışında yaşayan mülteci çocuklar için çok fazla alternatif mevcut olmadığından, öğrenciler Milli Eğitim’e bağlı devlet okullarında Türk vatandaşları ile birlikte eğitim alabilmektedirler. Bu durumda ilk zamanlar sınıfa ve arkadaşlarına uyum noktasında sıkıntılar yaşanıyor olsa da, birçok mülteci çocuğun bu şekilde devlet okullarında akranları ile birlikte Türkçe eğitim aldığı bilinmektedir.

Okullarda eğitim gören Suriyeli mülteci çocuklar ebetteki Türkçe öğrenmekte ve dolayısı ile topluma daha kolay entegre olup kaynaşabilme potansiyeline daha yakın olmaktadır. Ayrıca eğitimin ücretsiz olduğu ve her mahallede bulunan devlet okulları sayesinde, çocuklar için önemli bir

gelecek vaad eden bir alternatif olarak düşünülmektedir. Esas önemsenmesi gereken mülteci çocukların uyum sürecinde eğiticiler, okul yönetimi ve aileleri tarafından ciddi bir şekilde desteklenmeleridir.

Ayrıca istikrarlı bir geçim yolu ve barınma yeri ile ailesini geçindirecek sağlam bir işi olamayan ebeveynlerin çocuklarına düzenli ve sağlıklı bir eğitim aldırabilmeleri de mümkün olamamaktadır. Bu açıdan bakıldığında eğitim, istihdam ve kalacak yer yani barınma gibi sorunların hepsi birbirine bağlı ve birbirini doğrudan etkileyen unsurlardır.

### 4.3. Suriyeli Göçmenlerin İstihdam Sorunları

2016 yılı öncesi Türkiye’de çalışan mülteci ya da göçmenlerin çalışma izinleri yok denecek kadar azdı. Ancak 2016 yılında çıkarılan bir yönetmeliğe rağmen bu kayıt dışılığın tam olarak önüne geçilebilmiş değildir. Bunun birkaç nedeni olduğunu söylemek mümkündür. Birincisi Suriyelilerin kayıt altında resmi olarak çalışabilmeleri için getirilen şartlardır. Bunlar en az altı aydan önce kayıtlı ve bir göçmen kartına sahip olmaları, ikincisi İkamet etikleri şehirlerin sınırları dâhilinde çalışma şartı ve üçüncü olarak, Suriyeli işçilerin çoğunlukla vasıfsız kişilerden oluşmuş olmaları vb. sebepleri saymak mümkündür.

Mültecilerin içinde buldukları durumları nedeniyle bir şeyler üretmek ve günlük ihtiyaçlarını karşılamak isteği hiçbir zaman bitmeyecektir. Bu nedenle mültecilere resmi hakları daha hızlı ve geniş olarak tanınmalıdır. Bu hak ne kadar hızlı ve geniş olarak tanınırsa mülteciler işverenler tarafından sömürülmekten o denli çabuk kurtulabileceklerdir. Aksi durumda mültecilerin işverenler tarafında kayıt dışı ya da normal vasıflarının altında bir ücretle çalıştırılmaya devam edilecektir.

Ancak bu durum sadece Suriyeli çalışanları değil, aynı zamanda Türk vatan-dışı olan işçileri de tehdit etmektedir. Ücretlerin düşük tutarlarda verilmesi çalışanlar arasında bir dengesizlik oluşturarak piyasada kirli rekabeti ortaya çıkarmaktadır. Bunun sonucunda ise birçok yerli işçilerinde işsiz kalmasına sebep olabilmektedir. Bu ve benzeri sorunların daha az ve düşük oranlarda yaşanması ve hem de yerel işçilerin korunması amacıyla Suriyeli göçmenlere istihdam yolunu açan yeni bir yönetmelik 2016 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

“2016/8375 sayılı Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” kapsamında 6 aydan fazla bir süre Türkiye’de kayıtlı olarak geçici bir kimliğe sahip olan Suriyeli göçmenler resmi olarak çalışma hakkına sahip olabilecektir. Günümüzde Suriyelilerin çalışma izni kanunu yürürlükte ve uygulanmakta olmasına rağmen yine de istihdamla ilgili ciddi sorunların olduğu bilinmektedir. İş hayatında bu tür sorunların daha kabul

edilebilir düzeylere çekilebilmesi ve daha uygun şart ve ücretlerle çalışmanın ağılanabilmesi için yapılması gereken temel bazı düzenlemelere bağlıdır.

- Suriyeli göçmenlerin sigorta primlerinden faydalandırılma imkânlarının verilmesi (emeklilik hakkı veya Suriye'ye döndüklerinde primlerin iadesi gibi)
- Sağlık imkânlarından çalışanlarla çalışmayanlar arasında katılım ücreti oranlarının farklı bir oranda düzenlenmesi
- Suriyeli işçilerin çalıştıkları kurumların denetlenmesi
- Sigortalı olarak çalışanlara belli bir süre sonunda vatandaşlık imkânının verilebilmesi

Gibi önlemlerle bu alanda daha sağlam adımların atılarak orta ve uzun vadede iyi sonuçların alınabileceği beklenmektedir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Yedi yılı aşkın bir süredir devam eden Suriye'nin iç savaşı şimdiden Ortadoğu bölgesinde siyasal, ekonomik ve toplumsal etkiler bırakmıştır. Bunların yanı sıra Suriye krizini önemli kılan unsurların en önemlisi, insanların mağdur olma durumudur. Resmi rakamlara göre Suriye'de iç savaştan dolayı 350 binden fazla kişi hayatını kaybetmiştir. 6 milyona yakın Suriyeli ülke dışına göç etmek durumunda kalmış, 7 milyona yakını evlerini terk ederek ülke içinde güvenli bölgelere göç etmiştir. Dolayısıyla 13 milyon civarında Suriyeli iç savaştan doğrudan etkilenmiştir. İç savaş öncesi toplam nüfus yaklaşık 23 milyon civarında idi. Ekim 2017 tarihi itibarıyla Suriye'deki nüfusun yarısından fazlasının iç savaşın etkilerine doğrudan maruz kaldığı görülmektedir.

Mültecilerin %75'inden fazlasını çocuk ve kadınlar oluşturmakta ve büyük çoğunluğu kamplar dışında zor şartlar altında hayatlarını sürdürmeye çalışmaktadır. Bu nedenlerden dolayı Suriyeli krizi ve beraberindeki sorunlar göz ardı edilemeyecek derecede ciddi boyutlara varmış olup, olaya kayıtsız ya da uzak kalmak mümkün değildir. Bugün tüm dünya, tarihin en ciddi göç ve mülteci krizine şahitlik etmektedir. Ülke nüfusunun yarısı iç/dış göçe zorlanmış olup yakın zamanda da bu durumun çözüme kavuşması mümkün görülmemektedir. Geline nokta ise detaylarda boğulmak yerine, neler yapılmalı sorusuna cevap vererek çözüm aramak daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Türkiye sayıları dört milyonu aşan mülteci nüfusu ile dünyada en fazla mülteciye ev sahipliği yapan ülke konumuna gelmiş ve sürecin ilk gününden itibaren istikrarlı bir şekilde Suriye ve Suriyeli krizine karşı insani bakış

açısını kaybetmemiştir. Başta açık kapı politikası ve gelen göçmenlerin kalabilecekleri kampların kurulması olmak üzere atılan pek çok adım, Suriyelilerin mağdur edilmemesi açısından oldukça önemlidir.

Toplumların bütünleşmesi her iki taraf açısından da zorlu bir süreçtir. Fakat bütünleşmeden kaçınıldığı ya da süreç doğru yönetilmediği sürece iki tarafı da bekleyen farklı temel sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır. Mültecilerin doğal bir normalleşme sürecine girememesi durumunda birçok problemle karşı karşıya kalacaklardır. Mülteciler, kayıt dışı çalıştıkları takdirde ucuz iş gücü gibi görüldüğünden sömürülmeye açık olacaktır, hayatlarını idame ettirmek için suça karışabilirler veya sağlıklı bir şekilde iş piyasasına giremedikleri takdirde Türkiye'nin yeni bir alt sınıfı olmaya mahkûm kalabileceklerdir.

Ancak Türkiye devleti ve hükümeti ile yukarıda bahsedilen sorun ve problemlerin önüne geçmeye kararlı bir çaba ve gayreti içerisine girmiştir. Bu araştırmamız sırasında tespit edilen çok daha önemli bir konu ise, Türkiye'nin mülteci politikasının Suriyeli göçmenler ile adeta evrim geçirmiş ve yeni bir konuma geldiği gerçeğidir. Geçen yedi yıla yakın bir sürede gelinen noktada mültecilerin toplumsal uyumunun büyük oranda sağlanmış olmasıdır. Bütünleşmenin tek alternatifinin toplumsal marjinalleştirme ve ötekileştirme olduğu şu durumda Türkiye iki aşamalı bir entegrasyon politikası yürütmektedir. Eğitimde devamlılık ve mültecilerin istihdam edilmesi, istihdam ile ilgili olarak en önemli adım olan hukuki düzenleme yapılmış ve belli şartlara sahip olan Suriyeli göçmenlerin resmen Türkiye'de işçi olma hakları verilmiştir. Suriyelilerin resmi statüsünün belirlenmesi ve yasal haklarının tanımlanması olmak üzere eğitim ve iş piyasasında istihdam edilme ile bir kısmına vatandaşlık verilmesi ile mültecilerin toplumla olan uyumun önünü açan pek çok adım atılmıştır.

Bu anlamda eğitim, istihdam ve vatandaşlık gibi üç önemli konunun yasal olarak halledilmesi ile zaman içerisinde uygulamada doğabilecek aksaklıkların da görülüp çözümler getirilerek toplumsal bütünleşme daha hızlı ve etkili bir şekilde sağlanabilecektir. İstihdam alanında getirilen yasal çözüm ile geçimlerini sağlayabilecek olan aileler, çocuklarının eğitimine de daha çok önem vereceklerdir. Dolayısı ile eğitim almış olan çocukların, hem kendileri hem de ailelerinin toplumla olan uyumları daha hızlı olacaktır.

Haksız rekabetlerin önüne geçilerek eşit şartlardaki çalışma ve ücretlerin verilmeye başlanması ile işçi ve işverenler arasındaki rekabet daha gerçekçi olacaktır. Ayrıca öncelikle belirli vasıflara sahip (doktor, mühendis, öğretmen, tekniker vb.) olanların kendi alanlarında istihdam edilmeleri sağlanarak bir taraftan kaynak israfı önlenerek verimlilik artırılacaktır. Bu nedenlerden dolayı hem yerli işçileri korumak ve hem de mültecileri iş piyasasından soyutlamak yerine eşit rekabet sağlamayı amaçlayan Türkiye

devleti yabancıların çalışma haklarını düzenleyen bir takım düzenlemeler yapmıştır. Bu anlamda süreç içerisinde ihtiyaca göre daha geniş kapsamlı düzenlemelerin yapılması beklenmektedir.

Ayrıca Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün ilgili birimleri ile İŞKUR'un ortak çalışmaları teşvik edilerek iş piyasasına yönelik yapılan araştırmalar daha da geliştirilerek hangi şehirde ve hangi alanlarda açık iş pozisyonlarının olduğu tespit edilip Suriyeli işsizlerin vasıflarına uygun olan bölgelerde ikamet etmeleri teşvik edilebilir. Aynı zamanda istihdam edilenlerin sigortalı olarak çalışmaları sağlanarak, işletmeler arasında işçi maliyetlerinden kaynaklanan kaynaklanan haksız rekabetinde önüne geçilmiş olunur.

Devlet açısından dikkat edilmesi gereken bir diğer konu ise mültecilerin hizmetleri kolay alabilme imkânlarıdır. Kamplarda ikamet eden mülteciler eğitim ve sağlık gibi hizmetleri daha kolay alabilirken, kamp dışındakiler için aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Özellikle sınır illerinden ayrılmış mültecilerin sağlık ve eğitim hizmetlerine daha eşit şartlarda ulaşımının sağlanmasına öncelik verilmesi gerekir. Ayrıca çocukların eğitimi için çeşitli teşvik edici tedbirler düşünülebilir. Bunun için ise temel eğitim çağında çocukları olan ailelere öğrenci başına belli bir ücret ödenebilir. Yetişkinler için ise, hem okuma yazma, hem de mesleki eğitim alıp, kendilerini geliştirmek isteyenlere Milli Eğitim ve İŞKUR aracılığı ile çeşitli destekler verilerek mültecilerin topluma uyumları hızlandırılabilir.

Ayrıca ulusal ve yerel merkezlerde sivil toplum kuruluşları, belediye ve diğer kurum ve kuruluşlar birlikte Suriyelilere yönelik eğitim, sağlık, mesleki eğitim ve istihdam imkânlarını barındıran merkezler kurarak göçmenlerin topluma kazandırılmasına yardımcı olabilirler. Buna en iyi örnek Sultanbeyli Belediyesi ve bazı sivil toplum kuruluşlarının desteğiyle kurulan Mülteciler derneğinin hizmet binasındaki faaliyetleridir. Temennimiz bu tür merkezlerin sayısının kısa zamanda artarak Suriyeli ve diğer göçmenlerin topluma entegre olmaları olmaları daha da hızlandırılmasıdır.

Sorunların varlığına rağmen, Türkiye devletinin oldukça kararlı ve istikrarlı bir şekilde mülteci politikasını yürüttüğünü söylemek mümkündür. Süreç başarılı bir şekilde götürüldüğü takdirde hem mağdur durumda olan Suriyeliler için bu göç bir avantaja dönüşebilecek, hem de ev sahibi olan ülkemiz bu dinamik ve genç yeni nüfustan istifade edecektir. Suriyeli mültecilerin mümkün olan en kısa bir zaman içinde, eğitim ve istihdam ile üretim alanlarına kaydırılmak suretiyle Türkiye için yük değil potansiyel bir kalkınma aracı olarak değerlendirilip, faydalı hale getirilmeleri en büyük temenni olarak beklenilmektedir.

## KAYNAKÇA

- AFAD, Raporu, (2014). *Suriye'den Türkiye'ye nüfus hareketliliği, kardeş topraklarında misafirlik*. Ankara.
- Akkayan, T. (1979). *Göç ve Değişme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, s 54
- Bağlan, T. (1991). *Direniş (Bulgaristan Türklerinin 114 yıllık onur mücadelesinin karşılaştırmalı psikolojik incelemesi)*, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul 1991.
- BMMYK - Parlamentolar arası birlik (2001). *Mültecilerin korunması raporu*, Ankara.
- Demirtaş, H. (2009). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Mülteci Sorunu ve Türkiye – AB ilişkilerine etkisi*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya.
- Dillioğlu, B. (2005). *Suriyeli mültecilerin entegrasyonu: Eğitim ve istihdam politikaları, UTGAM Analiz*, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara.
- Erdoğan, M. ve Ünver, C. (2015). *Türk iş dünyasının Suriyeliler konusundaki görüş ve önerileri*. Tisk Tayını, No:353, Ankara: Matsa Basımevi.
- Güneş, M. (2013). *Uluslararası göçün tetikleyicileri; Suriye'den Türkiye'ye zorunlu göç'ün cilvegözü örneği ile yansımaları*. Yayınlanmamış, yüksek lisans tezi, Turgut Özal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, (2016) Erişim Tarihi: (10.04.2016).[http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma/3633784713\\_icerik](http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma/3633784713_icerik),  
<http://www.haber7.com/guncel/haber/2034583-suriyelilerin-hepsi-vatandasliga-alinacak-mi-kac-suriyeli-vatandaslik-alacak>: Erişim Tarihi: (02.10.2017)
- Oytun O. ve Şenyücel Gündoğdu, S. (2015). *Suriyeli sığınmacıların Türkiye'ye etkileri*. ORSAM Rapor No: 195, Ocak 2015.
- SETA Raporu, (2014). *Yavuz Göktürk, Orta Doğu'da Yeni Bir Trajedi: Suriyeli Mülteciler*, Ankara.
- Taş, H. Y., Özcan, S. (2013). *Türkiye de iç göçün yoksulluğa ve istihdama etkisi*. International Conference on Eurasian Economies, Beykent Üniversitesi, St. petersburg, Rusya.
- Taş, H. Y., Küçükoğlu, M. ve Menteşe, B. (2016), *Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar*. *TURAN – SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 8(32), 265-273.
- Orsam Rapor No: 189, Nisan 2014, Hazırlayan: Oytun Orhan, Proje Koordinatörü, Orsam (Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi) Ankara.

- [http://setav.org/tr/kuresel-ve-bolgesel-aktorlerin-suriy-stratejileri /etkinlikler/36723](http://setav.org/tr/kuresel-ve-bolgesel-aktorlerin-suriy-stratejileri-etkinlikler/36723), Erişim Tarihi : (10.03.2016)
- Uzun, A. (2015). Günümüzün sosyal ve ekonomik sorunu olan suriyelilerin mülteci ve ekonomi hukuku bakımından değerlendirilmesi, *Ankara Barosu Dergisi*, 2015, 1. Sayı, Ankara.
- [http://www.haberakar.com/turkiyede-kac-suriyeli-multeci-var-en-fazla-multeci-hangi-ilde haberi- 8966](http://www.haberakar.com/turkiyede-kac-suriyeli-multeci-var-en-fazla-multeci-hangi-ilde-haberi-8966) Erişim Tarihi: (18.04.2016)
- Sadece Haber.com: <https://www.sadecehaber.com/suriyeliler-turkiyede-10-bin-sirket-kurdu>, erişim Tarihi: (15.10.2017)

## ÇALIŞAN PSİKOLOJİSİ AÇISINDAN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Ersin Kavi<sup>1</sup> - Berna Karakale<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-8719-6805](https://orcid.org/0000-0002-8719-6805)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-4537-5626](https://orcid.org/0000-0003-4537-5626)

### Öz

Psikolojik dayanıklılık, bireylere zorluklar karşısında dayanma ve mücadele etme gücü vermektedir. Bu gücü taşıyanlar, yaşadıkları olumsuz olaylarda daha çabuk toparlanabilmekte ve eski hayatlarına geri dönebilmektedir. Hatta yaşadıkları stresi, kendilerine yarar sağlayacak duruma bile getirebilirler. Yapılan araştırmalarda psikolojik dayanıklılığın sonradan kazanılabilen bir olgu olduğu ortaya çıkmıştır. Bazı bireylerde ise doğuştan gelen bir özellik olarak görülmüştür. Ancak zamanla bu özelliğin değişebildiği ortaya çıkmıştır. Bireylerin yaşadıkları olaylar neticesinde psikolojik olarak güçlenebildiği ya da bu özelliklerini kaybettikleri fark edilmiştir. Psikolojik olarak dayanıklı olmak bireye hem özel hayatında hem de iş hayatında yarar sağlamaktadır. Özel hayatında yaşadığı zorluklarla daha kolay baş etmesini sağlarken, iş hayatında da bireye avantaj sağlayarak, başarılı olmasına etki etmektedir. Psikolojik olarak güçlü birey, iş hayatında yaşadığı stresi de daha iyi yönetir. Çatışma ve kriz durumunda daha sakin ve doğru tavır sergiler. Stres kaynaklarının onu yıpratmasına ve örgüte olan bağlılığını azaltmasına izin vermez. Böylece iş tatminsizliği de yaşamaz. İş stresinin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisine karşı güçlü durur.

**Anahtar Kelimeler:** *Psikolojik dayanıklılık, Stres, Çalışma psikolojisi.*

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yalova- Türkiye.  
E-posta: [ersinkavi@gmail.com](mailto:ersinkavi@gmail.com)

<sup>2</sup> Yalova Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Öğrencisi, Yalova- Türkiye  
E-posta: [bernakarakale@gmail.com](mailto:bernakarakale@gmail.com)



## PSYCHOLOGICAL RESILIENCE RELATED TO LABOR PSYCHOLOGY

Ersin Kavi – Berna Karakale

### ABSTRACT

Psychological resilience helps individuals deal with and struggle against difficulties. The ones with such power are able to gather strength faster and be back to their normal lives. Moreover, they can get the benefit from stress that they had gone through. Studies show that psychological resilience is a fact which can be acquired. On the other hand, it is found to be an innate characteristic for some people, which can however alter over time. It is realised that people can become psychologically stronger or can even lose this characteristic depended on their life experiences. Psychological resilience provides benefits to the person's private life as well as business life. While helping handle the difficulties easier in private life, it influences the success in business life providing advantages. A person who is psychologically strong manages the stress better in business life. In situation of conflicts and crisis he/she reacts calm and accurate. He/she does not let stress origins exhaust him/her and decrease the commitment to the organisation. Thanks to this, job dissatisfaction doesn't occur and the person stays strong against negative impact of work stress on job satisfaction.

**Keywords:** *Psychological Resilience, Stress, Work Psychology*

## GİRİŞ

Hayata karşı güçlü olmak, zorlukların üstesinden gelebilmek ve tekrar kaldığın yerden devam edebilmek birçok birey için önemlidir. Bazı bireyler doğuştan psikolojik dayanıklılığa sahip olurken, bazıları sonradan bu özelliği kazanabilir. Çocukluk yıllarında yaşanan olumsuz olaylarla baş edebilmek ve bunun içi çaba harcamak çocuğun dayanıklılığını arttırmaktadır. Onun büyümesiyle birlikte psikolojik dayanıklılığı da gelişmektedir. Bu aslında birey için psikolojik dayanıklılığın temelini oluşturmaktadır.

Birey zamanla ve yaşadıklarıyla orantılı olarak da bu özelliğe sahip olabilmektedir. Aslında çocukluğunda psikolojik olarak zorlanan ve kötü günler geçiren birey ayakta kalabilmek için verdiği mücadele sayesinde bu dayanıklılığı kazanmaktadır. Ayrıca ilerleyen yaş ile birlikte daha çok güçlenmekte ve psikolojik dayanıklılık özelliğini kendine katmaktadır. Bu durum da bireye hem özel hayatı hem de iş hayatı açısından yaşadığı sıkıntılardan kurtulma ve daha çabuk toparlanma imkânı vererek ruh sağlığını koruma olanağı sunmaktadır. Böylece birey, stres ve benzeri olumsuzluklarla mücadele etme gücünü kazanmakta ve işine odaklanma sorunu yaşamamaktadır.

Psikolojik dayanıklılık aslında risk faktörleri diye adlandırılan olumsuz hayat şartlarının etkisini azaltan ya da ortadan kaldıran koruyucu faktörlerin olmasıyla ifade edilmektedir. Bireyin kişiliğinden çok koruyucu faktörlere sahip olmak psikolojik dayanıklılığı sağlamaktadır. Bireyin kendine güvenmesi, zekâsı, iletişim becerisi, başarılı okul ve iş hayatı koruyucu faktörleri oluşturmaktadır. Aynı zamanda ailesinden ve çevresinden gördüğü destek de buna dâhildir. Özellikle çocukluk çağında aileden görülen ilgi ve sevgi bireyin gelecekteki yaşantısını etkilemektedir. Aksi durumda da daha küçükken aile içinde yaşanan gerilimler ve travmalar bireyin zamanla oluşan karakterini etkilemektedir. Birey artık bir yetişkin olduğunda geçmişinde yaşadıkları onun sahip olduğu özellikleri oluşturmuştur.

Psikolojik yönden dayanıklı birey, verdiği mücadeleden hemen vazgeçmez. Direnmeye çalışır ve sonuca ulaşana kadar çaba gösterir. Karşılaştığı zorlukları kendi gelişimi için fırsat olarak bile görebilir. Kısa zaman içinde her şeyi düzene koyup, eski haline getirmeye ve hayatına kaldığı yerden devam etmeye yönelir. Bu durum iş hayatı için de geçerlidir. İşyerinde yaşadığı olumsuz ve sıkıntılı durumlarla daha kolay savaşır. Daha doğru davranışlar sergiler ve kendini fazla yıpratmadan olayları yoluna koyar.

Sevdiği ve başarılı olduğu işe sahip olmak her bireye kısmet olmamaktadır. Çoğu birey işyerinde onu zorlayıcı şartlarda ve de onu zorlayan yöneticilerle çalışmak zorunda kalmaktadır. Psikolojik dayanıklılığa sahip olmak, çalışan bireye, iş yerinde yaşadığı stresi yönetebilmesi ve problemleri daha çab-

buk çözebilmesi konusunda yardımcı olmaktadır. Böylece, birey meslektaşlarıyla ya da yöneticileriyle çatışma yaşadığında daha sakin ve yapıcı davranabilme özelliğine sahip olmaktadır. Bununla birlikte, çalıştığı örgüte yararlı olmak için gayret edebilir ve sorumluluğundaki işlerin, çok fazla zorlanmadan üstesinden gelebilir. Böylece birey, işinden daha çok tatmin olabilecek ve örgütsel bağlılığı da artacaktır. Bununla birlikte, işinde mutlu olmak, özel hayatını da etkileyeceği için çok önemlidir.

Çalışmada, psikolojik dayanıklılık kavramının daha iyi anlaşılması için tarihi açıdan gelişimine değinilmiştir. Aynı zamanda psikolojik dayanıklılığın boyutları ve onu etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Özellikle koruyucu faktörlerin, bireyin çevresindeki olumsuzlukları uzaklaştıran etkenler olduğu düşünülürse psikolojik dayanıklılık kavramını anlamak için özellikle önemlidir. Son kısımda da psikolojik dayanıklılık çalışan açısından incelenmiştir. İş hayatında stresle ve zorlayıcı şartlarla mücadele eden çalışanın, psikolojik dayanıklılığa sahip olmasının ona sağlayacağı fayda üzerinde durulmuştur. Ayrıca strese dayanma ve örgütsel anlamda olumsuzluklarla baş etme ve de iş tatmini sağlamada psikolojik dayanıklılığın çalışan için önemi ele alınmıştır.

## **Psikolojik Dayanıklılık Kavramı ve Tarihsel Gelişimi**

Bazı bireyler yaşadıkları travmalar karşısında ruh sağlıklarını kaybedebilirler. Endişe, kaygı, depresyon gibi hastalıklarla karşı karşıya kalabilirler. Bu gibi durumlardan kurtulmak ve iyileşmek zaman alabilir. Bazıları ise yaşadıkları sarsıcı olayların yarattığı olumsuzluklardan fazla etkilenmez ve o kötü ruh halinden kısa sürede çıkar ve de hayatına kaldığı yerden devam eder. İşte bu bahsedilen ikinci grup, pozitif psikoloji yaklaşımında psikolojik dayanıklılık kavramıyla anlatılmaktadır (Doğan, 2015: 93).

Yapılan araştırmalara bakıldığında görülmektedir ki daha çok bireylerin olumsuz özelliklerini inceleyen ve bunları anlatan, çözüm arayan çalışmalar yapılmıştır. Bireylerin güçlü yönlerini gösteren, inceleyen ve araştıran çalışmalar daha çok 2000'lerden sonra yapılmaya başlanmıştır. Bireyin sağlıklı ve mutlu olmasını ve bu durumu devam ettirmesini işleyen süreçle birlikte pozitif psikoloji öne çıkmıştır. Mutluluk, iyi düşünce, umutlu olma, affedicilik gibi konular pozitif psikoloji altında incelenmeye başlanmıştır (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013: 206, Gable ve Haidt, 2005: 104). Pozitif psikoloji bireylerin hayata en iyi şekilde uyum sağlamaları için araştırma yapan bir bilimdir. Bireylerin olumlu yönlerini geliştirmelerine, tecrübe yaşamalarına ve bireysel iyi oluşlarını arttıran uygulamalarla, bireylerin psikolojik sağlıklarını korumaya yönelik çalışan bir alandır (Eryılmaz, 2013: 2). Pozitif psikoloji, psikolojide olumlu özellikleri temel alan bir bilimdir. Bireylerin güçlü olduğu

yönlere odaklanmaktadır (Seligman, 2002: 3). Psikolojik dayanıklılık da pozitif psikolojinin önemli konularından biridir.

Psikolojik dayanıklılığı incelemek ve araştırmak iki önemli sebepten ötürü önemlidir. Birincisi klinik psikoloji açısından akıl sağlığının korunması ya da akıl sağlığının kaybedilmesi halinde, geri kazanılması için neler yapılması gerektiğinin bilinmesidir. İkincisi ise stres ve olumsuz olaylarla baş edebilirliğin ortaya çıkarılması ve bu şekilde çalışan seçimlerinde işe uygun çalışanın istihdamının sağlanmasıdır (Friborg vd., 2005: 29). Bu iki neden de insan hayatını etkilediği için önemlidir. Hem özel hayata sağlıklı devam edebilmek, hem de başarılı bir iş hayatı için psikolojik dayanıklılığa ihtiyaç duyulmaktadır.

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili araştırmalar, koruyucu bireysel ve çevresel özelliklerin ne olduğu konusunun araştırılması, risk altında yaşayan bireylerin diğerlerine göre neden daha sağlıklı bir şekilde uyum sağlayabildikleri ve hayatta başarıya nasıl ulaşabildiklerini açıklamak ve anlamak açısından önemlidir (Gizir ve Aydın 2006: 88). Ayrıca bazı bireylerin yaşadığı sorunlara karşı verdiği mücadeleye rağmen, sonuç alamasa bile hayatına kaldığı yerden nasıl devam edebilmekte gibi soruların cevabını öğrenmek için de psikolojik dayanıklılık hakkında bilgi edinmek önemlidir.

Psikolojik dayanıklılık Latince “resiliens” kelimesinden türetilmiştir. Esnek ve elastik olma ve eski hale kolayca dönebilme anlamına gelmektedir. Literatüre bakıldığında ise stres yaratan durumlarla baş edebilme, zorlayan olumsuzluklara rağmen hastalanmama ve sonunda toparlanıp iyileşme olarak tanımlanmaktadır. Yaşanılan kötü durumlardan kendini kurtarma ya da kurtaramadığında yeni duruma alışma olarak da ifade edilebilir (Doğan, 2015: 94). Dayanıklı birey, değişen ve farklılaşan düzene uyum sağlamakta zorlanmamaktadır. Kısa sürede toparlanıp, yaşamına devam edebilmektedir.

Psikolojik dayanıklılık kavramı ulusal literatüre, psikolojik sağlık (Bozgeyikli ve Şat, 2014; Gizir ve Aydın, 2006; Kararımak, 2006; Gizir, 2007), yılmazlık (Gürkan, 2006) ve kendini toparlama gücü (Terzi, 2006) gibi isimlerde çevrilmiştir. Kavram çeşitliliğini önlemek için bu alanda çalışma yapan öğretim üyelerinin fikirlerine başvurmak için bir çalışma yapılmıştır. Literatürde yer alan çeşitli tanımları içeren bir anket formu hazırlanmış ve kavrama yönelik çalışmalar yaptığı belirlenen öğretim üyelerine elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Ankette öğretim üyelerinden kavramın Türkçe karşılığı olduğu belirtilen; ‘Sağlamlık’, ‘Psikolojik dayanıklılık’, ‘Dayanıklılık’, ‘Psikolojik sağlamlık’, ‘Toparlanma’, ‘Güçlülük’, ‘Psikolojik güçlülük’, ‘Direncillik’, ‘Yılmazlık isimlerinin kavramı ne derece karşıladığı konusunda görüşlerini 7 noktalı bir ölçek üzerinde ağırlıklandırmaları istenmiştir. Söz konusu ankete değişik üniversitelerin psikoloji ve psikiyatri alanında profesör ve doçent unvanına sahip toplam 23 öğretim üyesi katılmıştır. Anket sonuçlarına

bakıldığında; İngilizce 'de 'resilience' olarak ifade edilen kavramı en iyi açıklayan Türkçe karşılığın 'psikolojik dayanıklılık' olarak ifade edildiği görülmüştür (Basım ve Çetin, 2011: 4).

Psikolojik dayanıklılığın tarihte ortaya çıkışı tıp alanında olmuştur. Davranış Bilimlerindeki psikolojik dayanıklılık araştırmaları ise 1970'li yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır (Masten ve Obradovic, 2006: 13-14). Tarihte psikolojik dayanıklılıkla ilgili ilk çalışmalar psikopatoloji riski taşıyan çocukların gelişiminde genetik ya da çevrenin oluşturduğu şartlarla ilgili risk faktörlerinin araştırılmasıyla ortaya çıkmıştır (Masten, 2001: 227). Ruh sağlığı ciddi derecede kötü olan hastaların, hasta olma nedenlerini ve buna neden olan risk faktörlerini araştırmak amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Aynı zamanda şizofren teşhisi konan annelerin çocukları üzerinde de araştırmalar yapılmış ve sonuçta bu çocukların aynı hastalık riskini taşımasına rağmen çoğunun oldukça iyi gelişim gösterdiği gözlemlenmiştir (Luthar vd., 2000: 2-3).

Friborg ve arkadaşları (2003), psikolojik dayanıklılığı başlarda kişiye ait bir özellik olarak düşünüldüğünü belirtmiştir. Bazı bireylerin doğuştan dayanıklı bir yapıya sahip olduğu varsayılmıştır. Zaman geçtikçe bunun öğrenilebilen bir olgu olduğu ve bunu öğrenip geliştirerek kazanılabileceği sonucuna varılmıştır. Bu sonuca ulaşıldıktan sonra da tıp alanında tedavide müdahale stratejisi olarak uygulanması konusu gündeme gelmiştir (Sakarya ve Güneş, 2003: 26). Bazı araştırmacılar psikolojik dayanıklılığı kişilik özelliği olarak görürken, bazıları ise geliştirilebilen ve sonunda da kazanılan nitelikler olarak değerlendirmişlerdir (Kaba ve Keklik, 2016: 100).

Yapılan araştırmalarda psikolojik dayanıklılığın birey için kalıcı değil de geçici bir özellik olduğu görüşünden daha çok bahsedilmeye başlanmıştır. Bu düşünceden hareketle de psikolojik dayanıklılık kişiye ait bir özellikten daha çok öğrenilen ve geliştirilebilen bir olgu haline gelmiştir (Luthar vd., 2000; Masten, 2001; Gürkan, 2006; Alikasıfoğlu ve Ercan, 2009). Bu da çocukluk yıllarında zor bir hayat yaşayanların, daha sonraki zamanlarda psikolojik olarak dayanıklı bireyler olabileceğini göstermektedir. Tam tersi düşünülürse ergenlik yıllarında psikolojik olarak güçlü olan bireylerin de yaşları ilerledikçe daha düşük psikolojik dayanıklılığa sahip olabileceği düşünülebilir. Böylece psikolojik olarak dayanıklı birinin hayatı boyunca bu özelliği taşıyacak diye bir görüş ortadan kalkmaktadır.

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu kavramın daha çok çocuklarla ilgili yapılan araştırmalarda işlendiği görülmektedir. Daha sonra ki zamanlarda ise sadece çocuklukta değil yetişkinlik zamanının da incelenmesi gerektiği anlaşılmıştır. Hatta çocuklukta incelenen psikolojik dayanıklılığın yetişkinlik zamanından farklı olabileceği ortaya çıkmıştır. İşte bu yüzden de özellikle 2000'lerden sonra yetişkinler üzerine yapılan araştırmalar daha artmıştır (Hjemdal vd., 2015; Bozgeyikli, Avcı ve

Navruz, 2017; Gooding vd., 2012; Condly, 2006; Özbay ve Aydoğan, 2013; Bitmiş vd., 2013).

Psikolojik dayanıklılık çalışmaları üç dalgada araştırılmıştır. Birinci dalga psikopatoloji gelişimini öğrenmek ve önlemek isteyen araştırmacılar tarafından ortaya çıkmıştır. İkinci dalga psikolojik dayanıklılık ile ilişkili koruyucu faktörleri açıklayan süreçleri ve düzenleyici sistemleri bulmaya odaklanmıştır. Üçüncü dalga ise olumsuzluklar ve kırılganlıklarla büyüyen, psikolojik dayanıklılığın ne olduğu konusunda yapılacak araştırma sonuçlarını bekleyemeyen çocuklar için aciliyet duygusundan ortaya çıkmıştır (Masten ve Obradovic, 2006:14).

Psikolojik dayanıklılık kavramı ele alınırken üç temel özellikten bahsedilmiştir. Birinci psikolojik dayanıklılık özelliği, yaşanan tüm negatif durumlara rağmen bunların üstesinden gelen, beklenenden daha iyi ilerleme kaydeden bireylerin başarılı olmalarını sağlayan özellik ya da şahsi bir kabiliyete sahip olduklarını belirtmek için kullanılmıştır. Zor hayat şartlarında yetişmiş olmasına rağmen şöhreti yakalamış ve başarı elde etmiş bireylerin yaşamları, yüksek risk altında büyüyen çocukların hayat hikâyeleri bu özellik ile ilgilidir. İkinci psikolojik dayanıklılık özelliği ise gergin ve stres yaratan hayat tecrübeleri karşısında bireyin çabucak bu duruma alışması kabiliyetini gösterir. Bu psikolojik dayanıklılık özelliği içinde aile içi çatışmalar ve bireylerin ayrılmaları gibi etkenler vardır. Üçüncü psikolojik dayanıklılık özelliği ise daha çok yaşanan travmalarla ilgilidir. Travmanın etkilerinden kurtulmada etken olan bireysel özelliklerdir. Bunlarda; doğal afetler yaşama, hayatında önemli olan bir yakınının vefatı veya geçirilen bir trafik kazası sonrası gibi durumların üstesinden gelmeyi ifade eder (Ülker Tümlü ve Reçepoğlu, 2013: 206, Gürkan, 2006: 50-51). Travma yaratan olaylar bireyin hayat kalitesini düşürmektedir. Bireyin hayatını tehdit eden, onda aşırı stres yaratan olaylar sonrası iyi olmasına dikkat çekmektedir (Gizir, 2007: 115).

Psikolojik dayanıklılığı, karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek ya da yaşanan duruma alışmak ve de adapte olmak şeklinde belirtilebilir. Bireyin, işiyle, ailesiyle ya da çevresiyle yaşadığı problemler, sağlığıyla ilgili ortaya çıkan sorunlar, bireyi korkutan olaylar gibi stres yaratan durumlara karşı bireyin adaptasyon sağlama sürecidir. Yine başka bir açıdan psikolojik dayanıklılık, bireyin hayatında yaşadığı zor deneyimlerden başarıyla çıkmasını da ifade eder (Basım ve Çetin, 2011: 2). Psikolojik rahatsızlıklara karşı koruyucu olduğuna işaret edilen etkenleri birlikte içeren bir olgudur (Sakarya ve Güneş, 2013: 26).

Aynı zamanda psikolojik dayanıklılığı; yaşanan kötü olaylar neticesinde çabucak toparlanma, bunalımlardan, geçirilen hastalıklardan daha çabuk iyileşme, olumsuz etkileyen olaylardan sonra eski durumuna daha çabuk

dönme olarak da tanımlanabilir. Psikolojik dayanıklılıkta bir başa çıkma durumu söz konusudur. Birey eğer psikolojik dayanıklılığa sahip biriyse, daha sağlıklı ve mutlu bir hayat sürecektir. Vazifesini yerine getiren, kendinden beklenenleri uyumlu bir şekilde yapan, eğitim hayatında da iş hayatında da başarıyı yakalamış biridir (Güngörmüş vd., 2015: 9-10). Bireyin ilgilendiği, sevdiği, yapmaktan hoşlandığı hobilerinin ya da birtakım faaliyetlerinin olması da stresli zamanlarda çabucak toparlanıp, uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır (Şahin vd., 2012: 376).

Başka bir ifadeyle psikolojik dayanıklılık, aksilikler, başarılı olamama durumu ya da mesuliyetin artması gibi birey için olumlu sayılan olaylarda kendini güçlü kılma ve tekrar önceki haline geri dönme durumudur (Bitmiş vd., 2013: 29). Bireyin yaşadığı önemli travmalar neticesinde tekrar doğrulabilme, yıkılsa bile tekrar ayağa kalkabilme ve bunu dengeleyebilme özelliğine sahip olmaktır (Bonanno, 2004: 20-22). En basit tanımla da bireyin hayatta karşılaştığı zorluklar ve yaşadığı stresli olaylar karşısında bunlara karşı geliştirdiği pozitif uyumdur (Çetin vd., 2015: 82). Psikolojik dayanıklılıkta iki önemli faktör önemlidir. Birincisi stresli, problemleri olaylardan kurtulma üzerine yoğunlaşırken, ikincisi de bu durumu devam ettirebilmedir. Karşılaşılan olumsuzluklardan sonra tekrar tekrar karşılaşıldığında sağlıklı tepkiler vererek yoluna devam etmedir (Çakar vd., 2014: 23-24). Bu da göstermektedir ki zor olsa da psikolojisi güçlü bireyler yılmadan defalarca ayağa kalkabilmektedir.

### **Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları**

Psikolojik dayanıklılığın üç boyuttan oluşan bir kişilik özelliği olduğu belirtilmiştir. Bunlar; bağlanma, kontrol ve güçlüktür. Bağlanma, bireyin aktif olarak günlük olaylara katılmasıyla oluşan bir amaç ve anlam duygusudur. Kontrol; zorluklarla karşılaşıldığında kötü etkilenme yerine olaylara istediği şekilde yön vereceğine inanma ve bu yönde davranmadır. Güçlük ise; değişimin hayatta olması gereken bir durum olduğu ve mevcut durumu bozmaktan ziyade ilerlemek için gerekli olduğuna inanmaktır (Sezgin, 2012: 490-491).

Bağlanmada birey, hayatın çeşitli alanlarıyla ilgilenir. Psikolojik dayanıklılığa göre, süregelen hayat olaylarına katılma eğilimi olan bağlanma, amacı, anlamlılığı ve kendini anlamayı göstermektedir. Bireyin ailesine, çevresine, insanlarla ilişkilerine ve inanç ve değerlere bağlanması hayatında her alanda görülmektedir. Tüm bunlar da bireyin stresle ve zorlayıcı olumsuzluklarla baş edebilmesi için gereken gücü kazanmasını sağlamaktadır. Meydan okumada ise birey değişime inanır. Yeni şeyler denemekten korkmaz. Başarılı bir birey olmak için değişimin gerekliliği onun için önemlidir. Kontrolde ise bi-

rey hayatında yaşadığı düşünce ve fiilleri değiştirebilecek gücü kendinde bulur. Bir zorlukla karşılaştığında pes etmek yerine sonuçları etkileyebileceğine inanır. (Terzi, 2008: 2). Hayatının kontrolü elindedir. Çaresizliği, güçsüzlüğü kabul etmez. Özgürce seçimini yapar, disiplinli, cesur ve motive bir şekilde hayatına devam eder (Kayacı ve Özbay, 2016: 129).

Bağlanma, kontrol ve güçlük, karşılaşılan olaylara, bireyin yaşadığı durumlara karşı algısını değiştirir ve stresin etkisini azaltır. Bireyin baş etmesini, mücadelesini etkileyerek stresi ondan uzak tutar. Aksi takdirde bireyin bağlılık hissetmemesi, kendini güçsüz görmesi ve değişime kapalı olması onun yabancılaşmasına neden olur. Stresi kontrol edebilen birey daha kaliteli bir hayat sürebilir (Sezgin, 2012: 491).

Psikolojik olarak dayanıklı birey, stres yaratan olaylar karşısında, bunları kontrol etmek için aktif olarak girişimde bulunur. Başına gelenler onu zorlasa da olumsuz bile etkilese tüm bunları ilginç ve değerli bulur. Ayrıca bu olayları kendini geliştirmek ve farklı bilgiler edinmek için bir araç ve de bir fırsat olarak görür (Hanton vd., 2003: 2).

## **Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler**

Psikolojik dayanıklılık; yoksulluk, doğal afet, boşanma ve bunun gibi bireyin yaşadığı olumsuz olaylar ile karşı karşıya kalındığında koruyucu faktörler ile risk faktörlerinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan süreçte bireyin yaşamındaki değişikliklere uyum sağlamasını içermektedir (Kararımak, 2006: 130-132).

## **Risk Faktörleri**

Risk faktörleri olumsuz hayat koşullarını ifade etmektedir. Bunlar kişiyle ilgili olabileceği gibi aileyle ya da toplumla ilgili de olabilmektedir. Masten (2001), herhangi bir risk durumu olmadan bireylerin psikolojik dayanıklılıklarından söz edilemeyeceğini belirtmiştir. Buradan da anlaşılmaktadır ki risk faktörleri psikolojik dayanıklılık kavramını anlamada önemli bir etkidir. Aynı zamanda da anahtar rol oynamaktadır. Hayatın herhangi bir döneminde sarsıcı durumlara karşı karşıya kalmayan ama hayatın çeşitli alanlarında başarılı olanlar dayanıklı değil sadece başarılı ya da yeterli bireyler olarak belirtilmektedir (Luthar, Cicchetti ve Becker, 2000; Luthar vd., 2000).

Gizir (2007:116), yaptığı çalışmada risk faktörlerini bireysel, ailesel ve çevresel diye sınıflandırmıştır. Bireysel risk faktörlerini; erken doğum, olumsuz yaşam olayları, kronik hastalıklar şeklinde sıralamıştır. Ailesel risk faktörlerini ise ebeveynlerin hastalığı ya da psikopatolojisi, ebeveynlerin boşanması, ölümü ya da tek ebeveyn ile yaşamak, ergenlik döneminde anne olma diye belirtmiştir. Son olarak da çevresel risk faktörlerini; ekonomik zorluklar



ve yoksulluk, çocuk ihmal ve istismarı, savaş ve doğal afetler gibi toplumsal travmalar, toplumsal şiddet ve ailevi felaketler, evsizlik şeklinde ortaya koymuştur.

Bireyle ilgili risk faktörlerinde; kişinin kendine gerektiği gibi güvenememesi, başına gelen negatif olaylarla başa çıkamaması, endişeli yapısı, yetersiz zekâsı, kendini iyi bir şekilde ifade edememesi gibi özellikler bulunmaktadır (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013: 206). Risk faktörlerinde kişiyi etkileyen özellikler aynı zamanda; belli bir yeteneğe sahip olamama, sosyallikten uzak olma, fiziki açıdan güçsüz kalma, iletişim becerisine sahip olmama gibi özellikleri de sayabiliriz (Basım ve Çetin, 2011: 2).

Daha küçük yaşlarda ya da gelişme çağında risk faktörlerine maruz kalmak, ilerleyen yaşlarda problem yaratabilir. Bireyi derinden etkileyen olumsuzluklar, başına gelen felaketler, ailesinde yaşanan travmalar bireyin yaşadığı sağlıklı hayatı sekteye uğratar. Tüm bunlar da risk faktörü olarak karşısına çıkar. Risk altındaki bireyde ya da ergenliğini yaşayanlarda beklenmeyen gebelikler, zararlı madde kullanımı, tutarsız ve dengesiz davranışlar gözlemlenebilir. Tek bir risk faktörü bile bireyi oldukça olumsuz etkilerken, birden fazla risk faktörü olduğunda daha da şiddetli etkilemektedir. Özellikle daha az koruyucu özellikler taşıyan ailelerde büyüyen çocuklar daha stresli bir hayata devam etmek zorunda kalmaktalar ve bilgi, beceri ve kabiliyetlerini geliştirmekte zorlanmaktadırlar (Kararımkak, 2006:132).

Aile ile ilgili risk faktörlerinde ise; anne ve babanın çocuklarıyla iyi ilişkiler kuramaması, ailede ortaya çıkan hastalıklar, huzursuzluklar, ayrılıklar, yaşanan şiddet olayları, iletişimsizlik gibi konular yer almaktadır (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013: 206). Anne ya da babadan birinin ölümü anında, bireyin tek ebeveynle kalması ve bu duruma alışamaması. Anne baba boşandığı zaman ayrı kaldığı ebeveynle duyduğu hasret. Anne babadan biri hastalandığında, zor bir hastalıksa bu durumun evde yarattığı karamsarlık. İşte tüm bunlar bireyde aileyle ilgili risk faktörleri oluşturmaktadır (Gizir, 2007: 116).

Yine aile ile ilgili risk faktörlerinin oluşmasını engelleyen aile desteğine örnek olarak anne babadan biri ya da onların yerine geçen birisiyle olan ilişkilerin önemi vurgulanabilir (Basım ve Çetin, 2011: 2). Bu kişi komşu, arkadaş, öğretmen, ya da yakın bir akraba olabilmektedir. Bu kişilerle kurulan iyi ilişkiler bireyi risk faktörlerine karşı koruyabilir.

Toplumsal ya da çevresel risk faktörleri deyince; hızla büyüyen işsizlik, artan göç, sosyo-ekonomik düzeyin yetersizliği, eğitimin eksikliği, yüksek enflasyon, savaş durumu gibi toplumu olumsuz etkileyen durumlar ortaya çıkmaktadır (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013: 206). Aynı zamanda parasızlık, yeterli beslenememe, evsiz kalma, ihmal edilen çocukluk dönemi hep çevresel risk faktörleridir (Öz ve Bahadır Yılmaz, 2009: 84). Çevre ya da dış destekle bahsedilen, bireylere karşılaştıkları zorluklara karşı onların üstesinden

gelmesine yardımcı olan arkadaşlar, öğretmenler, komşular ve bu ve benzeri kişileri içermektedir. Aynı zamanda bireyin sosyal yönden aktif olması, kendisini iyi hissettiği hobileri olması, yanında güvendiği kişiler olması da zor zamanlarda önemli olmaktadır (Basım ve Çetin, 2011: 2).

Sosyal destekte birey, ortak birtakım özellikleri paylaştığı bir topluluğa üye olur ve bu topluluk tarafından sayıldığına, sevildiğine inanır. Sosyal destek kaynağı olarak gruptaki üyeler bireyin daha güvenli hissetmesini sağlar. Böylece olumsuz durumlarda aldığı bu destekle daha çabuk toparlanır. Psikolojik olarak da daha dayanıklı hale gelir (Ergun vd., 2015: 328).

Bireyin hayatında annesi, babası, kardeşi, arkadaşı, sevgilisi, öğretmeni önemli bir yere sahiptir ve bunlar bireyin sosyal destek kaynaklarıdır. Ayrıca tüm bunlar bireyin psikolojik çevresinde yer alır. Tüm bu kaynaklar bireye farklı yardımlar sağlar. Örneğin iş imkânı sağlayarak ya da borç para vererek maddi olarak, sevgi ve şefkat göstererek manevi olarak ve de bireye tavsiye ve bilgi vererek zihinsel olarak ona yardımcı olmaktadır. Bireyin ailesinde ya da ailesi dışında edindiği sosyal destek, onun başına gelen stresli olayları ve sonuçlarını kontrol altına almasını ve karşılaştığı sorunlarla baş başa olmadığını gösterir. Böylece hayata daha olumlu yönden bakmasını sağlar. Bu da onun psikolojik dayanıklılığını yükseltir ve daha çabuk toparlanmasını sağlar (Terzi, 2008: 3-4).

## **Koruyucu Faktörler**

Koruyucu faktörler ile kastedilen ise, riskleri ya da zorlukların etkisini azaltan ya da bunları ortadan kaldıran ve bireyi geliştiren durumlardır. Bireyde ve bireyin içinde bulunduğu çevrede koruyucu faktörlerin olması, bir taraftan problemi ortaya çıkmadan önlerken diğer taraftan var olan sorunun etkisini azaltarak bireyin duygusal ve fiziksel iyi oluşuna katkıda bulunacak davranışları, tutumları ve bilgileri güçlendirmesine yardımcı olarak, zorluklar karşısında ayakta kalmasını sağlar (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013: 206). Yapılan araştırmalarda bireyi çevrenin olumsuz etkilerinden uzaklaştıran asıl etkenin, onun psikolojik olarak dayanıklı bir birey olması değildir. Asıl onu kollayan ve başarılı olmasını sağlayan koruyucu faktörler olduğu görülmüştür. Çünkü bu faktörler çevresel risk faktörlerinin etkisini azaltıcı davranış ve yetenekler içermektedir (Oktan vd., 2011: 141).

Koruyucu faktörler, risk faktörlerinin ortaya çıkardığı olumsuzlukları azaltmakta ve uyum sürecini hızlandırmaktadır. Aynı zamanda hem içsel hem de dışsal koruyucu faktörlerin, risk yaşayan bireyin ileriki zamanlarda karşılaşabileceği olumsuzlukları azaltabileceğini düşünülmektedir (Karar-mak, 2006: 133). Ayrıca bu faktörlerin hem bireysel özellikler hem de çev-

resel faktörlerin etkileşim içinde olmasından kaynaklanan durumları içermektedir. Asıl önemli olan bu boyutlardan hangisinin olduğu değil, koruyucu faktörlerin riski azaltıp, önlemesidir (Oktan vd., 2011: 141).

Psikolojik dayanıklılıkla aile, okul ve toplumdaki koruyucu faktörler tanımlanır. Bu koruyucu faktörlerle de psikolojik dayanıklılığı yüksek çocuklar ve gençler yetişmesini sağlar (Benard, 1991: 6-7). Aile içinde sağlanan iyi iletişim, karşılıklı saygı ve bağlılık ve de birbirine destek koruyucu faktörler açısından önemlidir. Ebeveynlerin çocuklarıyla açık konuşması, sürekli eleştiri yapmaması, yine koruyucu faktörler açısından önemlidir.

Psikolojik dayanıklılığın kazanılmasında ve bunun geliştirilip devam ettirilmesinde hem bireyin sahip olduğu birtakım kişisel koruyucu özellikler hem de sosyal çevresinde yer alan koruyucu faktörler etkilidir. Buradan hareketle mental yapı, sakin kalma, özerk davranma, kendine güvenme, sosyalleşebilme, olaylarla başa çıkabilme, rahat iletişim kurma kişisel koruyucu faktörler olarak belirtilmiştir. Ailenin de içinde olduğu yakın çevre koruyucu faktörleri ise; ailenin yapısı, uyum içinde olması, aile bireylerinin birbirlerine destek olması oluşturmaktadır. Ailenin ve yakın çevrenin dışında uzak çevrenin oluşturduğu koruyucu faktörler ise başarılı eğitim hayatı, iyi arkadaş ilişkileri ve çevresinde yer alan diğer bireylerle kurulan güzel insan ilişkidir (Çetin vd., 2015: 82).

Özellikle dört özellik psikolojik olarak dayanıklı çocukların özelliklerine işaret etmektedir. Onlar için koruyucu faktörlerdir. Bunlar; sosyal yetkinlik, sorun çözme becerisi, özerklik ve amaçlara sahip olma ve gelecek duygusu. Sosyal olarak yetkin olan bir çocuk her yaşta insanla kolayca iletişim kurabilir. Sorunları çözebilir, gerekirse yardım alarak olayları kontrollü bir şekilde planlayabilir. Özerklik ise, bir çocuğa bağımsızlık kazandırır. Kendi kimliğine sahiptir ve çevrenin buna saygı duymasını sağlar. Bir amacı ve gelecek duygusu olan çocuk ise umutludur ve amacı için çalışır (Gürkan, 2006: 54). Tüm bunlar da daha çocuklukta psikolojik dayanıklılığa sahip olmayı sağlar.

## **İçsel Faktörler**

Koruyucu faktörler de içsel ve dışsal diye ikiye ayrılabilir. İçsel denilen kişinin kendisiyle ilgili olan, sorunları çözme kabiliyeti, olumlu ruh hali, mizah anlayışı, akademik becerileri, iyimser olma, sosyal açıdan yeterliliği gibi özelliklerdir ((Ülker Tümlü ve Reçepoğlu, 2013: 206.; Karairmak, 2006: 133). Aynı zamanda zeka, olumlu karakter yapısı, kişisel farkındalık, ileriye dönük hedeflerin olması, özerklik, kendini kabul etme hep içsel faktörler içindedir (Gizir, 2007: 120).

Benlik saygısı, öz yeterlik, iç kontrol odağı, geleceğe dair umutlu ve pozitif bakış açısı hep içsel koruyucu faktörlerdir. Yapılan çalışmalarda öz yeterliğin psikolojik dayanıklılığı olumlu şekilde etkilediği görülmüştür (Benard, 2004: 432). Güçlü öz yeterlik bireylere olaylardan kaçmak yerine kalıp mücadele etmeyi sağlamaktadır. Bu da bireylerin daha dayanıklı olmalarına olanak vermektedir. Öz yeterlik de birey; başarı kazanmak için, olumlu sonuçlar elde edebilmek için gerekli girişimlerde bulunmak ve doğru organize etmeye yönelik kapasiteye sahiptir. Bireyin istediğini elde etmesi yolunda sahip olduğu yeteneğe ilişkin inançtır. Öz yeterlik herhangi olumsuz bir olay yaşamadan önce sahip olunan bir yapıdır. Böylece birey stresli durumlarla baş edebilir. Öz yeterliğin yüksek olması demek psikolojik olarak dayanıklı olmak demektir. Benlik saygısı, kişinin kendisine ilişkin değerlendirmesidir. Olumlu benlik saygısı sağlıklı bir kişiliğe, iyi ruh sağlığına işaret eder. Bu yüzden de yüksek benlik saygısı psikolojik dayanıklılığa ilişkin önemli bir koruyucu faktördür. Yüksek benlik saygısına sahip bireyin, psikolojik olarak da dayanıklı olduğu öngörülebilir (Arslan, 2015: 74). Benlik saygısı aynı zamanda stres karşısında sosyal destek aramayı da kolaylaştıran önemli bir değişen olarak belirtilmiştir (Hamarta vd., 2009: 25).

Kararın ve Siviş-Çetinkaya (2011) tarafından yapılan çalışmada benlik saygısı düzeyi arttıkça, psikolojik sağlamlığın da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bireyin kendine verdiği değer arttıkça, hayatındaki krizlerle baş edebilmesi, travmalardan sonra hayatına kolayca devam edebilmesi kolay hale gelmektedir. Bu yüzden de çocukluktan itibaren koruyucu ve önleyici olması adına benlik saygısını geliştirmek önemli bir ihtiyaçtır. Daha küçük yaşlarda kendine değer vermeyi öğrenen birey, sonraki dönemlerinde de yaşadığı sorunlarda kendini psikolojik olarak güçlü hisseder. Yapılan çalışmada görülmüştür ki benlik saygısı yüksek bireyler ergenlik dönemlerindeki krizlerin üstesinden de daha rahat gelebilmektedir. Özellikle gençler için zor geçen bu dönemde yüksek benlik saygısı koruyucu bir faktördür.

Birey geleceği hayal ederken umutlu olursa ve de olayları değerlendirirken olumlu yanlarını görebilirse kendini daha iyi hisseder. Bu durum da onun psikolojik dayanıklılığını olumlu yönde etkileyebilir. Pozitif duyguların, düşünce ve davranışları etkilediği belirtilmiştir. Aynı zamanda bireyin yeniliklere alışmasında hem psikolojik hem de fizyolojik kaynaklarını güçlendirdiğini ifade etmiştir. Pozitif duygular ne kadar çok olursa stres anında toparlanmada o kadar çabuk olabilmektedir. Tüm bunlar da bireye motivasyon sağlamaktadır (Frederickson ve Joiner, 2002: 172)

Olayların kontrolünü dışsal faktörlerde görmek yerine kendinde gören bireyler, hayatta zorluklarla karşılaştıklarında daha dayanıklı olurlar. Bir prob-

lem olduğunda önce kendilerini sorgularlar. Dışarıdan bir suçlu aramayı tercih etmezler. İşte bu iç kontrollü olmak, bireye psikolojik dayanıklılıkta koruyucu bir faktör sağlar (Kararımak ve Siviş-Çetinkaya, 2011: 38).

Friborg ve arkadaşları psikolojik dayanıklılığı açıklarken on altı dayanıklılık faktörünü beş faktöre indirmişlerdir. Bunlar kişisel yeterlik, sosyal yeterlik, kişisel yapı, aile uyumu ve toplumsal uyumdur (Friborg vd., 2005: 30). Kişisel yeterlikte, bireyin özgüveni, kendisini sevmesi ve sayması söz konusudur. Sosyal yeterlikte ise bireyin sosyal olması, sosyal organizasyonlara katılma isteğidir. Kişisel yapı da bireyin gününü iyi planlaması, yönetme ve organize etme becerisidir. Aile uyumu ise, ailesiyle olan iş birliği ve onlardan gördüğü destek ifade edilmektedir. Toplumsal uyumu ise; bireyin çevresinden, arkadaşlarından gördüğü destektir. İşte bu beş faktörde bireyin psikolojik dayanıklılığını oluşturmaktadır (Friborg vd., 2003: 70).

## Dışsal Faktörler

Psikolojik dayanıklılık, birey ile bireyin çeşitli bağlantılarla ki bunlar aile, ak-raba, arkadaş, eğitim kurumu, toplum, çalışılan örgüt gibi çevreler arasındaki karşılıklı etkileşimi oluşturan çok yönlü ve hareketli bir yapıdır (Çetin vd., 2015: 82).

Dışsal faktör olarak, iyi iletişim kurulabilen anne babaya sahip olunması, sağlıklı bir ev hayatının olması, okul hayatına destek verilmesi, eğitimli ebeveynlere sahip olunması ve iyi örnek olabilecek güvenilir arkadaşlarının olması gibi özellikler sayılabilir (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013: 206). Psikolojik dayanıklılığı arttıran dışsal destek denilen arkadaşlar, dostlar, komşular bireyin karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olurlar (Basım ve Çetin, 2011: 2). Dışarıdan sağlanan sosyal destek psikolojik ve fizyolojik yapıyı tehdit eden olaylara ve tehlikelere karşı kalkan görevi görmektedir. Böylece bireyin ruh sağlığını ve beden sağlığını etkileyecek hastalık riskleri de azalmaktadır. Sosyal desteğin en önemli görevi stres yaratan olaylardan ve hayatın getirdiği zorlukların ortaya çıkardığı psikolojik zararları en aza indirerek tampon bölge oluşturmaktır. Aynı zamanda bireyin her zaman ihtiyaç duyduğu sevilme, ilgilenilme, şefkat, teselli edilme, dinlenilme gibi ruhun ihtiyaç duyduğu gereksinimler psikolojik sağlığını ve de vücut sağlığını doğrudan etkilemektedir (Terzi, 2008: 4).

Psikolojik dayanıklılık, bireyin sahip olduğu şahsi özellikleri ile çevresinden gelen faktörler arasındaki etkileşimdir. Risk faktörleri ve bu faktörlerin olumsuz etkilerinden uzak tutan koruyucu faktörler de psikolojik dayanıklılık tanımının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Psikolojik dayanıklılık aynı zamanda yüksek risk grubunda yer alan bireylerin olumsuz sonuçlanması

beklenen olaylardan daha iyi neticeler elde etme ve olumsuzluklarla baş edebilme ve de daha hızlı toparlanma gücünü ifade etmektedir. Aslında psikolojik dayanıklılık, tekrar ve hızlı bir şekilde eskiye dönebilme becerisinde saklıdır. Sahip olduğu yetenek ve beceriler onda önceden de bulunmaktadır ve geriye kalan yaşanan olumsuzluklar karşısında tekrar mevcut olan güce dönebilmektir (Kararımak, 2006: 131).

### **Psikolojik Dayanıklılığın Çalışan Bireye Etkisi**

Psikolojik dayanıklılık, başlangıçta bir kişilik özelliği olarak düşünülmüştür. Bu yüzden de bazı bireylerin doğuştan psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu varsayılmıştır. Ancak zaman içinde yapılan araştırmalarla öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir olgu olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle de yaşadığı olumsuz olaylardan dolayı, rahatsızlanan ve psikolojik dayanıklılığını yitiren bireyler için tedavi sürecinde müdahale edilip, tekrar dayanıklı hale gelmelerine yardımcı olma süreci başlamıştır. O yüzden artık günümüzde psikolojik dayanıklılık, bireylerin yaşadıkları travmalarla baş etmesine olanak veren kişiliğinin yanı sıra problemleri çözebilme becerisi gibi kabiliyetinin de bir araya gelerek oluşturduğu çok yönlü bir olgu olduğu düşünülmektedir (Sakarya ve Güneş, 2013: 26).

Birey, çocukluk yıllarında yaşadığı stres ve olumsuzluklar karşısında psikolojik dayanıklılık gösterebiliyorsa, çocuk olmasına rağmen başına gelen travma denilebilecek olaylarda bile ruhsal yönden güçlü olabiliyorsa işte bu doğuştan gelen bir özelliği ifade etmektedir. Çünkü daha çocuklukta bu gücü gösterebilmek kolay değildir. Hayatında geçen sayılı yılda onu psikolojik olarak dayanıklı kılacak pek fazla şey yaşamamıştır. Buna rağmen bu kuvveti göstermesi onun doğuştan dayanıklı olduğuna işaret eder. Eğer böyle değilse, doğuştan gelen bir özellik yoksa birey hayatı boyunca psikolojik olarak dayanıksız mı olur diye düşünülebilir. İşte o zamanda bu durum daha sonradan çevreden kaynaklanan faktörlere bağlı olarak değişebilir. Yaşadığı çevrenin bireye sağladığı ya da kazandırdığı olumlu ve yapıcı özellikler, onu sonradan güçlü ve psikolojik olarak dayanıklı yapabilir (Kararımak, 2006: 130).

Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin psikolojik rahatsızlıklara daha az yakalandığı ve bu tip bireylerde ruh hastalıklarının daha az görüldüğü belirtilmiştir (Hoge vd., 2007: 140). Psikolojik olarak dayanıklı bireyler, sıkıntılarla yılmadan mücadele edebilen, zorlu yaşam koşullarına uyum sağlayabilen ve bunları yapabilecek kişisel güce sahip olarak tanımlanabilir (Çakar vd., 2014: 24). Psikolojik yönden dayanıklı olan bireyin onu zora sokan olaylarda gösterdiği psikolojik belirtilerin düşük olduğu ve ruh sağlığının da daha iyi olduğu yapılan araştırmalarda belirtilmiştir (Kaba ve Keklik, 2016: 100). Dayanıklı bireyler ruh sağlıklarını bozacak olaylardan

kendilerini koruyabilir ya da az hasarla atlatabilirler. Yaşadıkları olumsuzluklar karşısında sakin ve makul davranmayı tercih ederek, kontrollü davranabilirler.

Psikolojik yönden dayanıklı bireyler için birtakım özellikler sıralanmıştır. Bunlardan birincisi, hayatlarını yönetme ve yönlendirme gücünün kendi ellerinde olduğu inancıdır. İkincisi, hayata aktif katılımdır. Üçüncü olarak da değişimin, değişmenin önemli bir çaba olduğunu kabul ederek, her türlü değişime açık olmaktır (Yöndem ve Bahtiyar, 2016: 54). Psikolojik dayanıklılığın boyutlarını oluşturan tüm bu özellikler psikolojik yönden dayanıklı bireyleri anlama açısından önemlidir.

Yaşamının yönünü istediği gibi belirleyebilen birey istemediği durumlarla daha nadir karşılaşır. İpler elindedir ve istediği zaman bırakıp, istediği zaman geri alabilir. Bu gücün onda olması kendisine daha çok güvenmesini sağlar. Bu güvende, başarılı olmak için gereklidir. İkinci özellik olan hayata aktif katılım da bireyin arka planda değil ön planda olduğunu gösterir. Böylece her gün daha çok bilgiyle ve deneyimle donanabilir. Bu da hem iş hayatında hem de özel hayatında daha emin adımlar atmasını sağlar. Üçüncü olarak da değişimi kabul etmek ve değişim için savaşmak bireyin hayatına farklı bir yön verebilir. Sürekli aynı kalmak, kendine bir şeyler katmamak hayatta insanı geri bırakabilir. Özellikle iş hayatında bir yarış içinde olunduğu düşünülürse hep ileriye gitmek önemlidir. Başarı için, kazanmak için bu gereklidir.

Duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin de psikolojik olarak daha dayanıklı oldukları yapılan çalışmalarda görülmüştür. Duygularını iyi yönetebilen, zor durumlarda bile olumlu duygularla hareket edebilen bireyler stresli olaylarla daha kolay baş edebilirler. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin, duygularını da iyi kullanarak olumsuz olaylarla daha rahat başa çıkabilmektedir (Özer ve Deniz, 2014: 1245). Psikolojik olarak dayanıklı bireyler; sosyalleşme konusunda da başarılıdırlar, çevresiyle olumlu ilişkiler kurmakta zorlanmazlar, ortaya çıkan sorunları çözmekte beceri sahibidirler ve kendilerini geliştirmek ve de yenilemek için yeterli motivasyona sahiptirler. Sosyal hayatları hareketlidir, etkinliklere katılırlar, inançlıdırlar ve başlarına gelen üzüntü ve sıkıntılardan kendilerine yarar sağlamaya çalışırlar (Çakar vd., 2014: 24).

Birey psikolojik olarak dayanıklıysa karşısına çıkan engeller, belirsizlikler onu yıldıramaz. Nasıl baş etmesi gerektiğini bilir. Yapması beklenen görevleri yerine getirir, çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurar, başarılı bir okul hayatı ve iş hayatı yaşar (Güngörmüş vd., 2015: 10). Böylece çevresine de olumlu katkıda bulunur. Hayatın her alanında etkili olmaya çalışır. Sosyal hayatında da iş hayatında da iyi ilişkiler kurar. Değişimlere karşı direnç göstererek karşı çıkmayı tercih etmez. Yeniliklere karşı olumlu tavır sergiler.

Psikolojik dayanıklılığın tüm boyutlarıyla incelenmesi iki nedenden ötürü önemlidir. Birincisi klinik psikolojide farklı bireyler için zihinsel sağlığın tekrar sağlanması ve devam ettirilmesinde hangi faktörlerin önemli olduğunda psikolojik dayanıklılığın önemi konusudur. İkinci olarak da örgütsel bağlamda olumsuz duygularla baş etme ve strese dayanabilme becerisinin açıklanmasında iş gereklerini yönetebilecek insan kaynakları seçimi ile eğitim ve gelişim programlarında psikolojik dayanıklılık bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Basım ve Çetin, 2011: 3-4).

Çalışanların yaşadıkları belirsizlikler, artan sorumlulukları ya da yeni işe başlayanların alışma ve öğrenme süreçleri gibi durumlarda psikolojik dayanıklılık ihtiyaç olmaktadır. Özellikle örgütsel bağlılık ve iş tatmini açısından bu önemlidir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar örgütte karşılaştıkları stresli ortamlarla daha kolay mücadele edebilirler. Bu da onlara başarı yolunu daha kolay sağlayabilir. Örgüte bağlılıklarını arttırabilir. Bu durumda çalışanların örgütte kalmalarını sağlar. Herhangi bir olumsuzlukta geri çekilmelerine ve pes etmelerine engel olabilir (Basım ve Çetin, 2011: 3-4). Örgütte yaşanan mobbing, çatışmalar, kariyer sorunları, ücret yetersizliği ve örgütün çalışma şartlarının zorluğu dayanıklı birey için çözülebilir problemler olarak algılanır. Bu sorunlarla mücadele etmek onu yıldırma yerine daha da güçlenmesini sağlayabilir. Çünkü psikolojisi güçlü bireyler için bunlar kendi gelişimlerine olumlu katkı sağlayacak, onları daha kuvvetlendirecek ve daha dirençli hale getirecek problemlerdir. Çoğu olumsuz durumdan bile kendilerine olumlu pay çıkarabilirler.

Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyi artarsa, onların stresle ve tükenmişlikle ve de özellikle duygusal tükenmeyle baş etmeleri de kolaylaşır. Böylece iş gücü kaybından dolayı oluşan maliyetler azalır ve iş yaşamının kalitesi artar. Örgüte bağlılık düzeyleri artar, örgütten ayrılma ya da örgütü terk etme eğilimleri ise düşer (Sezgin, 2012: 490-491). Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanın stres eşiği de daha yüksek olur. Bu da çalışana kriz zamanı avantaj sağlar (Sezgin Nartgün ve Mor, 2015: 270). Kriz anında paniğe kapılmadan, kontrolü elden bırakmadan, krizi yönetebilirler. Böylece çalıştıkları örgütte istenen ve çalışmasından memnuniyet duyulan bir çalışan olurlar. Psikolojik dayanıklılığa sahip bir yöneticiyle ya da bireyle çalışmak işlerin kolaylaşmasını sağlayabilir. Bu da çalışan seçiminde örgütler için önemli olabilir.

(Bitmiş vd., 2013) yaptıkları çalışmada psikolojik dayanıklılığın çalışan için önemli olan örgütsel özdeşleşmeyi de pozitif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Kendisini örgütüyle özdeşleştiren birey yaptığı işten zevk almakta ve de çalıştığı örgütte olmaktan mutlu olmaktadır. Bu sayede zorlukların üstesinden gelmek de daha kolaydır. Böylece birey tükenmişlik duygu-



sundan uzaklaşır. Yine çalışmada görülmüştür ki psikolojik dayanıklılık tükenmişliği doğrudan etkilemektedir. Örgütteki zor şartlarda kendini çabuk toparlayabilen birey zorlukları bile fırsat olarak görüp, değerlendirebilir. Böylece işinden tatmin olur, örgütsel bağlılığı ve özdeşleşmesi artar. Bu durum da daha az tükenmişlik duygusu yaşamasını sağlar.

## SONUÇ

Bireylerin karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmek, hayatlarında değişen yeni durumlara alışmak anlamına gelen psikolojik dayanıklılık zamanla daha çok önem kazanan bir kavram olmuştur. Artık modernleşen dünyada sadece fiziksel güçlülüğün yetmediği, bireylerin hayatta mutlu olmaları için psikolojik olarak da kuvvetli olmaları gerektiği düşüncesi ortaya çıkmıştır. Bu da psikolojik dayanıklılığı bireye kattığı özellikler açısından daha çok konuşulan ve tartışılan bir konu haline getirmiştir.

Psikolojik dayanıklılıkta iki nokta önem taşımaktadır. Birinci olarak bireyin yaşadığı olumsuz durumlardan başarıyla kurtulması ve kendini kurtarmasıdır. İkinci olarak ise bu durumu devam ettirebilmesidir. Daha sonraki zamanlarda da tekrar aynı sıkıntılı olaylarla karşılaştığında kolayca baş edebilmesidir. Dayanıklı bireyler daha çabuk toparlanıp, eski hallerine daha hızlı dönmektedirler. Kolayca da yeni durumlara uyum sağlayabilirler.

Psikolojik dayanıklılık, doğuştan ya da çocukluk döneminde sahip olunan bir özellik olabildiği gibi daha sonradan da kazanılabilmektedir. Ayrıca küçük yaşlarda psikolojik olarak dayanıklı olmak ileriki zamanlarda da öyle oluncağı anlamına gelmemektedir. Psikolojik dayanıklılık işte bu yüzden kalıcı bir özellik değildir. Yaşanılan çok zor durumlar dayanıksız bireyi güçlü hale de getirebilir. Mücadele ede ede, daha zorunu göre göre dayanıklılık elde edilebilir. Tabii bunlar hem bireye göre hem de yaşadıklarına göre şekillenmektedir.

Psikolojik dayanıklılık, risk ve koruyucu faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Risk faktörleri olumsuz olayları ifade ederken, koruyucu faktörler olumsuz olayları etkisiz hale getirmeyi ya da tamamen ortadan kaldırmayı içermektedir. Risk faktörlerini de ailesel, bireysel ve çevresel diye ayırmak da mümkündür. Ailesel risk faktörleri deyince; boşanmış anne-babalar, hastalanmış ya da ölmüş anne ya da babadan bahsetmek olasıdır. Ailenin sevgi ve şefkatinden uzak büyümek de yine birey için bir ailesel risk faktörüdür. Bireysel risk faktöründen kasıt da bireyin bir hastalığa sahip olması, kendini ifade edememesi, yeterli zekaya ve mantığa sahip olmaması, sosyal olmaması gibi özellikler sıralanabilir. Çevresel faktörler ise bireyin yaşadığı yerdeki ya da bulunduğu ülkedeki durumun sahip olduğu yapıyı be-

lirtmektedir. İşsizlik, enflasyon, savaş ve göç gibi zorlayıcı durumlar ve bunların beraberinde getirdiği yoksulluk, evsizlik ve yetersiz beslenme gibi risk faktörleri söz konusu olmaktadır.

Risklerin oluşturduğu durumlarla baş edebilmek için koruyucu faktörlere gerek duyulmaktadır. Koruyucu faktörler, bir yandan sorunun ortaya çıkmasını önleyebildiği gibi diğer yandan da sorunun verdiği zararı en aza indirebilir. Araştırmalarda da görülmüştür ki bireyi çevrenin olumsuz etkilerinden uzak tutan ve koruyan etkenin onun psikolojik olarak dayanıklı bir kişiliğe sahip olması değil, asıl onu koruyanın sahip olduğu koruyucu faktörler olduğu sonucuna varılmıştır. Çünkü bu faktörler, çevresel risk faktörlerinin etkisini azaltan niteliktedir. Koruyucu faktörler sayesinde psikolojik dayanıklılığa sahip çocuklar ve aileler oluşturabilir. Böylece daha sakin, başarılı, kendine güvenen ve daha sağlıklı nesiller yetiştirilebilir.

Psikolojik olarak dayanıklı olmak iş hayatı için avantajdır. Çalışanların zamanlarının çoğunun işyerinde geçtiği düşünülürse dayanıklı olmak ve işine devam edebilmek birey için önemlidir. Yapılan işle ya da diğer çalışanlarla sorun yaşamamak bireyin çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır. Diğer yandan psikolojik olarak dayanıklı birey sorun yaşasa bile o sorunu çözme kabiliyetine sahiptir. Yaşanan olumsuz olayları büyütmeden, daha sakin ve yapıcı davranarak her şeyi eski haline getirebilir. Bu sayede çalıştığı örgüte de daha çok bağlanır. Daha verimli ve etkili çalışır. Yaptığı işten mutlu olur ve iş tatmini sağlar. Psikolojisi güçlü bireyler olayları daha iyi analiz edip, istedikleri şekilde yön verebilirler. Pes etmeyi düşünmezler ve mücadeleciler davranırlar. Bu da onlara hem özel hayatlarında hem de iş hayatlarında kolaylık sağlar.

## KAYNAKÇA

- Alikaşifoğlu, M. ve Ercan, O. (2009). Ergenlerde riskli davranışlar. *Türk Pediatri Arşivi*, 44, 1-6.
- Arslan G. (2015). Ergenlerde psikolojik sağlamlık: Bireysel koruyucu faktörlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 73-82.
- Basım, N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 1-12.
- Benard, B. (1991). Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school and community. Portland: Northwest Regional Educational Laboratory, 1-32.
- Benard, B. (2004). *Resiliency: What we have learned*. San Francisco: WestEd Publishers..

- Bitmiş, G., Sökmen, A ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(2), 27-40.
- Bonanno, G. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, 12(6) 103-122.
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A. (2014). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-191.
- Condly, S. J. (2006). Resilience in children: A review of literature with implications for education. *Urban Education*, 41(3), 211-236.
- Çakar S. F., Karataş, Z. ve Çakır, M. A. (2014). Yetişkin yılmazlık ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Ergun Özler, N. D., Bozkurt Yıldırım, H. ve Dirican, M. (2015). Kariyer gelişimi sürecinde sosyal destek açısından çalışma arkadaşlarına güvenin psikolojik dayanıklılığa etkisi, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 14-16 Mayıs, Bildiriler Kitabı, CİLT-1*, 328-334.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1), 1-22.
- Fredrickson, B.L. ve Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *American Psychological Society*, 13(2), 172-175.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., ve Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76. <https://doi.org/10.1002/mpr.143>

- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J.H. ve Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42.
- Gable, S. L. ve Haidth, J. (2005). What (and Why) is positive psychology? ” *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gizir C. A. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 113-126.
- Gizir C. A. ve Aydın G. (2006). Psikolojik sağlamlık ve ergen gelişim ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, III(26), 87-96.
- Gooding, P. A., Hurst, A., Johnson, J., ve Tarrier, N. (2012). Psychological resilience in young and older adults. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 27(3), 262-270. <https://doi.org/10.1002/gps.2712>
- Güngörmüş, K., Okanlı, A ve Kocabeyoğlu, T (2015). Hemşirelik öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 9-14.
- Gürkan U. (2006). Yılmazlık ölçeği (YÖ): Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(2), 45-74.
- Hamarta, E., Arslan, C., Saygın, Y. ve Özyeşil, Z. (2009). Benlik saygısı ve akılcı olmayan inançlar bakımından üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma yaklaşımlarının analizi. *Değerler Eğitimi*, 7, 18, ss.25-42.
- Hanton, S., Evans, L., ve Neil, R. (2003). Hardiness and the competitive trait anxiety response. *Anxiety, Stress and Coping*, 16(2), 1-24.
- Hjemdal, O., Roazzi, A., Dias, M., Da G. B. B., and Friborg, O. (2015). The cross-cultural validity of the resilience scale for adults: A comparison between Norway and Brazil. *BMC Psychology*, 3(18), 1-9.
- Hoge, E. A., Austin, E. D. ve Pollack, M. H. (2007). Resilience: Research evidence and conceptual considerations for posttraumatic stress disorder. *Depression and Anxiety*, 24, 139-152.
- Kaba, İ. ve Keklik, İ. (2016). Öğrencilerin üniversite yaşamına uyumlarında psikolojik dayanıklılık ve psikolojik belirtiler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 98-111.
- Kararımk, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, III(26), 129-139.
- Kayacı, Ü. ve Özbay, Y. (2016). Üniversite öğrencilerinin travmatik yaşantı, psikolojik doğum sıraları ve sosyal ilgilerinin psikolojik dayanıklılıklarını yordaması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(1), 128-142.

- Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). Research on resilience: Response to commentaries. *Child Development*, 71, 573-575.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, Ss.1-26.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.  
<https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S. ve Obradovic, J. (2006). Competence and resilience in development. *Annals of The New York Academy of Sciences*, 1094, 13-27.
- Oktan, V., Odacı, H. ve Berber Çelik, Ç. (2011). Psikolojik doğum sırasının psikolojik sağlamlığın yordanmasındaki rolünün incelenmesi. *XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildirisi*, 140-149.
- Öz, F. ve Bahadır Yılmaz, E. (2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: psikolojik sağlamlık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 16(3), 82-89.
- Özbay, Y. ve Aydoğan, A. G. D. (2013). Aile yılmazlığı: Bir engele rağmen birlikte güçlenen aile. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 129-146.
- Özer, E. ve Deniz, M. E. (2014). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin duygusal zekâ açısından incelenmesi. *Elementary Education Online*, 13(4), 1240-1248.
- Sakarya, D. ve Güneş, C. (2013). Van depremi sonrasında travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinin psikolojik dayanıklılık ile ilişkisi. *Kriz Dergisi* 21 (1-2-3), 25-32.
- Seligman, M. E. (2002). "Positive psychology, positive prevention and positive therapy" ,*Handbook of Positive Psychology*, In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology* (Pp. 3-13). New York, Ny: Oxford University Press, 3-9.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Sezgin Nartgün, Ş. ve Mor, K. D. (2015). Öğretmenlerin görüşlerine göre etik liderlik ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015, 15(2), 269-290.
- Şahin, M., Yetim, A. ve Çelik, A. (2012). Psikolojik sağlamlığın gelişiminde koruyucu bir faktör olarak spor ve fiziksel aktivite. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(8), 373-380.
- Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, III (26), 77-84.

- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), ss.1-9.
- Ülker Tümlü, G. ve Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Yöndem, Z. D. ve Bahtiyar, M. (2016). Ergenlerde psikolojik dayanıklılık ve stresle baş etme, *13.Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildirisi*, Sayı 45, ss.53-62.

# YOKSULLUK, EĞİTİM VE İSTİHDAM AÇISINDAN KIRSAL ALAN KADINININ 2010-2016 YILLARI ARASI GENEL GÖRÜNÜMÜ

Savaş Karagöz<sup>1</sup> - N. Işıl Karagöz<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-4410-9214](https://orcid.org/0000-0002-4410-9214)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0001-6540-4880](https://orcid.org/0000-0001-6540-4880)

## Öz

Genel olarak literatür incelendiğinde yoksulluk, kendini gerçekleştirememeye ve istenilen yaşam standardına erişememe durumu olarak tanımlanmaktadır. Yoksulluk kavramının açılımında her ne kadar maddiyat ön planda olsa da zamana ve mekâna bağlı olarak ta değişiklik göstermektedir. Yoksulluk her kesimde olduğu gibi sadece kadınları ilgilendiren olumsuz bir durum değildir. Ancak toplum içinde kadına atfedilen rollerden dolayı yoksulluktan en fazla etkilenen kırsal alan kadınlarının olduğu görülmüştür. Yoksulluğa etki eden nedenlerin başında ise kadınlara sunulan eğitim imkânlarının yetersizliği ve kırsal alan ailelerin eğitime karşı olan olumsuz tutumları gösterilmiştir. Bunun sonucunda da kırsal alan kadının işgününe katılımı ve kendini gerçekleştirmesi ya zaman almakta ya da hiç gerçekleşmemektedir. Eğitimden yeterince yararlanamayan kırsal alan kadınlarının istihdamının da yapılamadığı görülmektedir. Bu durum bütün dünya ülkelerinde bir sorun olmanın yanında ülkemizde de en önemli sorunların başında gelmektedir. Gelişmenin ve kalkınmanın temelinde bireyin yeteneğinden yararlanma ve her vatandaşın üretici bir birey olması aynı zamanda 21. yüzyılın insana bakış açısını oluşturmuştur. Bu çalışmada 2000-2016 yılları arası kırsal alan kadınlarının eğitimi, yoksulluğu, iş güne katılımı ve istihdamı ile ilgili yapılmış olan 16 makale incelenerek genel değerlendirilmesi yapılmıştır. Tarama modeli yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmada kırsal alan kadınlarının eğitimi ile yoksulluk arasında ters orantı, eğitim ile istihdam arasında ise doğru orantılı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** *Kırsal alan, Kadın, Eğitim, Yoksulluk, İstihdam*

---

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi. Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Aksaray- Türkiye.

E-posta: savaskaragoz@aksaray.edu.tr

<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Gayrimenkul Geliştirme ve Yönetimi Bölümü Ankara- Türkiye. E-posta: nisilkaragoz@gmail.com

## GENERAL VIEW OF RURAL WOMEN IN TERMS OF POVERTY, EDUCATION, AND EMPLOYMENT BETWEEN THE YEARS 2010-2016

Savaş Karagöz – Nafiye Işıl Karagöz

### ABSTRACT

Poverty can be defined as being unable to realize oneself or to reach intended standards of life. Although materiality is in the foreground in the definition of the concept poverty, it may show differences depending on time and place. As in all regions, poverty is not an unfavourable situation not only involving man but also women. However, women in rural areas are the most affected ones due to the roles attributed to women in the society. Inadequate education opportunities and negative attitudes towards education of rural families may be one of the primary reasons affecting poverty. As a result, participation in workforce or self-realization of rural women is either taking long times or not possible to realize. It is seen that rural women who are not able to take advantage of education are not hired. This situation is still a problem in all over the world as well as in our country. Benefitting from individual's abilities and being productive individuals underlying the development and improvement have created the perspective of 21<sup>st</sup> century human being. In this study, 16 articles related to rural poverty, education, workforce participation, and employment of rural women between the years 2010-2016 has been investigated and evaluated. Relations with inverse proportion between education and poverty of rural women and direct proportion between education and employment has been seen with the use of screening model in this study.

**Keywords:** *Rural area, Woman, Education, Poverty, Employment*



## GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde yoksulluk bütün değişim ve gelişimlere rağmen varlığını korumuştur. Uluslararası literatüre bakıldığında zaman yoksullukla ilgili birçok tanımın yapıldığı görülmüştür. Yoksulluğun ölçümünde genellikle asgari beslenme standardına göre; *Mutlak Yoksulluk* ve gelire göre belirlenen göreceli yoksulluk kavramları kullanılmaktadır. Mutlak yoksulluk: Yaşamı sürdürebilmek için gerekli olan asgari besin bileşenlerini veya kaloriyi esas alır. *Görelî yoksulluk*, kişi ya da hane halkının içinde yaşadığı toplum tarafından kabul edilen asgari bir yaşam düzeyine sahip olup olmadığıyla ilgilidir. *İnsani yoksulluk*: Yaşamın devam ettirilmesi için gerekli gelir düzeyi ile ölçülen gelir yoksulluğunun yanı sıra, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından geliştirilen yeni bir yoksulluk ölçütü olan “insani yoksulluk”, bir kısım bireylerin insanca yaşam imkânlarına sahip olmamaları anlamına gelmektedir (Human Development Report 2001, UNDP, s.239. akt: Altıparmak, 2008).

Dumanlı (1996)'ya göre, yoksulluk kavramının tanımı Seeböhm Roventree tarafından 1901 yılında yapılmıştır. Bu tanıma göre; *yoksulluk toplam gelirin, biyolojik varlığın devamı için gerekli olan yiyecek, giyim vb. asgari düzeydeki fiziki ihtiyaçları karşılamaya yetmemesi olarak gerçekleştirilmiştir. Yoksulluğu sadece açlık ya da yeterince beslenebilecek gıdaya sahip olamama şeklinde algılamak yanlış olacaktır.* Yoksulluk gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda çözülmesi gereken ve imkânlar ölçüsünde çözülmeye çalışılan bir problem olarak varlığını devam ettirmektedir (Arpacıoğlu ve Yıldırım, 2011). Bu sorunun çözümü için gelişmiş ülkeler eğitimden yararlanmaktadır. Eğitimin en büyük etkisinin insan üzerine olduğu bir gerçektir. Eğitim vasıtasıyla insan niteliklerinin geliştirilmesi amaç edinilmiştir. Gelişmiş ülkeler geleceğini bu nitelikler doğrultusunda eğitime bağlamışlar bu konuda yatırımlar yapmışlardır. Bu yatırımlardan ise genellikle erkeklerin ön planda yararlandığı görülmüştür. 21. Yüzyıla kadar kadınlar daima ev içinde ev işleri, annelik, çocuk doğurma ve yetiştirme görevini üstlenir şeklinde görevlendirilmişlerdir. Rönesans ve sanayileşmeyle birlikte değişen ve gelişen ekonomik durum kadınlarında erkekler gibi eğitim görmelerini gerekli hale getirmiştir. Bu yönüyle 21. Yüzyılda kalkınmanın temelini eğitim alınarak, cinsiyetler arası eğitim dengesizliğini ortadan kaldıracak temel mekanizma olarak görülmüştür. Bu alanda gerek ulusal gerekse uluslararası alanda çok çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Gelişmiş ülkelerde cinsiyetler arası eğitim eşitsizliği genel olarak kentli erkek ve kadınlar arasında görülürken az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ise kırsal alan kadınının eğitimi bir sorun olarak günümüze kadar devam etmiştir (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008). Bu

sorunun devam etmesi kırsal alan kadınlarının aktif olarak her gün işgücünün içinde olmalarına rağmen bir türlü kendilerini gerçekleştirememelerinin sebebi olarak eğitimden yeterince yararlanamadıkları gösterilebilir. Kırsal alan kadının eğitim durumu ile yoksulluğu, yoksulluk ile işgücüne üretken bir biçimde katılımı arasında doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Kılıç ve Eştürk (2016)' e göre yoksulluk, sadece gelir ve fiziki kaynakların yetersizliği olmayıp, bununla birlikte sosyal alanda mahrumiyet, güçsüzlük ve kaynakların dağılımındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bu farklılıklar toplumdan topluma değişebileceği gibi aynı toplum içindeki farklı kesimleri farklı düzeylerde etkisi altına almaktadır. Tüm dünyada yoksulluk belirli kesimleri, özellikle de kırsal alan kadınları üzerinde etkisini daha yoğun bir şekilde hissettirmektedir. Berber ve Yılmaz (2008)'a göre ise kırsal alan kadının yoksulluğunu önlemek için eğitime birinci öncelik verilmelidir. Yapmış oldukları çalışmada eğitimin bölgesel dengesizlikleri giderme, özellikle geri kalmış bölgelerde yatılı okullar açma, öğrencilere çeşitli burslar verme, eğitim kanallarını artırma ve bu sayede eğitilmiş bir kadının daha eğitilmiş ve bilinçli çocuklar yetiştireceği, sadece işgücü piyasası için değil, uzun vadede ülke ekonomisi için de son derece yararlı olacağını önermişlerdir.

Kırsal alan kadının eğitimi, yoksulluğu ve işgücüne katılımı konusunda ilgili literatür incelendiğinde ise, uluslararası ve ulusal kurum ve kuruluşların desteğiyle gelişmekte olan diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de özellikle 2000' li yıllardan itibaren çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Bu araştırmada ülkemiz kırsal alan kadınının yoksulluk, eğitim ve istihdamı ile ilgili 2000-2015 yılları arasında yapılan araştırmalar incelenip, araştırmaların genel bir değerlendirilmesi yapılacaktır.

## YÖNTEM

Bu Araştırmada, betimsel tarama modellerinden 'genel tarama modeli' kullanılmıştır. Genel tarama modeli, "çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir" (Karasar, 1999). Çalışma için gerekli veriler literatür taraması yapılarak oluşturulmuştur. Balcı (2001) literatür taramasını, veri toplama ve toplanan verinin önemini tartışılmaya açılması, toplanan verilerin problemle ilişkisinin kurulması ve bilginin sınıflandırılması aşamalarından oluşan bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmada, kırsal alan kadın yoksulluğu, eğitimi ve istihdamı ile ilgili 2010-2016 yılları arasını kapsayan makaleler incelenmiştir;

## GENEL BULGULAR

### **Yoksulluk, Eğitim Ve İstihdam Açısından Kırsal Alan Kadınının 2010-2016 Yılları Arası Genel Görünümü İle İlgili Çalışmalar**

2010- 2016 yılları arasında Kırsal alan kadınının yoksulluğu, eğitimi ve istihdamı üzerine yapılan çalışmaların günümüz yöneticilerinin bakış açılarını geliştirmeleri açısından önemlidir. Ancak 2010 yılından önce bu konuda yapılan çalışmalardan Özgen ve Ufuk (2001)'un yapmış olduğu "*Kırsal Kesimde Kadın Eğitimi*" adlı çalışmaları referans olarak ele alınmış bu çalışmada kırsal alan kadınının eğitiminde öne çıkan olumsuz durumlar belirlenmiştir. Eğitim vasıtasıyla kadınların yaşamış oldukları yoksulluğun önüne geçmeleri ve kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesiyle bir iş alanında kendilerini gerçekleştirmeleri ve istihdam edilmeleri için 2010-2016 yıl çalışmaları incelenmiştir.

Çabuk Kaya (2010)'nın "*Farkındalık Yaratarak Kadını Güçlendirme: Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Bir Kalkınma Modeli*" isimli çalışmasında GAP bölgesinde uygulanan "Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM)" programı üzerinde durmuştur. Bölgedeki cinsiyetler arasında eşitsizliğe neden olan etmenleri ortaya çıkarmak için bölge kadınlarının yaşı, doğum yeri, eğitim düzeyi, medeni durumu üzerinde nicel veriler elde etmiştir. Çözüm olarak özellikle kadınlara durumlarını iyileştirici güçlendirmelerin yapılması gerektiğini belirterek bu güçlendiricileri de yasal güçlendirme, politik güçlendirme, ekonomik güçlendirme, sosyal güçlendirme olarak sınıflamıştır.

Soysal (2010)'ın "*Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme*" isimli çalışmasında; kırsal alan kadınlarına sağlanan eğitim fırsatı ile kadınların, hem daha verimli bir iş ortaya koyacakları hem de meslek seçimi ve kariyerlerinde kolaylıklar sağlayıp çalışma hayatında erkekler kadar söz hakkına sahip olabilecekleri ifade edilmiştir. Bu araştırma sonucuna göre eğitim alanında sınıf farklılıklarından dolayı kadınların, erkelerden çok daha fazla etkilendikleri gözlemiştir. Özellikle geleneksel yaşam biçimini benimseyen aileler, mali güçlerini kızlarının değil oğullarının eğitimine yönlendirmek istedikleri ifade edilerek özellikle kırsal kesimde, kadının küçük yaşlardan itibaren tarla ve çiftlik işlerinde çalışması ve küçük yaşlarda evlendirilmesi, onun eğitim imkânlarından erkekler kadar yararlanamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bıçkı (2011)'nin "*Türkiye Kırsalında Yoksulluk Sorunu: Çanakkale Kocalar Köyü Örneği*" isimli çalışmasında bireylerin yoksulluğuna sebep olan ve yoksulluktan kurtulmak için kırsal alan kadınlarının özellikle bilgi, beceri ve iletişim mekanizmalarına gerektiği kadar sahip olmadığı; kırsal yoksulluğun dönüştürülmesi amacıyla yapılan teşvik ve destek programlarından gerektiği

kadar yararlanamadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada ayrıca kırsal alan kadınlarının yoksulluğunu ortadan kaldıracak etmenler olarak nüfus özellikleri, eğitim düzeyleri ve psiko-sosyal özelliklerinin dikkate alınarak plan, proje ve belgelerin hazırlanması istenmiştir. Bu durumda yoksulluğun önlenmesinde eğitim ön plana çıkmıştır. Bıçkı (2011)'nin bulgularını destekleyen diğer bir çalışma ise Ayvaz Kızılgöl (2012) tarafından yapılmıştır. "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz" isimli çalışmada bu çalışmada ise 2002-2008 yılları arası kırsal alan evli ve bekâr kadınların işgücüne katılma (istihdam) kararları üzerinde eğitim düzeyinin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca eğitimin, kırsal kesimdeki kadınların istihdamında çok etkili olmadığı, kentsel kesimde ise kadınların çalışma kararlarında büyük etkisi olduğu da belirtilmiştir.

Peker ve Kubar (2012) tarafından "Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış" isimli çalışmalarında kırsal alan kadınlarının istihdam sorununa tarihsel süreç içinde feminizm açısından bakmışlardır. Yapılan bu araştırmada 18.yüzyıldan itibaren Batıda gelişen feminist hareketin etkisiyle, kadınlar 19.yüzyılın II. yarısından itibaren büyüyen küresel ekonominin yarattığı faydalar ülkeler arasında eşit olarak dağılmayıp daha derin ekonomik farklılıklara yol açarken, yoksulluğun kadınlaşmasına, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına ve çalışma koşullarının bozulmasına neden olduğu ifade edilmiştir.

Ayvaz Kızılgöl (2012)'ün yapmış olduğu "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz" isimli çalışmada elde etmiş olduğu sonuçlarla Kılıç, Eştürk (2016) ve Berber, Yılmaz (2008)'in görüş ve önerileri benzerlik göstermektedir. Yapılan bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK' den alınan 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 ve 2008 Hanehalkı Bütçe Anketi (HBA)'leri veri setleri birleştirilerek, yedi yıllık bir dönemde Türkiye genelinde, kentsel alanlarda ve kırsal alanlarda yaşayan evli ve bekar kadınların işgücüne katılımını belirleyen unsurlar ele alınmış; kadınların çalışma kararlarını etkileyen faktörler araştırılmıştır. Kadınların işgücüne katılımında eğitim ilk faktör olarak görülmesine rağmen, son 20 yılda yükseköğrenime katılım oranındaki artışa karşın, bu dönemde kadınların işgücüne katılım oranının azaldığı ve eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınların işgücüne katılma durumlarında artış gözlemlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Peker ve Kubar (2012) kadın işgücünün, özellikle eğitimli kadın işgücünün, tarım dışı sektörlerde daha yüksek oranda istihdam edilmesi, kentlerde yaygın olan kadın işsizliğinin aşağı çekilmesinde etkili olacağını ifade etmişlerdir. Soysal (2013)'ün "Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi" isimli araştırmasında son yıllarda ülkemizde çalışan kadınların sayısının giderek arttığı ve karşılaştıkları pek çok soruna rağmen, başarılarıyla iş dünyasında zirveyi zorladıkları ifade edilmiştir. Buna rağmen

uluslararası ve gerekse ulusal düzeyde, çalışma ve iş yaşamının her alanında var olan kadın-erkek eşitsizliğinin açık bir biçimde varlığının sürdürüldüğü belirtilerek Avrupa Birliği ülkelerinde iş sahibi kadınların oranının %28, OECD ülkelerinde %25 iken, Türkiye’de kadın girişimcilerin sadece %8’olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada kırsal alan kadınların istihdamı dolayısıyla yoksulluktan kurtulmasının önündeki engelin eğitim eksikliği olduğu şu ifadelerle dile getirilmiştir. *“Eğitim eksikliği, kadın girişimciliğini engelleyen en önemli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bölgede, kadınların eğitim olanaklarından erkeklerle eşit düzeylerde yararlanamaması ülke geneline göre daha ileri boyutlardadır. Kırsal kesimdeki kadınlar yeni teknolojiden habersiz ve bilgisizdirler. Özellikle de araştırma yapma ve yeni yetenekler kazanma konusunda oldukça sahipsiz ve imkânsız durumdadırlar Kadınların birçoğu aile içi sorumlulukları nedeniyle ev dışı çalışma hayatına, geç yaşta ve zaman zaman kesintiye uğrayan bir biçimde katılabilmektedir. Bu nedenle, özgüven geliştirme ve girişimcilik alanında verilecek eğitimlerin büyük bir hassaslıkla planlanması ve yürütülmesi gerekmektedir”*.

Önder (2013) *“Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”* adlı çalışmasında, kadınların işgücüne (istihdamı) katılımını engelleyen faktörlerin aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardan kaynakladığını bu sorunların ise ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta toplandığını belirtmiştir. Ekonomik etmenler olarak *“düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma”*, Sosyal etmenleri ise *“düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet”* olarak sınıflamıştır. Bunların yanında kadınların çalışma yaşamında ilerlemelelerini engelleyen cam tavadan ve ülkemizde uygulanan kalkınma planlarında kadınlara yönelik uygulamalardan bahsetmiştir. Cam tavan kavramını Önder (2013), Aslan (2006)’dan şu şekilde aktarmıştır. *“Günümüzde kadınlara karşı bariz bir ayrımcılık yapılmassa da bu eşitsizliği yok olduğu anlamına gelmemekte, sadece yer altına inmiş olarak kadınlara ilişkin ayrımcılık önyargısız gibi görünen birçok iş uygulamasında ve kültürel normda gizlenmiş olarak varlığını sürdürmektedir. Yaygın olduğu ve olağan sayıldığı için birçok kişi bunları sorgulamak bir yana farkına bile varmamaktadır. Adı olmayan bu problem genellikle “cam tavan” olarak adlandırılmaktadır (Harvard Business Review Çev: Leyla Aslan, 2006). Kadınların eğitim, başarı gibi tüm şartlara haiz olmalarına rağmen görünmeyen ve geçilemeyen engeller olarak tanımlanan bu kavram ilk olarak 1986 yılında “glass ceiling” olarak Wall Street Journal gazetesi tarafından kullanılmıştır.”* Önder (2013) ayrıca, kadınların işgücüne katılımlarının kırsal alanlarda daha yüksek görünmesinin nedenini, kırsal alan kadınlarının ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasına bağlamıştır. Türkiye’de kadının işgücüne katılımının düşük seviyede olmasının başlıca nedenlerinden birisi olarak kadının yeterli düzeyde eğitim almamasını göstermiştir. Eğitim seviyesinin ülkemizde kadının işgücüne katılımını ciddi

şekilde etkilediğini ifade etmiştir. Kırsal alan kadınlarının eğitim vasıtasıyla yoksulluktan kurtulmasının ve ekonomik yönden kendisine gelir getirmesinin önemine işaret eden bir diğer çalışma ise Kutlar ve Kızılay (2013) tarafından yapılan “*Kırsal Alanda Kadınların İşgücüne ve Kararlara Katılımını Etkileyen Sosyoekonomik Faktörlerin Belirlenmesi: Burdur İli Örneği*” adlı çalışmadır. Araştırma sonucunda, kırsal alanda yaşayan ve tarımsal faaliyetlere işgücü olarak katılan kadınların sosyo-ekonomik durumları iyileştirilmesi ve kadınların kırsal alan istihdam yapısındaki yerinin değiştirilmesi için çok yönlü eğitim projelerinin hazırlanmasının önemine değinilmiştir. Ayrıca eğitim projelerinin planlanması ve uygulanması yapılırken mutlaka bölgenin sosyo-ekonomik ve kültürel değerleri dikkate alınarak kadınların eğitim çalışmalarından faydalanmalarını önerilmiştir.

Esen (2013) “*Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kırsal Kadının Durumu ve Almanya’dan Proje Uygulama Örnekleri*” adlı çalışmasında, kırsal kadının durumunu gelişmiş batı ülkesinden örneklerle karşılaştırmaya çalışmıştır. Üke olarak Avrupa Birliği’nin tanımladığı yeni politikalar çerçevesinde özellikle Almanya’da uygulanan örneklerden yararlanarak kırsal alan kadınlarının yoksulluktan çıkıp istihdam içinde yer almaları için;

- 1- Mesleki ve aile yaşamının uyumlaştırılması,
- 2- Yeni iş ve gelir olanaklarının oluşturulması,
- 3- Siyasi, sosyal ve hukuki konularının iyileştirilmesi,
- 4- Çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi
- 5- Kadınların bireysel niteliklerinin eğitim vasıtasıyla güçlendirilmesini önermiştir.

Candan ve Özalp Günel (2013). “*Tarımda Kadın Emeği*” isimli çalışmalarında kadın istihdamı üzerinde durmuşlardır. Kırsal alan kadının yoksulluk, istihdam ve eğitimi ile ilgili olarak diğer yıllarda yapılan araştırmalarda olduğu gibi kırsal alan kadının eğitime olan ihtiyacını dile getirmişlerdir.

Aydemir, (2013) “*Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan*” isimli çalışmasında Türkiye’deki kırsal istihdam ve işgücü piyasasına ilişkin durum değerlendirilmiştir. Ayrıca istihdam ve işsizliğe etki eden durumlar olarak cinsiyet ve yaş, iş arama süresi, eğitim gibi özellikler üzerinde durulmuştur. Kırsal halkın bilinçlenmesi için diğer araştırmalarda olduğu gibi kırsal alan kadınlarının eğitim düzeylerinin yükseltilmesinin kalkınma için şart olduğu ifade edilmiştir. Sağlık ve eğitim olanaklarının kırsal alanlarda yetersiz seviyelerde olduğu ve bu olanakların artırılıp iyileştirilmesini önermiştir.

Kırsal alan kadınlarının yoksulluklarının, istihdamların ve bir iş sahibi olmalarına yönelik Özyaydınlık (2014). “*Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim*” isimli çalışma yapılmıştır. Bu çalışmasında kırsal alan ve kentsel alan ayrımı yapmadan, gümümüzde bu anlayışının değişme-

sine rağmen Türkiye’de ki kız çocuklarının doğumdan itibaren erkek çocuklarına oranla daha dezavantajlı olduğu ve bunun pek çok alanda kendini gösterdiğini belirtmiştir.. Çözüm önerisi olarak Türkiye’de kadının eğitim sorunlarına yönelik bir bakış acısı geliştirilmiştir. Özaydınlık (2014), Seven ve Engin(2007)’den yararlanarak kadınların hak ettikleri seviyeye ulaşmaları için eğitim seviyelerinin yükseltilmesini önermişlerdir.

Kan (2015). “*Kırsal Alanda Kadın ve Yoksulluk*” isimli çalışmasında ise kırsal kadınların yoksulluğunun temel nedenleri üzerinde durmuştur. Türkiye’de yoksulluğun kırsal alanda kentsel alana göre daha şiddetli yaşandığı ifade edilmiştir. Kadın yoksulluğunu anlamak için iki belirleyicinin “kadının, iş gücü piyasasındaki konumu ve eğitim imkânlarından yararlanma durumu” olduğunu belirtmiştir. Kırsal alanda da cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak kadınlar erkeklerden daha fazla yoksulluk yaşadığı belirtilerek bu duruma iten sebebin kadınların ev içindeki konumları gösterilmiştir.

Türkten ve Demiryürek (2015) “*Türkiye’de Kadın ve Kadın Girişimciliği*” konusunda yapmış oldukları incelemede kadınların eğitim duruma ilişkin istatistiksel verilerden yararlanarak okuma yazma bilmeyen kadın nüfus oranının erkeklere oranla beş kat daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Türkten ve Demiryürek (2015) kadınlarının eğitim seviyelerini yükseltilmesini önererek, istihdama katılım oranlarının düşük olmasının kadın girişimciliğine önemi artırdığını, kadınların iş gücü piyasasına girememe nedenleri arasında diğer araştırma sonuçlarını da destekler nitelikte eğitim düzeylerinin düşük olmasına, toplumun önyargılarına, bastırılmış kadın davranışlarına v.b, göstermişlerdir. Yaşar (2016) “*Yoksulluk, Akademik Başarı ve Kültürel Sermaye İlişkisi*” isimli çalışmasında aile yoksunluğu ve eğitim eksikliğinin çocukların akademik başarısına etkisini inceleyerek konuyu daha derin ve eğitimde fırsat eşitliği boyutunda ele almıştır. Sosyolojik açıdan bakıldığında yoksulluk sadece anne babanın yaşadığı görünür bir sorun olmayıp aynı zamanda ailenin bu durumu bünyesi içindeki diğer bireyleri de olumsuz etkilemektedir. Yaşar (2016)’ya göre ekonomik düzeyi iyi olan aile çocuklarının yoksul aile çocuklarına kıyasla birçok avantaja sahip oldukları ve bunun yoksul çocuklar aleyhine sonuçlar yaratmaktadır. Bu sorun yoksul çocukların sosyal hareketlilik sistemlerinden dışarı atılarak tekrar yoksulluğa düşmelerine neden olduğundan “yoksulluk-eğitim” ilişkisi bir çeşit kısır-döngü oluşturmaktadır.

Eştürk ve Kılıç (2016) “*Türkiye Kırsalında Kadın Yoksulluğu*” adlı çalışmalarında yoksulluğun dünya genelinde bir sorun olduğu ve küreselleşmeye bağlı olarak ta gün geçtikçe arttığını ve özellikle gelişmekte olan ülke kırsal alan kadınlarını daha derinden etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışmalarında, “Türkiye kırsalında kadın yoksulluğu ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi yoksunluğa bağlı olarak, kadınların düşük eğitim düzeyi, çalışma koşulları

güvenlik ve gelir eşitsizliği” boyutunu ele almışlardır. Kırsal kadın yoksulluğu ile mücadelede ilk adım sosyal, kültürel, siyasal yoksunluğun giderilerek kadının güçlendirilmesi olmalıdır.

## SONUÇ

İlgili literatür incelendiğinde görülüyor ki, geçmişte olduğu gibi son yıllarda dahi ülkemiz kırsal alan kadınlarının eğitim eksikliğine bağlı olarak yoksullukları devam etmektedir. Her ne kadar gelişmekte olan ülkemiz, gerek uluslararası gerekse ulusal kurum ve kuruluşlarla birlikte kırsal alan kadının hem yoksulluğunu engellemek hem de işgücü istihdamına yer almasına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Kırsal alan kadınlarının yoksulluğuna ve işgücü istihdamına katılımını engelleyen en büyük faktör olarak eğitimsizlik ya da eğitim eksikliği olarak görülmüştür. 2010-2016 yılları arasında yapılan alan araştırmaları gösteriyor ki yoksulluk ve istihdam ile eğitim arasındaki ilişkiye bakıldığında eğitim seviyesi arttıkça yoksulluk azalmakta ve istihdam artmaktadır. Eğitimle istihdam arasında doğru orantının olduğu gözlenirken, eğitimle yoksulluk arasında ters orantı olduğu gözlenmiştir. Bu yönüyle ele alınacak olursa kırsal alan kadının eğitim seviyesi yükseldikçe yoksulluk ve istihdam edilememe sorunu azalacaktır. Kadınların eğitim seviyesinin artırılması sadece işgücü piyasasında değil, aynı zamanda uzun vadede ülke ekonomisi için de yararlı olacaktır. Eğitim, bölgesel dengesizliklerin ortadan kaldırılması konusunda da önemli rol oynamaktadır. Ayrıca kırsal alan kadınlarının eğitim seviyelerinin artırılmasıyla çocuklarının da akademik başarılarında artış göstereceği gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu artışın çocukların ileride iyi bir mesleğe sahip olmalarını ve ailelerine ekonomik anlamda katkı sağlayarak yoksulluk sınırını aşmalarına da dolaylı yönden katkı sağlayacağı bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda eğitim, istihdam-üretim ve politikalar şeklinde şu öneriler sunulabilir.

## Öneriler

- 1- Çevresel faktörler dikkate alınarak kırsal kesimde istihdam edilen kadınlara yönelik eğitimlere de yer verilerek kırsal alan kadınlarının eğitim seviyelerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.
- 2- Kırsal kadınlar için yeni iş sahaları yaratan kırsal kalkınma projeleri oluşturulmalıdır.
- 3- Kırsal kesimdeki kadınların yetiştirdikleri ürünlerin pazarlanabileceği organik ürün pazarları kurularak kadınların ekonomik hayata katılımı



sağlanmalıdır. Böylece kırsal kesimdeki kadınların istihdamının artırılmasının yanı sıra sosyal hayattan dışlanmışlıkları da ortadan kaldırılabilir.

- 4- Ülkemiz ekonomik durumu ve nüfus artış hızındaki düşüş nedeniyle siyasi organların sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte ülkedeki kırsal alan kadın gerçeğini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.
- 5- Kırsal yoksulluğun azaltılmasında kadının güçlendirilmesi, için eğitim, sağlık, tarımsal üretim, girişimcilik, pazarlama, sosyal güvenlik gibi güçlenmeyi güvence altına alacak birçok faktöre ilişkin sorunların çözümü hızlanmalıdır. Kadınların güçlenmesi ülkenin refah düzeyi ve toplumun çağdaşlaşmasına katkı sağlayacaktır. Güçlü kadınlar kendine güvenli gelecek nesillerin yetişmesinde çok önemli aktör olacaklardır.

## KAYNAKÇA

- Altıparmak, S. (2008). Dünyada ve Türkiye’de yoksulluk/eşitsizlik ve çocuklar. *Çocuk Dergisi* 8(2):81-86.
- Arpacioğlu, Ö. Yıldırım M. (2011). Dünyada ve Türkiye’de yoksulluğun analizi. *Niğde Üniversitesi İİBf Dergisi*, 4(2), 60-76.
- Aydemir, C. (2013). Türkiye’de işgücü yapısı, işsizlik ve kırsal alan. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 115-138.
- Bıçkı, D. (2011). Türkiye kırsalında yoksulluk sorunu: Çanakkale kocalar köyü örneği. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXX (1), 161-180.
- Candan, E. ve Özalp Günel, S. (2013). Tarımda kadın emeği. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 19(1), 93-101.
- Çabuk, K., N. (2010). Farkındalık yaratarak kadını güçlendirme: güneydoğu anadolu bölgesinde bir kalkınma modeli. *Sosyoloji -Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 117-143.
- Dumanlı, R. (1996), *Yoksulluk ve Türkiye’deki boyutları*, Dpt Uzmanlık Tezi, Yayın No: Dpt: 2449, Ankara, s. 2.
- Esen, E. (2013). Avrupa birliği ve Türkiye’de kırsal kadının durumu ve Almanya’dan proje uygulama örnekleri. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 12(1), 105-127.
- Eştürk Ö. ve Kılıç A. (2016). Türkiye kırsalında kadın yoksulluğu. *Ardahan Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 143-153.
- Kan, A. (2015). Kırsal alanda kadın ve yoksulluk. *Türkiye Tohumcular Birliği Dergisi*, 4(16), 52-56.

- Kızılgöl, A. ve Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.
- Kutlar, İ., Kızılay, H. ve Turhanogulları, Z. (2013). Kırsal alanda kadınların işgücüne ve kararlara katılımını etkileyen sosyoekonomik faktörlerin belirlenmesi: Burdur ili örneği. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 26(1), 27-32.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *ÇSGB Çalışma Dün-yası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye’de kadın ve eği-tim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33), 93-112.
- Özgen, O. ve Ufuk, H. (2001). Kırsal Kesimde Kadın Eğitimi. *Türkiye Ziraat Mühendisliği Teknik Kongresi, 17-21 Ocak, Bildiri Kitabı*, 1050-1063, Ankara.
- Peker, E. ve Kubar, Y. (2012). Türkiye’de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 173-188.
- Soysal, A. (2010). Türkiye’de kadın girişimciler: engeller ve fırsatlar bağla-mında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83-114.
- Soysal, A. (2013). Kırsal alanda kadın girişimciliği: Türkiye için durum değerlendirmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 163-189.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008). *Toplumsal Cinsi-yet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*. Eylül. Ankara.
- Türkten, H. ve Demiryürek, K. (2015). Türkiye’de kadın ve kadın girişimciliği. *Türkiye Tohumcular Birliği Dergisi*, 4(16), 57-61.
- Yaşar, M. R. (2016). Yoksulluk, akademik başarı ve kültürel sermaye ilişkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 202-237.

## KURUMSAL KALİTE, EKONOMİK ÖZGÜRLÜKLER VE GELİR DAĞILIMI İLİŞKİSİ: MINT ÜLKELERİ ÖRNEĞİ\*

Nuran Öztürk-Ofluoğlu<sup>1</sup> - Seyfettin Artan<sup>2</sup>- Cemalettin Kalaycı<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-3617-5139](https://orcid.org/0000-0003-3617-5139)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-4310-550X](https://orcid.org/0000-0003-4310-550X)

<sup>3</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-7625-8767](https://orcid.org/0000-0002-7625-8767)

### Öz

1980 sonrası bilişim teknolojileri başta olmak üzere birçok alanda yaşanan gelişmeler küreselleşme, ekonomik özgürlük ve kurumsal kalite düzeyindeki artışları hızlandırmıştır. Ekonomik özgürlüklerin, küreselleşme eğilimlerinin ve kurumsal kalitenin artması ekonomik büyüme, enflasyon ve gelir dağılımı gibi temel ekonomik değişkenler üzerinde önemli etkiler meydana getirmektedir. Bu etkiler ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, etkilerin yönü konusunda tartışmalar mevcuttur. Özellikle küreselleşme, ekonomik özgürlükler ve kurumsal kalitedeki artışın gelir dağılımına etkisi konusunda araştırmacılar arasında bir konsensüse varılabilmemiş değildir. Bununla birlikte birçok ülkede küreselleşme, ekonomik özgürlük, kurumsal kalite, dışa açıklık ve demokrasi düzeyi arttıkça başlangıçta gelir eşitsizliğinin arttığı daha sonra ekonomik gelişmeyle birlikte gelir eşitsizliğinin azalma trendine girdiği görülmektedir. Çalışmada; kurumsal kalite, ekonomik özgürlükler, küreselleşme, dışa açıklık, demokrasi ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının gelir eşitsizliği üzerindeki etkileri 2000-2012 döneminde panel veri analiz yöntemi kullanılarak MINT ülkeleri için test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar ülkelerin dış dünya ile ticari, ekonomik, politik ve sosyal entegrasyonundaki artışların, ülkelerin kurumsal yapılarındaki iyileşmelerin ve ülkedeki ekonomik özgürlük düzeyindeki artışların gelir eşitsizliğini azalttığını, buna karşılık demokrasi seviyesi ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarındaki artışların gelir dağılımı eşitsizliğini artırdığını ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *Gelir Eşitsizliği, Kurumsal Kalite, Ekonomik Özgürlük, Panel Veri Analizi*

**JEL Kodları:** *D31, B25, C33*

\* Bu çalışma, 20-22 Ekim 2016 tarihlerinde Türkiye Ekonomi Kurumu tarafından Bodrum'da düzenlenmiş olan Beşinci Uluslararası Ekonomi Konferansı'nda sunulan bildirinin yeniden gözden geçirilmiş ve düzenlenmiş halidir.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Beşköprü MYO, Trabzon-Türkiye.

E-posta: [nozturn@ktu.edu.tr](mailto:nozturn@ktu.edu.tr)

<sup>2</sup> Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü Trabzon- Türkiye

E-posta: [artan@ktu.edu.tr](mailto:artan@ktu.edu.tr)

<sup>3</sup> Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Trabzon- Türkiye

E-posta: [ckalayci@ktu.edu.tr](mailto:ckalayci@ktu.edu.tr)

## THE RELATIONSHIPS OF INSTITUTIONAL QUALITY, ECONOMIC FREEDOMS AND INCOME DISTRIBUTION: A CASE OF THE MINT COUNTRIES

Nuran Öztürk-Ofloğlu – Seyfettin Artan – Cemalettin Kalaycı

### ABSTRACT

After 1980s, developments in many areas, especially in information technologies, have accelerated the increase in globalization, economic freedom and institutional quality. These increasing trends have important effects on basic economic variables such as economic growth, inflation and income distribution. These effects differ from country to country and there are debates about the direction of the effects. There has been no consensus among researchers on the impact of the increase in globalization, economic freedoms, and institutional quality on income distribution. Nevertheless, if globalization, economic freedom, institutional quality, openness and democracy levels increase in many countries, at the beginning income inequality increase, but later income inequality decrease after economic development. In this study; the effects of institutional quality, economic freedoms, globalization, openness, democracy and foreign direct investments on income inequality between 2000 and 2012 were analyzed for the MINT countries using panel data analysis. The obtained results demonstrated that the increase in the nations' commercial, economic, political and social integration with the outside world, improvements in the nations' organizational structures and degree of economic freedom diminish income inequality, whereas the rise in the level of democracy and foreign direct investments increases income inequality.

**Keywords:** *Income Inequality, Institutional Quality, Economic Freedom, Panel Data Analysis*

**JEL:** *D31, B25, C33*

## GİRİŞ

Kişi başına düşen gelirin ülkelerin refah seviyesinin tartışmasız bir göstergesi olarak kabul edilebilmesi için gelir eşitsizliğinin oldukça düşük düzeyde olması gerekmektedir. Ekonomide en zengin kesim ile en fakir kesim arasındaki gelir eşitsizliğinin fazla olması durumunda, refah toplumun geneline yayılmadığından, refah seviyesi yüksek bir toplumdan bahsetmek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle toplum refahı açısından gelir düzeyinin artırılması kadar gelir eşitsizliğinin azaltılması da oldukça önem arz etmektedir.

Gelir eşitsizliği, sermaye birikimi ve ekonomik büyümeye zarar verme, toplumsal huzuru bozma, siyasi istikrarı tehlikeye atma, yaşam süresinin ve eğitim seviyesinin düşmesi gibi toplumun genelini ilgilendiren ve ciddi sonuçları olan bir sorun olarak görülmektedir. Bu nedenle gelir eşitsizliğinin azaltılması çalışmalarını oldukça önem arz etmektedir. Bu çalışmalar kapsamında gelir eşitsizliğinin belirleyicileri üzerinde durulmakta ve özellikle son dönemde ekonomik özgürlük, kurumsal kalite, küreselleşme, dışa açıklık ve demokrasi gibi unsurların gelir eşitsizliğine etkileri irdelenmektedir. Çünkü başta kurumsal kalite olmak üzere söz konusu unsurlardaki iyileşmelerin gelir eşitsizliğini azaltacağı düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar, kurumsal kalite, ekonomik özgürlük, küreselleşme ve demokratikleşme düzeyleri yüksek olan ülkelerde gelir eşitsizliğinin diğer ülkelere nazaran nispeten daha düşük olduğunu göstermekte olup, bu düşüncüyü desteklemektedir.

Çalışmanın amacı, literatürdeki önemine binaen ve yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak, gelir eşitsizliğinin belirleyicilerini 2000-2012 döneminde Türkiye'nin de dahil olduğu MINT<sup>2</sup> ülkeleri için araştırmaktır. Bu amaçla çalışmada kurumsal kalite, ekonomik özgürlük, küreselleşme, demokrasi, dışa açıklık ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının gelir dağılımı üzerindeki etkileri MINT ülkeleri için analiz edilmiştir.

Çalışma aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. İkinci bölümde kurumsal kalite, ekonomik özgürlükler, küreselleşme ve gelir dağılımına ilişkin göstergeler gerek küresel gerekse MINT ülkeleri bağlamında analiz edilmiştir. Üçüncü bölümde, literatürde gelir dağılımını etkileyen faktörleri analiz eden çalışmalar özetlenmiştir. Çalışmada kullanılan veri setinin tanıtıldığı dördüncü bölümü ampirik bulguların tartışıldığı beşinci bölüm takip etmiştir. Altıncı bölümde çalışmanın genel bir değerlendirilmesi yapılmıştır.

---

<sup>2</sup> MINT; Meksika, Endonezya, Nijerya ve Türkiye'nin baş harflerinden oluşmaktadır. MINT ülkeleri ifadesi, ilk kez 2013 yılı sonunda ekonomist Jim O'Neill tarafından kullanılmıştır. O'Neill sahip oldukları genç nüfus, hammadde kaynakları, enerji kaynakları ve Jeopolitik konumları nedeniyle MINT ülkelerini geleceğin yükselen ekonomileri olarak nitelendirmiştir.

## 1. EKONOMİK ÖZGÜRLÜKLER, KURUMSAL KALİTE, KÜRESELLEŞME VE GELİR DAĞILIMI

Ülkelerin ekonomik özgürlük, kurumsallaşma ve küreselleşme düzeylerini belirlemek için çeşitli endeksler hesaplanmaktadır. Bunlardan Fraser Enstitüsü tarafından hesaplanan dünya ekonomik özgürlük endeksi ülkelerin kurum ve politikalarının ekonomik özgürlükleri ne derece desteklediğini ölçmektedir. İsviçre KOF Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü tarafından geliştirilen KOF küreselleşme endeksi ise ülkelerin küreselleşme düzeyinin göstergesi olarak ele alınmaktadır. Diğer yandan ülkelerin ekonomik performansını önemli ölçüde etkilediği düşünülen kurumsal kaliteyi ölçmek oldukça zor olup, bu amaçla farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu çalışmada kurumsal kalite endeksi PRS grup tarafından yayımlanan ICRG veri setinde yer alan bürokratik kalite, hukuk ve düzen ile yolsuzluk göstergelerinin ortalaması alınarak 0 ile 100 arasında değerler olacak şekilde oluşturulmuştur.

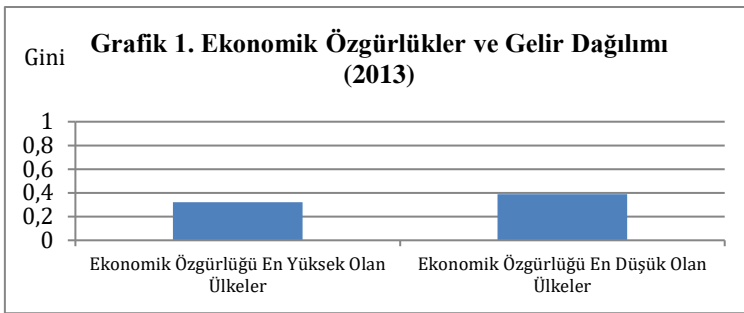
**Tablo 1. Ekonomik Özgürlük, Kurumsal Kalite, KOF Endeksi ve Gini Katsayısı Açısından Ülkelerin Karşılaştırılması (2013)**

Ekonomik Özgürlük		Kurumsal Kalite		KOF		Gini	
Hong Kong	8,97	Finlandiya	98,15	Hollanda	91,70	Norveç	22,96
Singapur	8,52	Danimarka	97,22	İrlanda	91,64	İsveç	23,30
Yeni Zelanda	8,19	Norveç	96,30	Belçika	90,51	Çek Cum.	24,32
İsviçre	8,16	İsveç	96,30	Avusturya	89,83	İzlanda	24,64
BAE	8,15	İzlanda	95,37	İsviçre	87,01	Slovenya	24,69
Mauritius	8,08	Yeni Zelanda	94,44	Singapur	86,93	Hollanda	25,19
Ürdün	7,93	Lüksemburg	94,44	Danimarka	86,44	Belçika	25,33
İrlanda	7,90	Hollanda	94,44	İsveç	85,92	Slovak Cum.	26,06
Kanada	7,89	Avusturya	91,67	Macaristan	85,78	Finlandiya	26,25
İngiltere	7,87	Kanada	91,67	Kanada	85,67	Ukrayna	26,54
<b>Endonezya</b>	<b>7,01</b>	<b>Endonezya</b>	<b>50,00</b>	<b>Türkiye</b>	<b>69,95</b>	<b>Türkiye</b>	<b>40,00</b>
<b>Türkiye</b>	<b>6,92</b>	<b>Türkiye</b>	<b>50,00</b>	<b>Meksika</b>	<b>61,65</b>	<b>Endonezya</b>	<b>40,24</b>
<b>Meksika</b>	<b>6,79</b>	<b>Meksika</b>	<b>44,91</b>	<b>Endonezya</b>	<b>57,75</b>	<b>Nijerya</b>	<b>42,88</b>
<b>Nijerya</b>	<b>6,44</b>	<b>Nijerya</b>	<b>27,78</b>	<b>Nijerya</b>	<b>52,32</b>	<b>Meksika</b>	<b>44,50</b>
Angola	5,37	Liberya	27,78	Çad	38,42	Guatemala	47,11
Zimbabve	5,33	Irak	27,31	Etiyopya	38,32	Ruanda	47,2
Orta Afrika C.	5,29	Mali	25,93	Türkmenistan	37,31	Paraguay	47,49
Cezayir	5,20	Togo	25,93	Kiribati	37,27	Kolombiya	47,71
Arjantin	5,20	Sudan	25,93	Tanzanya	36,08	Honduras	49,92
Suriye	5,19	Fildişi Sahili	23,15	Orta Afrika C.	35,90	Zimbabve	50,33
Çad	5,13	Venezuela	19,44	Myanmar	34,42	Çin	53,11
Libya	5,11	D. Kongo Cum	13,89	Sudan	34,13	Zambiya	56,95
Kongo Cum.	4,72	Haiti	13,89	Afganistan	32,92	Namibiya	58,38
Venezuela	3,23	Somali	8,33	Burundi	31,87	G. Afrika C.	58,76

**Kaynak:** Gwartney vd. (2015), ICRG(2013), KOF (2016), SWIID (2016)

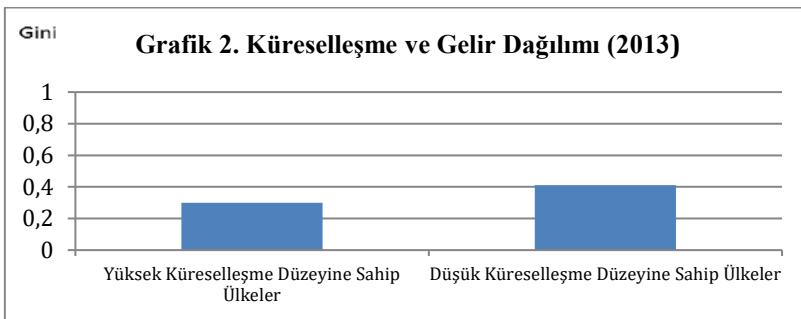
Tablo 1’de Ekonomik özgürlük, kurumsal kalite, KOF küreselleşme endeksi ve gini katsayısı açısından ülkelerin endeks değerleri dikkate alınarak karşılaştırılmalı olarak sunulmuştur. Tabloda yer alan her bir değişken için ülkeler en iyi durumda olandan en kötü durumunda olana doğru sıralanmıştır.

Tablo 1’de de görüleceği gibi ekonomik özgürlük, kurumsal kalite, küreselleşme düzeyi ve gelir eşitsizliği konusunda en iyi durumda olan ülkeler çoğunlukla Hollanda, Norveç, Finlandiya, İsviçre gibi Avrupa ülkeleridir. Ayrıca ekonomik özgürlükler, kurumsal kalite ve küreselleşme düzeyi yönünden iyi durumda olan ülkelerde nispeten gelir dağılımı adaletsizliğinin de daha az olduğu görülmektedir. Çalışmaya konu olan MINT ülkeleri ise bütün endeksler yönünden dünya sıralamasında orta sıralarda yer almakta olup, ekonomik özgürlükler ve kurumsal kalite bakımından Endonezya, küreselleşme ve gelir dağılımı yönünden ise Türkiye diğer üç ülkeye nazaran daha iyi durumdadır.



*Kaynak: Fraser Institute ve SWIID verileri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.*

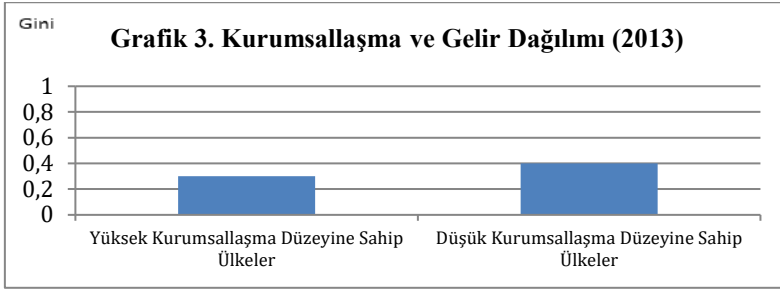
Grafik 1’de ekonomik özgürlükler ve gelir dağılımı ilişkisi yer almaktadır. Grafikten de görüleceği üzere Fraser Enstitüsünün yaptığı sıralamaya göre ekonomik özgürlüğü en yüksek olan ülkelerin ortalama gini katsayısı 0,32 iken, ekonomik özgürlüğü en düşük olan ülkelerin 0,39’dur. Dolayısıyla ekonomik özgürlüğü yüksek olan ülkelerde gelirin daha adil dağıldığı görülmektedir.



*Kaynak: KOF, <http://globalization.kof.ethz.ch> ve SWIID verileri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.*

Grafik 2’de küreselleşme ve gelir dağılımı ilişkisi yer almaktadır. Grafiğe ilişkin hesaplama yapılırken küreselleşme düzeyini ölçmek için KOF endek-

si kullanılmış ve endeks değer 80'den büyük olan ülkeler yüksek küreselleşme düzeyine, endeks değer 50'den küçük olan ülkeler ise düşük küreselleşme düzeyine sahip ülkeler olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda iki grup halinde ele alınan ülkelerin ortalama gini katsayıları hesaplanmıştır. Grafikte görüldüğü gibi ortalama gini katsayısı, yüksek küreselleşme düzeyine sahip olan ülkelerde 0,30 iken, düşük küreselleşme düzeyine sahip olan ülkelerde 0,41'dir. Buradan hareketle yüksek küreselleşme düzeyine sahip olan ülkelerin düşük küreselleşme düzeyine sahip olan ülkelere kıyasla daha adil bir gelir dağılımına sahip olduğu söylenebilir.



*Kaynak: ICRG ve SWIID verileri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.*

Grafik 3'te kurumsallaşma ve gelir dağılımı ilişkisi yer almaktadır. Kurumsallaşma düzeyi ülkelerin bürokratik kalite, kanun ve düzen ve yolsuzluk göstergelerinden hareketle hesaplanmıştır. Hesaplanan kurumsallaşma endeksinin değeri 80'den büyük olan ülkeler yüksek kurumsallaşma düzeyine sahip ülkeler, kurumsallaşma endeksi 40'tan küçük olan ülkeler ise düşük kurumsallaşma düzeyine sahip ülkeler olarak ele alınmıştır. Ortalama gini katsayısı yüksek kurumsallaşma düzeyine sahip olan ülkelerde 0,30 iken, düşük kurumsallaşma düzeyine sahip olan ülkelerde 0,40 olarak hesaplanmıştır. Grafikten de anlaşılacağı üzere yüksek kurumsallaşma düzeyine sahip olan ülkelerde gelir nispeten daha adil bir dağılım göstermiştir.

## 2. LİTERATÜR

Gelir dağılımının belirleyicileri ile ilgili literatür incelendiğinde doğrudan yabancı sermaye yatırımları, dışa açıklık, enflasyon gibi ekonomik değişkenlerin yanı sıra, özellikle son dönemlerde, küreselleşme, eğitim, demokrasi, mülkiyet hakları gibi kurumsal değişkenlerin de ele alındığı görülmektedir. Kurumsal kaliteyi ölçmek için ICRG, Freedom House, Polity veri tabanı ve BERI (Business Environmental Risk Intelligence) gibi çeşitli veri setleri kullanılmaktadır. Bu çalışmalardan Chong ve Calderon (2000) yatay kesit



analizi ile 70 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeyi ele alarak kurumsal kaliteyi ICRG ve BERI endeksleri ile ölçmüşlerdir. Elde edilen bulgulara göre iki değişken arasındaki ilişki düşük gelirli ülkelerde pozitif, yüksek gelirli ülkelerde ise negatiftir. Yani düşük gelirli ülkelerde kurumsal kalitede artış gelir eşitsizliğini azaltırken, yüksek gelirli ülkelerde artırmaktadır. Chong ve Gradstein (2007) ise 1984-2000 döneminde panel veri analiz yöntemini kullanarak 121 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeyi ele aldıkları çalışmalarında gelir eşitsizliği ve kurumsal kalite (hükümet istikrarı, yolsuzluk, hukuk ve düzen, demokratik hesap verebilirlik ve bürokratik kalite-ICRG) arasındaki nedensellik ilişkisini analiz etmişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, kurumsal kalitede meydana gelen artış gelir eşitsizliğini azaltırken, gelir eşitsizliğindeki artış zengin kesim lehine ayrıcalıklar sağlayarak kurumsal kaliteyi zayıflatmaktadır. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında, gelişmiş ülkelerde kurumsal kalitede meydana gelen bir artışın gelir eşitsizliği üzerinde daha etkili olduğu ve iki değişken arasındaki nedenselliğin gelir eşitsizliğinden kurumsal kaliteye doğru daha kuvvetli olduğu tespit edilmiştir. Dünya Bankası ve ICRG alt endeksleri ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi araştıran Gradstein (2007) de çalışmasında, gelir eşitsizliği ile hükümet kalitesi, hukuk ve düzen ve yolsuzluk arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Dünya Bankası verilerinin kullanılması durumunda, ölçüm şekline bağlı olarak, gelir eşitsizliği ile hükümet kalitesi arasındaki korelasyon katsayıları -0.20 ile -0.45 arasında değişirken, ICRG verileri ile -0.44 olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı, elde ettiği bulgulara göre kurumsal göstergelerde meydana gelen iyileşmenin gelir eşitsizliğini azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Kurumsal kalitenin gelir eşitsizliği üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalardan bazıları ise kurumsal kaliteyi temsilen mülkiyet hakları değişkenini kullanmışlardır. Bu çalışmalardan Easaw ve Savoia (2009), yatay kesit ve panel veri analizi yöntemlerini kullandıkları çalışmada Afrika, Asya ve Latin Amerika bölgelerinden düşük ve orta gelirli gelişmekte olan ülkeleri ele almışlardır. Araştırmacılar, mülkiyet edinme gibi hakların azınlıkların politik ya da ekonomik kazanımlarını artırması veya koruması durumunda gelir dağılımını bozabileceğini belirtmektedirler. Elde edilen bulgulara göre de mülkiyet haklarının korunma düzeyinde meydana gelen artış gelir eşitsizliğini daha da artırmaktadır. Özellikle düşük gelirli ülkelerde bu durum daha yaygındır. Araştırmacılar, kurumsal yapının bu etkiyi dengelemek için güçlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Ayrıca, Sonin (2003) daha önceki çalışmalara benzer şekilde, mülkiyet hakkının devlet tarafından yetersiz korunması ve varlıklı kesim lehine yeniden düzenlenmesinin gelir eşitsizliğini artırdığı belirtmektedir. Araştırmacıya göre bu sonuç, refahın dü-

şük gelirli kesimden kaçırılarak yüksek gelirli kesime doğru yeniden dağılımı ile gerçekleşebilir.

Küreselleşmenin gelir eşitsizliği üzerindeki etkileri konusunda araştırmacılar arasında konsensüs bulunmamaktadır. Ayrıca çalışmalarda küreselleşmeyi temsilen KOF endeksinin yanı sıra doğrudan yabancı sermaye yatırımları (FDI), ihracat ya da dış ticaret hacmi gibi değişkenlerin kullanıldığı görülmektedir. Bergh ve Nilsson (2010) KOF alt endekslerini kullandıkları çalışmalarında, 1970-2005 döneminde gelir eşitsizliği ile küreselleşme ve ekonomik özgürlük arasındaki ilişkiyi test etmişlerdir. Ülkelerin gelir düzeylerine bağlı olarak farklı sonuçlar elde eden araştırmacılara göre sosyal küreselleşme, liberalleşme ve uluslararası ticaretin serbestleşmesi gelir eşitsizliğini artırmakta olup, bu etki az gelişmiş ülkelerde daha fazladır. Ayrıca araştırmacılar politik küreselleşmenin gelir eşitsizliğini artırmadığını tespit etmişlerdir. Atif vd. (2012)'nin 1990-2010 döneminde 68 gelişmekte olan ülke için panel veri yöntemi ile yaptıkları analize göre küreselleşme gelişmekte olan ülkelerde gelir eşitsizliğini artırmaktadır. Dreher ve Gaston (2007) 123 ülke için yaptıkları çalışmada küreselleşme ekonomik, politik ve sosyal açıdan ele almışlardır. Elde edilen sonuçlara göre küreselleşme gelir eşitsizliğini artırmakta olup, bu etki OECD ülkelerinde daha kuvvetlidir.

Küreselleşmeyi doğrudan yabancı sermaye yatırımları ile ölçen Lee (2006), 14 Eski Avrupa Birliği ülkesi için yaptığı çalışmada FDI'nın gelir eşitsizliğini artırdığını ve dışa açıklığın ise gelir eşitsizliği üzerinde etkili olmadığını tespit etmiştir. Zang ve Zang (2010), Çin'de 28 eyaleti ve 1986-1998 dönemini kapsayan çalışmalarında küreselleşme göstergesi olarak dış ticaret ve FDI girişlerini almışlardır. Araştırmacıların elde ettikleri sonuçlara göre işgücü ve sermaye piyasasındaki bölünmeler bölgeler arası avantajları değiştirerek gelir eşitsizliğini artırmaktadır.

Gelir eşitsizliğinin bir diğer belirleyicisi ise ekonomik özgürlüktür. Bununla birlikte, az sayıdaki literatür, ele alınan dönemlerin ve analiz yöntemlerinin farklı olması nedeniyle, iki değişken arasındaki ilişkinin yönüyle ilgili kesin bir bilgi ortaya koymamaktadır. Ekonomik özgürlük gelir eşitsizliği ilişkisini ele alan çalışmalardan ilki Berggren (1999)'a aittir. Araştırmacı, 1975-1990 döneminde 17 ülke için yaptığı çalışmada ekonomik özgürlükte meydana gelen artışın gelir eşitsizliğini azalttığı bulgusunu elde etmiştir. Ayrıca, kısa dönemde ekonomik özgürlüğü artırmaya yönelik politikaların, gelirin zengin kesim lehine yeniden dağılımıyla, eşitsizliği artırmasına rağmen uzun dönemde ekonomik büyümede sağlanan artışla gelir dağılımında iyileşme görüleceği ifade edilmiştir. Yine Freaser Enstitüsü ekonomik özgürlük endeksini kullanan Scully (2002)'de gelişmiş ve gelişmekte olan 26 ülke için ekonomik özgürlük ile gelir eşitsizliği arasında negatif

ilişki tespit etmiştir. 1981-2004 döneminde ABD eyaletlerini ele aldıkları çalışmada panel hata düzeltme modeli çerçevesinde Granger nedensellik testi ile analizlerini gerçekleştiren Apergis vd. (2014), kısa ve uzun dönemde gelir eşitsizliği ve ekonomik özgürlük arasında iki yönlü ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre; uzun dönemde ekonomik özgürlük gelir eşitsizliğini azaltırken, gelirin yeniden dağılımını sağlayan politikalar nedeniyle, yüksek gelir eşitsizliği ekonomik özgürlüğü azaltmaktadır. Bergh ve Nilsson (2010) ise yalnızca analize dahil edilen en zengin ülkelerde bu ilişkinin pozitif olduğunu, ülkelerin tümü ele alındığında ise ekonomik özgürlük ve gelir eşitsizliği arasında ilişki olmadığını belirtmektedirler. Carter (2006) ve Perez-Moreno ve Angulo-Guerero (2016) ise ekonomik özgürlüğün gelir eşitsizliğini artırdığı bulgusunu elde eden diğer çalışmalardır.

İktisat yazını incelendiğinde gelir eşitsizliği FDI ilişkisini inceleyen çalışma sayısının oldukça fazla olduğu ve genellikle pozitif etkinin ön plana çıktığı görülmektedir. Tsai (1995), FDI ile gelir eşitsizliği arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunduğunu ancak etkinin coğrafi farklılıklara göre değiştiğini belirtmektedir. Buna göre, FDI'nın gelir eşitsizliğini en fazla etkilediği ülkeler Güney Doğu Asya ülkeleridir. Ayrıca çalışmada gelişmiş ülkelerde de FDI'nın gelir eşitsizliğini bozucu etkisinin daha fazla olduğu ve az gelişmiş ülkelerde ekonomik gelişmişlik düzeyi, hükümetin rolü ve tarım sektörünün büyüklüğünün gelir eşitsizliğini etkileyen diğer önemli değişkenler olduğu belirtilmektedir. Velde (2003), Latin Amerika Ülkeleri için yaptığı çalışmasında FDI'nın ekonomi üzerindeki etkisinin, ülke ve politika farklılıkları nedeniyle değişkenlik arz ettiğini ve bütün çalışanların FDI'dan aynı şekilde fayda sağlamadıklarını, FDI'nın yetenekli çalışanları tercih ve teşvik ettiğini belirtmektedir.

Choi (2006), 1993-2002 döneminde 119 ülke ile ve Halmos (2011) orta gelirli Doğu-Avrupa ülkeleri için yaptıkları çalışmalarda FDI'da meydana gelen bir artışın gelir eşitsizliğini artırdığını belirtmektedirler. Choi (2006) ise FDI girişlerinden ziyade çıkışlarının eşitsizliği olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir. Herzer ve Nunnenkamp (2011) Avrupa'da FDI'nın gelir eşitsizliği üzerinde etkisinin kısa dönemde pozitif, uzun dönemde ise negatif olduğunu belirtmektedirler. Lindert ve Williamson (2001), Velde ve Morrissey (2004), Franco ve Gerussi (2012), çalışmalarında FDI ile gelir eşitsizliği arasında önemli bir ilişki tespit edememişlerdir.

Dışa açıklık ve gelir eşitsizliği ilişkisinin ise genellikle negatif yönlü olduğu gözlenmektedir. Chakrabarti (2000), Reuveny ve Li (2003), Castro (2011) çalışmalarında dışa açıklığın gelir eşitsizliğini azalttığını belirtmektedirler. Ayrıca Reuveny ve Li demokrasinin gelir eşitsizliğini azaltırken, FDI girişlerini artırdığı yönünde bulgulara ulaşmıştır. Dinamik panel veri tekniğini kullanan Castro (2011) benzer şekilde demokrasinin FDI girişleri-

ni arttırdığını tespit etmiştir. Araştırmacıya göre iç etkinliğin sağlanmadığı ülkelerde ticaretin olumlu etkisi ortaya çıkmamakta ve FDI gelir dağılımını daha da bozmaktadır. Uzun dönemde ise FDI'nın gelir dağılımı üzerindeki olumsuz etkisi azalmaktadır. Babones ve Vonada (2009) ve çok sayıda dışa açıklık göstergesi kullanan Edwards (1997) geliştirmekte olan ülkeler için yaptıkları çalışmalarında dışa açıklık ile gelir eşitsizliği arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Calderon ve Chong (2001) ise araştırmalarında elde ettikleri bulguların Heckscher-Ohlin teoremini ile örtüştüğünü, dışa açıklığın gelir eşitsizliğini artırdığını belirtmektedirler.

Demokrasi düzeyinde meydana gelen gelişmelerin gelir eşitsizliği üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalara ise son yıllarda oldukça sık rastlanmaktadır. Bu çalışmalarından ilki Acemoğlu ve Robinson (2000)'a aittir. Acemoğlu ve Robinson temel demokratik reformların yapıldığı dönemde gelir eşitsizliğinin maksimum düzeye olacağı düşüncesinin doğruluğunu test etmek amacıyla Britanya, Fransa, Almanya ve İsveç'te gelir eşitsizliğinin davranışını ele almışlardır. Çalışmada elde edilen bulgulardan hareketle, beklenildiği gibi ana politik reformların gerçekleştiği dönemde Kuznet Eğrisinin tepe noktasına ulaştığını yani gelir eşitsizliğinin en yüksek düzeye çıktığını, bu seviyeden sonra ise gelir eşitsizliğinde iyileşme gözlemlendiğini belirtmişlerdir.

Literatür incelendiğinde demokrasi-gelir eşitsizliğiyle ilgili olarak elde edilen sonuçlar üzerinde konsensüsün olmadığı görülmektedir. Chong (2001), 1960-1995 döneminde yatay kesit analizi kullanarak yaptığı araştırmada demokrasi ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkinin tekdüze olmadığını belirtmektedir. Dinamik panel veri modellerini kullanarak yaptığı analizde ise kesin biçimde Politik Kuznet Eğrisini desteklediğini ifade etmektedir. Buna göre; düşük gelirli ve gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde demokrasi seviyesi ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişki pozitif, yüksek gelirli ve gelir eşitsizliğinin göreceli olarak daha düşük olduğu ülkelerde demokrasi ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişki negatiftir. Gradstein vd. (2001), 1960-98 döneminde 126 ülke için yaptıkları çalışmada tüm ülkeler ele alındığında demokrasi ile gelir eşitsizliği arasında ilişki olmadığını belirtmektedirler. Ayrıca araştırmacılar, ülkeleri hakim dine göre ayırdıklarında Yahudi veya Hıristiyan ülkelerde demokrasi gelir eşitsizliğini azaltırken, Müslüman veya Konfüçyüsçü ülkelerde demokrasinin gelir eşitsizliği üzerinde etkili olmadığını tespit etmişlerdir. Lee (2005) ise çalışmasında demokrasi ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiye ilişkin farklı sonuçlar elde etmiştir. Ayrıca araştırmacı kurumsallaşmış bir demokrasinin ikinci bir tabaka ve elit sınıfı yaratabileceğini ifade etmektedir. Dreher ve Gaston (2007), Hamanaka (2008), daha yüksek demokrasinin gelir eşitsizliğini artırdığını, ancak bu sonucun teorik beklentilere uygun olmadığını belirtmektedirler. Muller

(1988), 55 ülke örneği için yaptığı analizde demokrasi ile gelir eşitsizliği arasında negatif ilişki tespit etmiştir. Ayrıca aynı çalışmada yeni demokratik sisteme geçen 33 ülke için yaptığı analizde ise ilişkinin zayıf olduğunu, bu nedenle demokrasinin gelir eşitsizliğini azaltması için uzun sürelerle uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Hewitt (1977), Bollen ve Jackman (1985), Houle (2009), ise demokrasi ve demokrasinin uygulanma süresi ile gelir eşitsizliği arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

### 3. VERİLER

Çalışmada kullanılan veriler ve alındığı kaynaklar ile beklenti işaretlerine ilişkin bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre modelin bağımlı değişkeni olan ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin ölçütü olarak kullanılan Gini katsayısı değerleri Standart Dünya Gelir Eşitsizliği Veri Tabanı (SWIID)’ndan temin edilmiştir. Gini katsayısı 0 ile 100 arasında değerler alacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

**Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Değişkenler**

Değişkenin Adı	Değişken Tanımlaması	Elde Edildiği Kaynak	Beklenen İşareti
gini	Gelir Dağılımı	SWIID	
open	Ticari dışa açıklık oranı	World Bank, WDI	+/-/?
kk	Kurumsal kalite	PRS, ICRG	-
kof	KOF Küreselleşme endeksi	KOF	-
ef	Ekonomik özgürlükler	Fraser Institute	-
dem	Demokrasi	Polity IV	+/-/?
fdi	Doğrudan yabancı sermaye yatırımları	UNCTADSTAT	+/-/?

Not: + ve- sırasıyla pozitif ve negatif yönlü ilişkiyi, ? ise ilişkinin belirsiz olduğu durumu göstermektedir.

Ticari dışa açıklık oranı (open), ülkelerin ihracat ve ithalatlarının toplamının gayri safi yurt içi hasılaya oranı şeklinde hesaplanmış olup veriler Dünya Bankası’nın WDI veri tabanından alınmıştır. Kurumsal kalite (kk) değişkeni, bürokratik kalite, hukuk ve düzen ve yolsuzluk göstergelerinin ortalaması alınarak oluşturulmuş olup, 0 ile 100 arasında değerler alacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Kurumsal kalite verileri PRS grup tarafından yayımlanan ICRG veri setinden alınmıştır. Ülkelerin küreselleşme düzeyleri (kof), İsviçre KOF Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü’nden Axel Dreher tarafından geliştirilen küreselleşme endeksinden temin edilmiştir. Ekonomik özgürlük (ef), Fraser Institute’den, demokrasi (dem) Polity IV demokrasi endeksinden alınmıştır. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları (fdi), doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının gayri safi yurt içi hasıla içe-

risindeki payını göstermekte olup, Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı'nın veri tabanı UNCTADSTAT'tan temin edilmiştir.

#### 4. EKONOMETRİK YÖNTEM VE BULGULAR

Çalışma MINT ülkelerinde 2000-2012 döneminde gelir dağılımını etkileyen faktörler sabit etkiler modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Analizde kullanılan model aşağıdaki gibidir;

$$l\text{gini}_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{lopen}_{it} + \alpha_2 \text{kk}_{it} + \alpha_3 \text{kof}_{it} + \alpha_4 \text{lef}_{it} + \alpha_5 \text{ldem}_{it} + \alpha_6 \text{fdi}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Yukarıdaki (1) numaralı denklemde L ilgili serinin logaritmasının alındığını, t zamanı, i ülkeleri ve  $\varepsilon_{it}$  normal dağıldığı varsayılan hata terimlerini göstermektedir.

**Tablo 3. Tanımlayıcı Göstergeler**

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
gini	40.99	4.19	31.75 [Endonezya, 2000]	48.60 [Meksika, 2000]
open	55.85	8.64	42.65 [Nijerya, 2010]	81.81 [Nijerya, 2001]
kk	43.80	11.44	22.22 [Nijerya, 2002]	55.55 [Türkiye, 2004]
kof	58.00	6.22	47.27 [Nijerya, 2004]	70.10 [Türkiye, 2009]
ef	6.30	0.49	5.03 [Nijerya, 2001]	7.07 [Endonezya, 2011]
dem	6.96	1.75	4.00 [Nijerya, 2001]	9.00 [Türkiye, 2012]
fdi	1.84	1.25	-2.75 [Endonezya, 2000]	4.32 [Meksika, 2001]

*Not: Parantez içi değerler ilgili istatistiğin ait olduğu ülkeyi ve yılı göstermektedir.*

Çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin temel tanımlayıcı göstergeler Tablo 3'de sunulmuştur. Buna göre, MENA ülkelerinde gelir eşitsizliği katsayısı ortalaması 41 olup, 2000-2012 döneminde en düşük değerini Endonezya'da 2000 yılında en yüksek değerini ise 2000 yılında Meksika'da almıştır. Dışa açıklık, kurumsal kalite küreselleşme endeksi, ekonomik özgürlük ve demokrasi değişkenlerinin en düşük değerleri Nijerya'da elde edilirken, en yüksek değerler sırasıyla Nijerya, Türkiye ve Endonezya'da elde edilmiştir.

Çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi anlamlılık düzeyleri ile birlikte Tablo 4’de sunulmuştur. Tablo 4’e göre, en yüksek pozitif ve anlamlı korelasyon katsayıları 0.80, 0,78 ve 0,68 olup sırasıyla demokrasi ve kurumsal kalite, küreselleşme ve kurumsal kalite, demokrasi ve küreselleşme değişkenleri arasında tespit edilmiştir.

**Tablo 4. Korelasyon Matrisi**

Değişkenler	lgini	lopen	lkk	lkof	lef	ldem	fdi
lgini	1.00						
lopen	-0.05 (0.678)	1.00					
lkk	-0.07 (0.597)	-0.39 (0.004)	1.00				
lkof	-0.01 (0.949)	-0.439 (0.001)	0.78 (0.000)	1.00			
lef	-0.05 (0.692)	-0.266 (0.056)	0.49 (0.000)	0.33 (0.013)	1.00		
ldem	-0.25 (0.065)	-0.310 (0.024)	0.80 (0.000)	0.68 (0.000)	0.53 (0.000)	1.00	
fdi	0.65 (0.000)	-0.149 (0.291)	0.07 (0.588)	0.17 (0.208)	0.26 (0.054)	-0.03 (0.786)	1.00

*Not: Parantez içi değerler anlamlılık düzeylerini göstermektedir.*

Çalışmada 2000-2012 döneminde kurumsal kalite, ekonomik özgürlükler, küreselleşme, dışa açıklık, demokrasi ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının gelir dağılımı üzerindeki etkileri MINT ülkeleri için sabit etkiler modeli kullanılarak tahmin edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 5’de sunulmuştur.

Ülkelerin dış dünya ile olan ticari entegrasyonunun bir göstergesi olarak kullanılan dışa açıklık değişkeni katsayısı negatif ve %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yani ülkelerin ticari dışa açıklık düzeyindeki artış gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmaktadır. Bu sonuç, Chakrabarti (2000), Reuveny ve Li (2003), Castro (2011)’in bulguları ile paralellik arz etmektedir.

Bürokratik kalite, hukuk ve düzen ve yolsuzluk göstergelerinin ortalaması alınarak oluşturulan ve ülkenin kurumsal kalitesini ortaya koyan kurumsal kalite değişkeni beklentiler doğrultusunda negatif tespit edilmiş olup %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani kurumsal kalitedeki artışlar gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmaktadır.

Ülkelerin küreselleşme düzeylerini gösteren kof değişkeni katsayısı negatif ve %5 seviyesinde anlamlı tespit edilmiştir. Buna göre, MINT ülkelerinde küreselleşme düzeyindeki artış gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmaktadır. Ayrıca, kof değişkeni katsayısı diğer değişkenlerin katsayıları ile kıyaslandığında en yüksek değeri aldığı görülmektedir. Yani küreselleşme, analize konu olan faktörler içinde gelir dağılımı üzerindeki en fazla rol oynayan faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 5. Panel Veri Analiz Sonuçları**

Değişkenler	Katsayısı	t-istatistiği
lopen	-0.097 <sup>a</sup>	-2.992
lkk	-0.194 <sup>a</sup>	-4.389
lkof	-0.257 <sup>b</sup>	-1.905
lef	-0.167 <sup>c</sup>	-1.721
ldem	0.246 <sup>b</sup>	1.813
fdi	0.012 <sup>c</sup>	2.722
Sabit terim	4.231 <sup>a</sup>	9.636
R <sup>2</sup> : 0.94	Hausman Test: 75.128 [0.000]	Gözlem Sayısı: 52
F İstatistiği: 78.81 [0.000]	D-W: 1.974	Ülke Sayısı: 4
	X <sup>2</sup> Breusch-Pagan Test: 0.517 [0.623]	Dönem: 2000 – 2012

*Not: a, b ve c ilgili katsayının sırası ile %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Köşeli parantez içi değerler anlamlılık düzeyini göstermektedir.*

Ekonomik özgürlüklerin gelir dağılımı üzerindeki etkisi negatif ve %10 seviyesinde anlamlıdır. Küreselleşme ve dışa açıklık gibi ekonomik özgürlüklerdeki artış gelir eşitsizliğini azaltmaktadır.

Demokrasi ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının gelir dağılımı üzerindeki etkisi ise pozitif ve sırasıyla %5 ve %10 seviyesinde anlamlı tespit edilmiştir. Bu sonuç, MINT ülkelerinde demokrasi seviyesindeki ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarındaki artışların gelir dağılımı eşitsizliğini arttırdığını ortaya koymaktadır.

## SONUÇ

1980 sonrası bilişim teknolojileri başta olmak üzere bir çok alanda yaşanan gelişmeler küreselleşme, ekonomik özgürlük ve kurumsal kalite düzeyinde-



ki artışları hızlandırmıştır. Ekonomik özgürlüklerin, küreselleşme eğilimlerinin ve kurumsal kalitenin artması ekonomik büyüme, enflasyon ve gelir dağılımı gibi temel ekonomik değişkenler üzerinde önemli etkiler meydana getirmektedir. Bu etkiler ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, etkilerin yönü konusunda tartışmalar mevcuttur. Özellikle küreselleşme, ekonomik özgürlükler ve kurumsal kalitedeki artışın gelir dağılımına etkisi konusunda araştırmacılar arasında bir konsensüse varılabilmemiş değildir. Bununla birlikte bir çok ülkede küreselleşme, ekonomik özgürlük, kurumsal kalite, dışa açıklık ve demokrasi düzeyi artıkça başlangıçta gelir eşitsizliğinin arttığı daha sonra ekonomik gelişmeyle birlikte gelir eşitsizliğinin azalma trendine girdiği görülmektedir.

Çalışmada 2000-2012 döneminde kurumsal kalite, ekonomik özgürlükler, küreselleşme, dışa açıklık, demokrasi ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının gelir dağılımı üzerindeki etkileri MINT ülkeleri için analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, ülkelerin dış dünya ile ticari entegrasyonundaki artış, ülkelerin ekonomik, sosyal ve politik küreselleşme düzeylerindeki yükselme gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmaktadır. Kısaca dış dünya ile gerek ticari gerekse ekonomik, politik ve sosyal entegrasyonun artması MINT ülkelerinde gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmaktadır. Buna ilave olarak, ülkelerin kurumsal yapılarındaki iyileşmeler, ülkedeki ekonomik özgürlük düzeyindeki artışlar gelir dağılımı eşitsizliğini azaltan diğer önemli faktörler olarak ortaya çıkmaktadır. Bulgular, analiz edilen faktörler içerisinde gelir dağılımı eşitsizliğini azaltan en önemli faktörlerin küreselleşme ve kurumsal kalite olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, MINT ülkelerinde demokrasi düzeyi ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarındaki artışlar gelir dağılımı eşitsizliğini arttırmaktadır.

Sonuç olarak, gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın tüm ülkeler için temel sorunlardan biri olan gelir dağılımı eşitsizliğinin azaltılabilmesi için politika uygulayıcıları; bir taraftan ülkenin dış dünya ile olan ekonomik, sosyal ve politik entegrasyon düzeyini arttıracak tedbirler alırken, öte yandan dış dünya ile entegrasyonun temel ayaklarından biri olan kurumsal kalite seviyesini arttıracak yapısal reformlara yönelmelidirler.

## KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D. ve Robinson, J. A. (2000). Why did the west extend the franchise? democracy, inequality, and growth in historical perspective. *The Quarterly Journal of Economics*, 115 (4), 1167-1199.
- Apergis, N., Dinçer, O. ve Payne, J. (2014), Economic Freedom and Income Inequality Revisited: Evidence from a Panel Error Correction Model. *Contemporary Economic Policy*, 32 (1), 67-75.

- Atif, S. M., Srivastav, M., Sauytbekova, M. ve Arachchige, U. K. (2012). Globalization and income inequality: A panel data analysis of 68 countries. MPRA Working Paper No.42385.
- Babones, S. J. ve Vonada, D. (2009). Trade globalization and national income inequality–Are they related?. *Journal of Sociology*, 45 (1), 5-30.
- Berggren, N. (1999). Economic freedom and equality: Friends or foes?. *Public Choice*, 100, 203-223.
- Bergh, A. ve Nilsson, T. (2010). Do liberalization and globalization increase income inequality?. *European Journal of Political Economy*, 26 (4), 488-505.
- Bollen, K. A. ve Jackman, R. W. (1985). Political democracy and the size distribution of income. *American Sociological Review*, 50 (4), 438-457.
- Calderon, C. ve Chong, A. (2001). External sector and income inequality in interdependent economies using a dynamic panel data approach. *Economics Letters*, 71, 225-231.
- Carter J. R. (2006). An Empirical Not on Economic freedom and income inequality. *Public Choice*, 130, 163-177.
- Castro, G. A. (2011). The Effect of trade and foreign direct investment on inequality: Do governance and macroeconomic stability matter?. *Economia Mexicana*, 20(1), 181-219.
- Chakrabarti, A. (2000). Does trade cause inequality?. *Journal of Economic Development*, 25 (2), 1-21.
- Choi, C. (2006). Does foreign direct investment affect domestic income inequality?. *Applied Economics Letters*, 13, 811–814.
- Chong, A. (2001). Inequality, democracy, and persistence: Is there a political kuznets curve?. Inter-American Development Bank Research Department Working Paper No.445.
- Chong, A. ve Calderon, C. (2000). Institutional quality and income distribution. *Economic Development and Cultural Change*, 48 (4), 761-786.
- Chong A. ve Gradstein M. (2007). Inequality and institutions. *Review of Economics and Statistics*, 89 (3), 454–465.
- Dreher, A. ve Gaston, N. (2007). Has globalization increased inequality. Globalization and Development Centre (GDC) Working Papers.
- Easaw, J. ve Savoia, A. (2009). Inequality in developing economies: The role of institutional development. *ecineq working papers* No: 121.
- Edwards, S. (1997). Trade policy, growth, and income distribution. *The American Economic Review*, 87 (2), 205-210.
- Franco, C. ve Gerussi, E. (2012). Trade, foreign direct investment (fdi) and income inequality: Empirical evidence from transition countries. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 22 (8), 1-30.

- Gradstein, M. (2007). Inequality, democracy and the protection of property rights. *The Economic Journal*, 117 (516), 252-269.
- Gradstein, M., Milanovic, B. ve Ying, Y. (2001). Democracy and income inequality an empirical analysis. World Bank Policy Research Working Papers No. 2561.
- Gwartney, J., Lawson, W. ve Hall, J. (2015). *Economic Freedom of the World*. 2015 Annual Report. Fraser Institute.
- Halmos, K. (2011). The effect of FDI, exports and GDP on income inequality in 15 Eastern European Countries. *Acta Polytechnica Hungarica*, 8 (1), 123-136.
- Hamanaka, S. (2008). Inequality and authoritarianism in the developing countries. MPRA Paper 16798. Erişim adresi <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/16798/>
- Herzer, D. ve Nunnenkamp, P. (2011). FDI and income inequality: Evidence from Europe. Kiel Working Paper No.1675.
- Hewitt, C. (1977). The effect of political democracy and social democracy on equality in industrial societies: A cross-national comparison. *American Sociological Review*, 42 (3), 450-464.
- Houle, C. (2009). Inequality and democracy: Why inequality harms consolidation but does not affect democratization. *World Politics*, 61 (4), 589-622.
- ICRG (2013), International country risk guide (Uluslararası Ülke Risk Rehberi; Ekonomik ve Finansal Risk Servisi).
- KOF (2016, 25 Nisan). KOF index of globalization. Erişim adresi <http://globalization.kof.ethz.ch/>
- Lee, C. S. (2005). Income inequality, democracy, and public sector size. *American Sociological Review*, 70, 158-181.
- Lee, J. E. (2006). Inequality and globalization in Europe. *Journal of Policy Modeling*, 28 (7), 791-796.
- Lindert, P. H. ve Williamson J. G. (2001). Does Globalization make the world more equal?. NBER Working Papers No.8228.
- Muller, E. N. (1988). Democracy, economic development and income inequality. *American Sociological Review*, 53 (1), 50-68.
- Perez-Moreno A. ve Angulo-Guerero M. J. (2016). Does economic freedom increase income inequality? Evidence from the EU Countries. *Journal of Economic Policy Reform*, 1-21, Erişim adresi <http://dx.doi.org/10.1080/17487870.2015.1128832>
- Polity IV (2016). Polity IV Project: Political regime characteristics and transitions, 1800-2013. Erişim adresi <http://www.systemicpeace.org/polity/polity4.htm>

- Reuveny, R. ve Li, Q. (2003). Economic openness, democracy and income inequality: An empirical analysis. *Comparative Political Studies*, 36(5), 575-601.
- Scully G. W. (2002). Economic freedom, government policy and the trade-off between equity and economic growth. *Public Choice*, 113, 77-96.
- Sonin, K. (2003). Why the rich may favor poor protection of property rights. *Journal of Comparative Economics*, 31 (4), 715-731.
- SWIID (2016, 25 Nisan). The standardized world income inequality database. Erişim adresi <http://fsolt.org/swiid/>
- Tsai, P.L. (1995). Foreign direct investment and income inequality: Further evidence. *World Development*, 23 (3), 469-483.
- UNCTADSTAD (2016, 3 Temmuz). *United nations conference on trade and development*. Erişim adresi <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx>
- Velde, D. W. ve Morrissey, O. (2004). Foreign direct investment, skills and wage inequality in East Asia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 9 (3), 348-369.
- Velde, D. W. (2003). *Foreign direct investment and income inequality in Latin America*. Overseas Development Institute No. 1298.
- Zang, X. ve Zang, K. H. (2010). How does globalization affect regional inequality within a developing country? Evidence from China. *The Journal of Development Studies*, 39 (4), 47-67.

## ÖRGÜTSEL YENİLİK ÖLÇEĞİ: UYARLAMA ÇALIŞMASI\*

Ayşe Gözde Koyuncu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-7108-8236](https://orcid.org/0000-0002-7108-8236)

### Öz

Yenilik, günümüzde sürdürülebilir büyümenin ve toplumsal refahın ana itici gücü haline gelmiştir. Türkiye’de en büyük yenilikçi gelişmelere sahne olan hizmetler sektörü içinde sağlık alanı özellikle dikkat çekicidir. Zira bir yandan sağlık harcamalarını azaltma çabaları, bir yandan da toplumun daha sağlıklı kılınması gayreti yeniliği gerek teknolojik gerekse de örgütsel anlamda zorunlu kılmaktadır. Bu unsurların yanı sıra özel sektörün sağlık hizmetleri içindeki payının artmasına bağlı olarak ortaya çıkan rekabet de inovatif gelişmelerin ortaya çıkarılmasında etkili olmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, hem kapsamlı teknolojik gelişmelerin görüldüğü hem de mevcut bilgi ve teknolojilerin hızla güncelliğini kaybettiği sağlık sektöründe, bireysel ve örgütsel yenilik sürecine uyum kapasitesinin performans bakımından önemini incelemeye olanak sağlayacak bir ölçme aracını Türkçe alanyazına kazandırmaktır. Sunulan çalışmada, “Örgütsel Yenilik Ölçeği” yazarlar tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçe ölçek formunun, Ankara’daki altı üniversite hastanesinde 75 doktor ve hemşireye uygulanmasıyla toplanan verilerin SPSS 16.0 programı kullanılarak geçerlik ve güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

**AnahtarKelimeler:** *Yenilik, Örgütsel Yenilik, Örgütsel Yenilik Ölçeği*

---

\* Bu çalışma 2011 yılında “3. Uluslararası İstanbul İktisatçılar Zirvesinde” Poster Bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>1</sup>Yrd. Doç. Dr. Yakın Doğu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Lefkoşa/KKTC

E-posta: [aysegozde.koyuncu@neu.edu.tr](mailto:aysegozde.koyuncu@neu.edu.tr)

## ORGANIZATIONAL INNOVATION SCALE: THE ADAPTATION STUDY

Ayşe Gözde Koyuncu

### ABSTRACT

Innovation becomes a propellant power to sustainable growth and social welfare. In Turkey the service sector is the sector in which most important innovations take part, and health is the most important one in service sector. The effort to reduce the health expenditures and the competition which takes place after privatization of health sector make innovation more important. The aim of this study is to introduce a scale to measure the adaptation to both individual and organizational innovation process. The organizational innovation scale was adapted by writer, and validity and reliability of scale was tested. Datas which were collected from 75 doctors and nurses at six university hospitals in Ankara, were analysed by SPSS 16.0 program. The finding of present study were discussed in the light of the literature and the future studies.

**Keywords:** *Innovation, Organizational Innovation, Organizational Innovation Survey.*

## GİRİŞ

Örgütler, belirli ortak amaçları gerçekleştirmek üzere belirli bir hiyerarşik yapıya uygun olarak bir araya gelmiş bireylerden oluşan sistemi ifade etmektedirler. Yenilik ve örgüt arasındaki ilişkiye bakıldığında, aradaki etkileşim daima çift taraflı kabul edilmelidir. Dolayısıyla yeniliğin benimsenmesinde ve uygulanmasında bireyler çeşitli rolleri üstlenmektedirler. (Rogers, 1995: 372).

Kimberly (1986), yenilik ve örgüt arasındaki ilişki ile ilgili olarak beş temel yaklaşım öne sürmektedir. Bunlar;

- Yeniliğin kullanıcısı olarak örgüt yaklaşımı,
- Yeniliği ortaya çıkaran/yaratan örgüt yaklaşımı,
- Yeniliği hem ortaya çıkaran hem de kullanan olarak örgüt yaklaşımı,
- Yeniliğe araç olarak örgüt yaklaşımı,
- Kendisi bir yenilik olarak örgüt yaklaşımı.

Yeniliğin kullanıcısı olarak örgüt yaklaşımı, yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun ilgi odağındadır. Burada, örgüte iki farklı bakış açısıyla yaklaşılmaktadır. Bunlar yayılım ve benimsemedir. Benimseme ile ilgili yapılan çalışmalar “neden bazı örgütler gerçekleşen yeniliklere daha çabuk adapte olur/uyum sağlar/benimser?” sorusundan yola çıkmaktadır. Yayılım perspektifinden ise bu soru “Belli bir yenilik, örgüt içinde bunu kullanacaklar arasında nasıl yayılır?” şekline dönüşmektedir. Örgütün yeniliği ortaya çıkaran ya da kullanıcısı olmadığı, yani sadece araç olarak adlandırıldığı durumlarda, yenilik ve örgüt arasındaki ilişki dolaylıdır. Bu ilişkide öne çıkan nokta yeniliği kolaylaştıran bir araç görevi gören örgütsel formların yani çalışma biçimlerinin ya da yöntemlerinin yeni olmasıdır. O halde örgütün kendisi yeniliktir ve ortaya çıkarılan örgütsel form başlı başına bir yeniliği oluşturur. Yani örgüt ortaya çıkan sorunun giderilmesinde sadece araç görevi üstlenmemekte bizzat sorunun çözümü olarak kabul edilmektedir (Kimberly vd., 1990: 164-165).

Bir örgüt içerisinde her zaman çözüm aranacak problemlerle karşılaşılması doğaldır. Ancak ne yazık ki her örgüt karşılaştığı problemi hızlı ve kolay yoldan çözebilme becerisine sahip olamamaktadır. İşte örgütsel yenilik ile ilgili alanyazında bu sorunlara getirilen çözümler “yenilik” olarak ifade edilmektedir. Burada esas önemli nokta yenilikle ilgili kararları veren bireyler olmasıdır. Bu yönüyle bireyler sürecin anahtar bileşeni olarak görülmelidir (Trott, 2002: 10) ve sahip oldukları kişilik özellikleri, yeniliğe bakış açıları ve yenilik özellikleri yeniliğin yayılımında da belirleyici olmaktadır (Güneş, 2010: 46).

Bu bağlamda bireyin örgüt içerisindeki rolünün önemi açıktır. Ancak, örgütün yapısı da yenilik açısından özel bir öneme sahiptir. Her örgüt, kendi yapısal özellikleri ve içinde bulunduğu çevre açısından birbirinden farklılaşmaktadır. Yapısal olarak değerlendirildiğinde örgütün idari yapısı, üst-üst ilişkileri, bölümler arası etkileşimin yönü ve gücü, bireylerin karar vermedeki rolü, kuralların uygulanmasındaki güçlük derecesi gibi unsurlar yeniliğin ortaya çıkması ve benimsenmesi bakımından oldukça önemlidir.

Yeniliği örgütsel düzeyde ele alan çalışmalara bakıldığında öncül çalışmaların genellikle üç unsur üzerinde durduğu görülmektedir. Bunlar, *örgütün üyelerinin özellikleri ya da davranışları, örgütün özellikleri ve ekstra örgütsel faktörler* olarak sıralanmaktadır (King, 1990: 27). Örgütün özellikleri kapsamında yapılan çalışmalar altı unsur üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlar, örgütün büyüklüğü, örgütsel yapı, kaynaklar, örgütsel yenilik bilgisi, örgütün yaşı, örgüt stratejisi, iklimi ve kültürü olarak ifade edilmektedir (King, 1990: 31-36). Örgüt ve yenilik ilişkisinde örgüt büyüdükçe yenilik açısından da pek çok farklı problem ortaya çıkmaktadır. Zira örgütün büyümesi ile yatay ve dikey iletişim azalacak ve yabancılaşma artacaktır.

Örgütsel yapı ile birlikte örgütsel sistemin de örgütsel yenilik üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Çünkü örgütte çalışanların ve bölümler görevlerini etkin bir şekilde yerine getirip getirmediği, performanslarının gözlenip buna göre bir ödüllendirme ve ceza sisteminin uygulanması örgütün sahip olduğu sistematik yapıya göre şekillenmektedir. Son yapılan çalışmalar, örgüt içerisinde bulunan takımların örgütsel yeniliğin merkezinde yer aldığını ve takım süreçlerinin de yaratılan yeniliğin anahtar unsurunu oluşturduğu ortaya çıkmıştır (PearceandEnsley, 2004:260). Bu noktada "ortak görüş" kavramı önem kazanmaktadır. Takım içinde ortaya çıkarılan ortak görüş, takım üyelerinin oluşturduğu ya da şekillendirdiği bir takım süreci (teamprocess) olarak da tanımlanabilir. Ayrıca bu ortak görüş günümüzün önemli liderlik fikirleri arasında da yer almaktadır (PearceandEnsley, 2004: 260-261).

## 1- ÖRGÜTSEL YENİLİK KURAMLARI

Örgütsel yenilik ile ilgili yazın, farklı çıkış noktaları ve değişkenleri olan üç teoriden ibarettir (Lam,2006:116). Bunlardan ilki "örgütsel tasarımı teorileri"dir. Bu bakış açısı özellikle örgütün yenilikçi olma konusundaki arzusu/eğilimi ile yapısal formlar üzerindeki ilişkilere odaklanmaktadır. Teknolojik yenilik ile daha kolay bütünleştirilebilen bu bakış açısı için yeniliği etkileyen temel değişkeni örgütün yapısal unsurları oluşturmaktadır. Aslında teknik süreç ve örgütsel gelişme aynı işyerinde aynı amaç için çalışanlar



açısından bakıldığında da örgüt üzerinde birlikte etki gösteren değişkenler olarak algılanmaktadır (Burns ve Stalker, 1979: 19).

İkinci sırada “örgütsel biliş ve öğrenme teorileri” yer almaktadır. Örgütsel tasarı teorilerinin tersine örgütlerin problem çözmek için yeni fikirleri nasıl ortaya çıkardıkları ile ilgilenmektedir. Bu bağlamda örgütsel bilgiyi ortaya çıkarma ve öğrenme ile bağlantılı olduğunu düşündükleri örgütsel yeniliğin bilişsel temeline dikkat çekmektedirler. Örgütsel yeniliği açıklamaya yönelik üçüncü teori ise, örgütsel değişime ve benimsemeye odaklanmaktadır ve örgütsel yenilik sürecinin yeni örgütsel yapıları hazırlayacağını öne sürmektedir. Burada önemli olan örgütün dışarıdan aldığı/gördüğü yeniliği benimsemesi ve bunun ortaya çıkardığı değişim ya da içeride gerçekleşen yeniliklerin örgütün yapısında meydana getirdiği yeni değişimlerin yeni bir form ortaya çıkarabilmesidir (Lam, 2006: 116).

Örgütsel yenilik ile ilgili olarak ortaya konulan ilk model 1970’li yılların ortalarında geliştirilmiştir (Nyström,1990: 144). Modeldeki ilk stratejik değişken yenilikçi yöndür (*Innovativedirection*). Bu değişken örgütün başarmak ya da üstesinden gelmek istediği radikal değişimleri ifade etmektedir. İkinci değişken “yenilik potansiyeli”dir (*Innovativepotential*). Bu değişken örgütün yapısal sınırlılıklarına karşı maddi ve maddi olmayan kaynaklarıyla yapabileceklerini göstermektedir. Stratejik liderlik ise bu noktada örgütün yapmak istedikleri ile yapabileceklerini belirlemede etkili olmaktadır. Modelde sayılanlara ek olarak uygun örgüt kültürü ve iklimi ise yeniliğin başarıyla gerçekleştirilmesinde önemli birer kaynak olarak görülmektedir (Nyström, 1990: 144-145).

Benzer şekilde, Lam (2006)’ da Örgütsel yenilik ile ilgili üç farklı, ancak aynı zamanda da birbirine bağımlı perspektiften bahsetmektedir. Bunlardan ilki örgütsel yapı formları ve yenilikçilik (*innovativeness*) arasındaki ilişki, ikincisi bir örgütsel öğrenme süreci olarak yenilik ve bilgi hazırlama ve son olarak da değişim ve benimseme açısından örgütsel kapasitedir (Lam, 2006: 115).

Örgütsel kültür yazını incelendiğinde, *kategorik ve yorumsamacı* olmak üzere iki farklı yaklaşımın öne çıktığı görülmektedir (Wilson, 1992). Kategorik yaklaşım sergileyenler kültür ve örgütsel yapı özellikleri arasındaki bağları inceleyerek, örgütsel kültür tiplerini gruplandırmaya çalışmışlardır. Handy’nin (1985) gerçekleştirdiği çalışmada örgüt kültürleri; rol kültürü, güç kültürü, görev kültürü ve birey/kişi kültürü olarak sınıflanmaktadır. Buna göre, ‘rol kültürü’ klasik bürokratik örgüt tipinin özelliklerini yansıtır. Bu kültürün temel belirleyici özelliği çalışanların daha önceden kural, düzenleme ve yöntemlere sıkı bağlılıklarıdır. Bu örgütlerde yeterli esneklik sağlanamadığından, yenilikçi örgüt kültürünün geliştirilmesi çok kolay de-

ğildir. ‘Güç kültürünün’ temel özelliği, örgütün güçlü ve otoriter bir ya da birkaç kişi tarafından yönetilmesidir.

Özellikle büyük örgütlerde örgüt üyelerinin otoriteyle aynı vizyona sahip olmaması, merkezi kontrolün güç olması ve örgütün çoğu üyelerinin ilgi ve takirden uzak olması etkili bir yenilik sürecini engelleyebilmektedir. ‘Birey kültüründe’ ise bireylerin özerkliği ve bireyler arası iletişim her şeyden önemlidir. Bireysellik ön planda olduğu için bu kültür boyutu bireysel yaratıcılık konusunda oldukça etkili olur. Ancak bireysel yaratıcılık her zaman örgütsel yaratıcılığa dönüşmeyebilir. Çünkü bireyler arası iletişimin kalitesi önemlidir. ‘Görev kültüründe’ takım çalışması ön plandadır. Bu bağlamda yenilikçi bir örgüt için en uygun kültür görev kültürü olarak ön plana çıkar (Uzkurt, 2008: 132-134).

Christiansen (1997), örgüte hâkim olan kültürün özelliklerine göre üyelerin yeniliklere karşı farklı tutum ve davranışlar sergileyeceklerinden söz eder. Yazara göre üyeler yeniliklere direnç gösterebilecekleri gibi samimiyetle destekleyebilirler. Yönetim, yenilikle ilgili uygulamalar hakkında açık mesajlar vererek destekleyici olabileceği gibi, mesajı karmaşıktırarak çalışan katılımını zayıflatabilir. Bazen yöneticiler kendileri değişim karşısında zayıf, korkak davranabilirler; ama bazen de oldukça cesur girişimlerle sürece rehberlik ederler. Yöneticiler mevcut yönetim anlayış ve değerlerine bağlı olduğunda bizzat direnen taraf da olabilir. Yeni fikirler onları bir bakıma tehdit edecektir. Üstelik örgüt kültürü “teknik” ya da “pazarlama” yeniliğini zorunlu kılıyor olabilir ve bu ayrım uyum sürecini farklı etkileyebilir. Bazı örgüt kültürleri başarıyı ödüllendirmeyi kendine ilke edinmiş olabilir. Oysa diğerleri hatayı cezalandırmaya odaklıdır. O halde, örgütün özgün doğası, yenilik sürecindeki olası aksamalara ne tür tepkiler doğacağını yordamada son derece işlevsel olacaktır.

Örgütsel yenilik alanında çalışan bazı yazarlar ise bu sürecin özelliklerini tanımlamayı hedeflemişlerdir (Ör: West ve Farr, 1990). Bu çalışmalar bağlamında örgütsel yenilik sürecinin içermesi gereken özelliklerin başında *örgütsel yenilik* gelmelidir. Örgütsel yenilik ürün, süreç, ya da yöntemle ilgili olabilir. Unutulmaması gereken husus yeni bir fikrin örgütte tek başına bir yenilik olmaktan ziyade bir yenilik için başlangıç noktası olabileceğidir. İkinci olarak, *örgütün bütünü* (departmanlar veya çalışma grubu) için yeni bir şey sunulmuş olmalıdır. Yani, sadece bir birey veya bireyler için yeni olması yeterli değildir. Açıkçası getirilen yeni her neyse, rutin bir değişikliğe karşılık gelmemelidir ve örgütün bütünü, bir bölümü ya da genel olarak toplum için bir fayda sağlamalıdır. Nihayet etkileri itibarıyla *herkes için yaygınlaştırılmalıdır*; yani etkilerinin örgütte çalışanların önemli bir kısmı için sonuç doğurması beklenir.

Burns ve Stalker (1979), yenilikçi örgütleri iki ideal tip tanımlaması kapsamında ayırtmıştır: Hiyerarşik bir düzen üzerine kurulu olan *mekanik* (*mechanistic*) örgütler ile daha esnek bir yapıya sahip olan *organik* örgütler. Mekanik örgütlerde yapılacak iş teknik olarak tanımlanmış, belli bir düzen içerisine sokulmuştur ve bireylerden asgari düzeyde katılım beklenmektedir. Bu örgütlerde yeniliği gerçekleştirecek olan insan unsurunun, katılımı öngörülmediğinden, başarı sınırlı kalabilir. Oysa bireylerin iletişimine ve katılımına önem veren organik örgütlerde yeniliğin ortaya çıkarılması ve benimsenmesi çok daha olasıdır.

Gerçekten, organik örgüt yapısı “bireye” özel bir rol atfetmekle, yenilikçiliği destekleyici bir yapının ipuçlarını simgelemektedir. Tidd ve arkadaşları (2005: 469) böylesi örgütlerin hem yenilikçi liderlik, vizyon ve isteklilik sahibi olduklarına hem de etkili takım çalışması, yaratıcı iklim, güçlü iletişim gibi unsurları önemseyerek “öğrenen örgüt” hedefine daha sıkı bağlandıklarına dikkat çekmektedir.

Alanyazındaki çalışmalar, önceki bölümlerde de ayrıntılandırıldığı gibi, yenilik sürecini dört ayrı unsur açısından irdelemiştir. Örgütsel yapı, örgüt kültürü, iş çevresi ve örgüt stratejisi olarak özetlenebilecek bu unsurlardan yapısal olanlarının bilhassa üzerinde durmakta yarar vardır. Bu unsur altında yer alan merkezileşme, karmaşıklık ve biçimlendirme (formalizasyon)düzeyleri örgütsel yeniliğin anlamlı yordayıcıları olarak çarpıcılık kazanmaktadır. Bilindiği gibi, merkezileşme, bir örgütteki otorite ve karar mekanizmasının en üst noktada toplanması anlamına gelir. “*Formalizasyon*” ise görev performansı açısından kritik olan kural ve yöntemlerin ne ölçüde izlendiğini temsil eder. “*Karmaşıklık*” ise örgütteki görev farklılaşması (çeşitliliği) ile mesleki uzmanlaşma düzeyine işaret etmektedir (King, 1990: 32).

Örgüt yapısının önemli bir bileşeni de hatırlanacağı gibi yönetsel uygulamalardır. Gerçekten yönetimden kaynaklanan bazı sorunlar yeniliğin yönetilmesine de etki edebilir. King ve Anderson (1995: 122) yenilik yönetimi sürecindeki olası yönetim sorunlarını özellikle ‘örgütsel değişimle’ ilişkilendirmiş ve bu durumu “yönetilebilirlik yanılması” olarak adlandırmışlardır. Bu yanılmanın üç aşamada gerçekleşebileceğini öne süren yazarlara göre bunlardan ilki ‘doğrusallık’ yanılmasıdır ve yenilik sürecinin aşamalarının doğrusal ve ardışık bir biçimde gerçekleşeceği kabulüne dayanır. Ancak yenilik sürecinin aşamaları her zaman doğrusal ve ardışık bir şekilde gerçekleşmeyebilir. Bazı durumlarda tekrar önceki aşamalara dönmek veya kimi aşamaları atlamak veya bunları birleştirmek gerekebilir. Dolayısıyla sürecin doğrusal ve ardışık olduğuna inanmak, yönetsel bir zaafa yol açabilecek ciddi bir yanılma olarak değerlendirilmelidir. İkinci yanılma türü ‘öngörülebilirlik’ yanılmasıdır. Buna göre, doğrusallık yanılmasıyla

paralel olarak yenilik sürecindeki aşamaların açık olduğu ve bu süreçte meydana gelebilecek gelişmelerin önceden yordanabileceği varsayımına dayanır. Üçüncü yanılsama 'kontrol' yanılsamasıdır. Kontrol yanılsaması, doğrusallık ve öngörülebilirlik yanılsamasının bir sonucu olarak, yönetimin yenilik sürecindeki otoritesini aşırı şekilde hissettirmesinden kaynaklanır (Uzkurt, 2008: 97-98).

Örgüt yapısının ihmal edilemeyecek bir diğer önemli bileşeni liderlik tarzıdır. Her şeyden önce liderlik örgüt kültürünün de anahtar bir ögesidir (Fairtlough, 1994: 331). Gerçekten örgütsel yenilik için önem taşıyan unsurlardan biri, uygun özelliklere sahip bir liderin varlığıdır. Çünkü lider; yenilik sürecinin tetikleyicisi, sürükleyicisi, tamamlayıcısı ve sürdürücüsü olarak işlev görür.

Bununla birlikte örgütsel yeniliğin gelişmesinde liderlerin dışında önemli bir etkiye sahip olanlar ise "değişim ajanları" yani yeniliklerin benimsenmesi ve uygulanmasına öncülük edecek kişi ve bölümlerle kanaat önderleridir. Değişim ajanları, yeniliğin benimsenmesi ve yayılması konusunda önemli bir rol üstlenirken, fikir liderleri daha çok yeni fikirlerin üretilmesini ve bunun işletme içerisinde etkin ve güçlü, kişiler tarafından kabul edilmesini sağlayacaktır (Uzkurt, 2008: 140-141).

Özetle, yenilik denildiğinde sadece ürün ve teknoloji yeniliği değil, geniş anlamda örgütün kabul ettiği bir felsefe akla gelmelidir. Bu felsefe benimsendiğinde örgüt içinde hem süreçler yenilenecek hem de yeniliklerin ortaya çıkması kolaylaşacaktır (Köker, 2011: 44). Kuşkusuz bireylerin yenilikçi davranışlarını ve risk alma eğilimlerini destekleyebilmek için birçok farklı araçtan yararlanılabilir. Örgüt yapısında yeniliği teşvik edecek düzenlemelerin yapılması, performans değerlendirme ya da ödül sistemini yeniden gözden geçirmek bu araçlardandır. Örgütün alabileceği tedbirlerden biri de, çalışanların öz yeterliliklerinin geliştirilmesidir. Basım vd. (2008) özyeterliliği kişinin yüz yüze kaldığı farklı durumlarla başa çıkabilmesi, uygun bir yolla bunları idare edebilmesi için sahip olduğu yeteneklerine güven düzeyi olarak tanımlar. O halde özyeterliliği yüksek olanların yenileşme sürecine daha kolay uyum sağlayacakları, davranışlarını düzenleyebilecekleri ve kimi riskleri göze almada daha cesur olacakları yordanabilir.

Son olarak, yenilikçi örgütlerden bahsederken, örgütsel yapının, sistemin ve insan kaynağının temel yapıyı oluşturduğuna, bu değişkenlerin birlikte etkileşim içerisinde olduğuna ve yeniliği hem ortaya çıkaran hem de yenilikten etkilenen ve adapte olan taraf olarak iki farklı yönünün olduğuna vurgu yapılmaktadır (Fairtlough, 1994, 325). Bu vurgu aynı zamanda yeniliğin doğasını en iyi anlatan çözümlene olarak görülmektedir.

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 2.1. Araştırma grubu

Bu araştırmanın örneklemini Ankara’da bulunan altı üniversite hastanesinde çalışan ve seçkisiz olarak atanan 75 doktor ve hemşireden oluşmaktadır. Katılımcıların 32’si hemşire ve 43’ü doktordur.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Örgütsel İnovasyon ölçeği, Ismail A., Belli R.F. Sohn W. ve Toussaint L. (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek kendi içerisinde yedi alt boyuttan (İnovasyon/ Çevre, İnovasyon/ Liderlik, İnovasyon/ Kişisel, Geribildirim/Çevre, Geribildirim/ Kişisel, Geribildirim/Kişilerarası, Kanıta dayalı Öğrenme) ve 33 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılara ölçekte verilen ifadeleri “hiç katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar uzanan beş basamaklı likert tipi ölçek sunulmaktadır. Ölçeğin sonuna “İnovatif Davranış Eğilimi” ni ölçmek amacıyla yine 3 madde eklenmiştir. Türkçe ölçek formunun, Ankara’daki altı üniversite hastanesinde 75 doktor ve hemşireye uygulanmasıyla veriler toplanmıştır. SPSS 16.0 programı kullanılarak geçerlik ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

## 3. BULGULAR

Bu bölümde Ismail vd. nin Örgütsel İnovasyon Ölçeği’ni uyarlamak üzere doktor ve hemşireler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

### 3.1. Kapsam ve Yapı Geçerliliği

Örgütsel İnovasyon Ölçeği’ni oluşturan maddelerin faktör analizine tabi tutulması ile eigen değeri (eigenvalue) 1.00 ve üzerine olmak kaydıyla 7 faktör çıkartılabileceği anlaşılmıştır. Ancak açıkladıkları varyansın çok düşük olması nedeniyle son 4 faktör anlamsız kabul edilmiştir. Diğer üç faktörün ise ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans %37,75’tir.

Bileşenler Matrisi (Component Matrix) incelendiğinde de birbirine yakın yük değerleri olduğu belirlenmiş ve üç faktörlü çözüm denemesi için “proximax” tekniği kullanılmıştır. Üç faktörlü çözümlene Tablo.1’de sunulmuştur.

**Tablo3.1. Yapı Matrisi**

Madde No	Maddeler	Faktör		
		1	2	3
35	Diğer çalışma arkadaşlarımı da işyerindeki yenilik ve düzenlemeler ile ilgili tartışmalara katılmaya çağırıyorum.	,784	,416	
30	Tavsiyelere uyar ve öğretme tarzımı/davranışlarımı değiştiririm	,778	,535	
16	Çalıştığım ortamdaki kişiler kendi kararlarını ile ilgili olarak bana rahatlıkla soru sorabilirler.	,757		
36	İşyerindeki yenilikler ile ilgili konularla bağlantılı çalışmaktan hoşlanırım.	,739		
27	İş ile ilgili değerlendirme ya da geribildirim yapıldığında mümkün olduğunca çabuk dikkate almak önem taşımaktadır.	,736		
31	Davranışın devam etmesi koşuluyla alternatif açıklamaları dikkate alırım	,694	,591	
34	İşyerindeki yenilikler ve düzenlemeler ile ilgili tartışmalara katılırım.	,690		
4	Çalıştığım ortamda, bir şeyleri hiç hata yapmaksızın gerçekleştirmek önem taşımaktadır	,633		
21	İşimle ilgili olarak diğer kurum/birimden geribildirim almak için her türlü zahmete katlanırım	,607	,543	
22	Yardıma ihtiyacım olduğunda diğer kurum/birim den yardım alabileceğimi bilmek beni rahatlatır	,546		
23	Yenilikçi bir fikir ile karşılaştığımda, diğer birimi bakış açımı kabul etmeleri konusunda etkileyebilirim	,514		
11	İşimle ilgili olarak güvenilir ve kesin olmayan durumları mümkün olduğunca azaltmaya çalışırım.	,488		
8	Yöneticimiz/liderimiz, çalışma yöntemlerimizin iyi denenmiş, geleneksel yollarını destekleme eğilimindedir			
2	Çalıştığım ortamda yenilikçi bir şey sadece başarılı olacağı açıksa/ kesinse dikkate alınır/üstlenilir			
3	Eğer işimle ilgili bir hata yaparsam, bana olumsuz şekilde geri döner.			
29	İşyerinde diğer kişilerin belirttikleri düşünceler ile ilgili yeni ve farklı görüşler ya da yöntemler sunarım.	,531	,680	
25	Üstlerimin olsa dahi bazı fikirleri beğenmeme konusunda cesaretlendirilirim.		,674	
6	Yöneticimiz/liderimiz, başarısız olsa dahi yenilikçi yöntemleri/fikirleri deneyen kişileri olumlu karşılamaktadır.	,453	,645	
28	Diğerlerinin düşünceleri ile ilgili soru sormak ya da eleştiride bulunmak sorun teşkil etmez.	,512	,621	
18	Çalıştığım kurumda olumsuz tepki alacağımdan korkmadan yeni teknikler deneyebilirim		,611	

7	Yöneticimiz/liderimiz, yenilikçiliğin zirvesinde olmanın önemini vurgulamaktadır		,607
17	Kendim ve çalışmalarım ile ilgili olarak başka bir kuruma/birime soru sorsam dürüst bir cevap alacağımdan eminim		,544
13	İşleyip işlemeyeceğinden emin olmaksızın işimde yenilikçi teknikleri denerim.		,525
24	Yenilikçi bir fikir ile karşılaştığımda, diğer birimi bakış açımı kabul etmeleri konusunda etkileyebilirim	,496	,511
12	Hatalar ve yanlışlar başarısızlığın işaretleridir.		
20	Diğer kurum/birimin değerlendirmeleri doğrultusunda çalışma yöntemimi değiştirebilirim.		
32	Diğer birimin eleştirilerini duyana kadar öğretme/davranış şeklimi değiştirmekten kaçınırım		
10	Başarılı olacağı kesin olmayan projelerde tüm maliyetlerden kaçınılmaktadır.		
19	Kendimle ilgili diğer kurum/birim tarafından yapılan değerlendirmeler benim açımdan iyilikten çok zarar verir		,796
15	Çalıştığım ortamdaki kişiler kendi çalışmalarını hakkındaki değerlendirmeler konusunda olumsuz davranma eğilimindedirler		,597
9	Yaptığım iş ile ilgili olarak belirli sonuçlara ulaşmak için genellikle bir doğru yol vardır.	,426	,543
1	Yenilikçi fikirler ile ilgili deneyimler beni çalıştığım ortamda hiçbir yere götürmez.		,516
26	İyi meslektaş beni ve kararlarımı/tercihlerimi destekleyen kişidir.		,480
33	Eleştirileri kabul etmem çünkü benim kişisel klinik deneyimlerim alanyazında belirtilenlerin önünde yer almaktadır.		,450
14	Denenmemiş ve doğruluğu kanıtlanmamış yenilikleri denemek tehlikelidir.		
5	Genellikle çalıştığım ortamda bir şeyleri yapma şeklimiz, önümüzdeki 5 sene boyunca değişmeden devam eder		

Madde içerikleri incelendiğinde, birinci faktör için en uygun faktör adının “inovatif davranış eğilimi”, ikinci faktör için “yenilik/ çevre”, üçüncü faktör için ise “yenilik/ kişisel” olduğuna karar verilmiştir. Bu durum orijinal ölçeğin faktör yapısıyla tutarlıdır.

### 3.2. Madde Analizine İlişkin Bulgular

Madde analizi için madde –toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde- toplam korelasyonlarının “yenilikçi davranış eğilimi” alt ölçeği için .53 ile .81, “yenilik/çevre” alt ölçeği için .56 ile .73 ve “yenilik/kişisel”

alt ölçeği için ise .49 ile .76 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buna göre her bir faktördeki maddeler, o faktörün tümüyle tutarlıdır ve her ilgili madde faktörün ölçtüğü yapıyı ölçmektedir.

Maddelerin iç geçerliğini belirlemek üzere “uç grup”(extremegroup) yöntemi kullanılmıştır. Üst grup her boyuttan en yüksek puan alan katılımcıların %27’si (n=20), alt grup ise her boyuttan en düşük puan alan katılımcıların %27’si (n=20) olarak belirlenmiştir. Örgütsel İnovasyon Ölçeği’nin boyutlarından alınan puanların uç gruplara ayrılan grupları ne düzeyde ayırabildiğini anlamak amacıyla t-testi analizi yapılmış ve bu analizin sonuçları Tablo 2’de özetlenmiştir.

**Tablo 3 2: Ölçeğin Genel Olarak Geçerlik Analiz Sonuç Tablosu**

Madde numarası	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Üst 0,27 Ortalaması	Alt 0,27 ortalaması	t değeri
İnovatif Davranış Eğilimi için Alfa= .90				
4	.64	1.16	2.23	-6.47*
11	.53	0.92	2.07	-5.26*
16	.76	1.34	2.15	-8.76*
21	.67	1.17	2.02	-7.70*
22	.61	1.04	2.15	-5.81*
23	.58	0.61	1.68	-4.33*
27	.73	1.35	2.23	-8.16*
30	.81	1.35	2.14	-8.88*
31	.75	1.22	1.97	-8.71*
34	.73	1.30	2.20	-7.79*
35	.79	1.46	2.43	-8.15*
36	.76	1.40	2.09	-10.40
İnovasyon/Çevre için Alfa= .84.2				
6	.73	1.86	2.83	-9.86*
17	.69	1.37	2.52	-6.85*
13	.56	0.63	2.06	-3.81*
17	.59	0.73	2.17	-4.11*
18	.67	1.05	2.43	-5.13*
24	.61	1.06	2.13	-6.08
25	.71	0.99	2.20	-5.35
28	.65	1.03	2.26	-5.45
29	.73	1.16	2.33	-6.01
İnovasyon/Kişisel Faktörü için Alfa= .91				
1	.68	1.50	2.79	-6.75*
9	.60	0.84	2.05	-4.86*
15	.68	0.95	2.24	-5.04*
19	.76	1.05	2.28	-5.49*
26	.64	1.32	2.47	-6.65*
33	.49	0.79	2.22	-4.27*

\* p<.05

Bu testin sonuçlarına göre alt ölçeklerin madde ortalamaları arasında anlamlı farklar görülmüştür. %27’lik gruplar arasında beklenen yönde göz-



lenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2004).

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yapılan çalışmada Örgütsel İnovasyon Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenilirliğini belirlenmesi hedeflenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin açıkladıkları toplam varyans değeri %37.75 olarak hesaplanan üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin geçerliliği ile ilgili olarak "ölçüt bağıntılı geçerlik" analizi yapılmadığından konu ile ilgili olarak daha sonra yapılacak araştırmalarda bu analizin de dikkate alınması önerilmektedir.

Ayrıca 29 maddelik Örgütsel İnovasyon Ölçeği'nin güvenilir olduğu da bulunmuştur. Cronbach alfa katsayısı; üç alt ölçekten ilki olan "inovatif davranış eğilimi" için .90, ikincisi olan "yenilik/çevre alt ölçeği için .84.2 ve üçüncüsü olan "yenilik/kişisel" alt ölçeği için .91 olarak hesaplanmıştır. Her faktöre ait maddeler için hesaplanan düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları ile alt ve üst %27'lik dilimlerin ortalamalarını kıyaslamak için yapılan t-testi sonuçları, faktör maddelerinin iyi derecede ayırt edici nitelikte olduğuna işaret etmektedir.

## KAYNAKÇA

- Basım, N.H., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Burns, T. ve Stalker, G.M.(1979). *The management of innovation*. Bristol: Tavistock Publications.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Christiansen, J. A.(1997). *Learning to improve innovation performance: The role of the general manager*. Doctoral Dissertation, INSEAD.
- Fairtlough, G. (1994). Innovation and Organisation, *The Handbook of Industrial Innovation*. Edited By Dodgson Mark and Rothwell Roy, Edward Elgar Publishing, England.
- Güneş, S. (2010). *Yenilik yayılımı: Bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme

- Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Handy, C. B. (1985). *Understanding organizations* (4.th ed.). New York, USA: Facts on File Publications.
- Ismail, I. I., Belli, R. F., Sohn, W. ve Toussaint, L. (2002). Internal consistency and reliability of a questionnaire assessing organizational innovation in two schools of dentistry. *Journal of Dental Education*, 66(4), 469-477.
- Kimberly, J.R. (1986). The organizational context of technological innovation. In D.D. Davis (Ed), *Managing Technological Innovation*, San Francisco: Jossey-Bass, 23-43.
- Kimberly, J. R., Renshaw, L. R., Schwartz, J. S., Hillman, A.L., Pauly, M.V. ve Terplensky, J. D. (1990). *Rethinking organizational innovation. Innovation and Creativity At Work: Psychological and Organizational Strategies*, Edt. West and Farr, John Wiley&Sons Ltd., New York, USA, 163-178.
- King, N. ve Anderson, N. (1995). *Innovation and change in organizations*. London& New York Routledge.
- King, N. (1990). Innovation at work: There search literature. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 15-59). Oxford, England: John Wiley.
- Koyuncu, A. G., Kart, C. S. ve Doğan, E. T. (2011). *Hastanelerde örgütsel inovasyon: Örgütsel inovasyon ölçeğinin Türkiye'ye uyarlanması çalışması*. 3. Uluslararası İstanbul İktisatçılar Zirvesi, Poster Bildiri.
- Köker, A. R. (2011). *Örgütlerarası ağların yenilikler ve yeniliklerin yayılımı üzerindeki etkileri. Yeniliklerin Yayılımı Kuramsal ve Uygulamalı Tartışmalar*, Derleyen: Hakkı Okan Yeloğlu, Anakar: Siyasal Kitabevi.
- Lam, A. (2006). *Organizational Innovation. The Oxford Handbook of Innovation*, Edited By Jan Fagerberg, David C. MoweryandFRichard R. Nelson, Oxford UniversityPress, 116-147, New York.
- Nyström, H.(1990). *Organizational innovation. Innovation and Creativity At Work: Psychological and Organizational Strategies*, Edt. West and Farr, John Wiley&Sons Ltd., New York, USA, pp,143-161.
- Pearce, C.L. ve Ensley, M. D. (2004). A reciprocal and longitudinal investigation of the innovation process: The central role of shared vision in product and process innovation teams (PPITs). *Journal of Organizational Behavior*, 25, 259-278.
- Rogers, E.M.(1995). *Diffusion of innovations*. (4th ed.)A Division of Macmillan Publishing Co.,Inc, United States of America.

- Tidd, J., Bessant, J. ve Pavitt, K. (2005). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. Wiley.
- Trott, P. (2002). *Innovation management and new product development*. (2nd ed.), PrenticeHall, Pearson Education.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi rgt kültürü*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- West, M.A. ve Farr, J.L. (1990). *Innovation at Work. Innovation and Creativity At Work: Psychological and Organizational Strategies*, Edt. West and Farr, John Wiley & Sons Ltd., New York, USA.
- Wilson, D.C. (1992). *A strategy of change: Concepts and controversies in the management of change*. London, Routledge.

# YENİLENEBİLİR ENERJİ KAYNAKLARINA YÖNELİK VERGİSEL TEŞVİKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ\*

Ahmet Ulusoy<sup>1</sup> - Ceyda Bayraktar Daştan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0001-8407-2770](https://orcid.org/0000-0001-8407-2770)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0001-7975-2333](https://orcid.org/0000-0001-7975-2333)

## ÖZ

Bu çalışmanın amacı yenilenebilir enerjide uygulanan vergisel teşviklerin seçilmiş ülke uygulamaları ışığında değerlendirilmesidir. Literatüre dayalı ele alınan çalışmada, ilk olarak yenilenebilir enerji ile ilgili teşvikler üzerinde durulmuş, ardından yenilenebilir enerji teşvikleri açısından seçilmiş ülke [Almanya, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Çin, Japonya, İngiltere, Hindistan, Norveç ve Avrupa Birliği (AB) genel] uygulamalarına ve Türkiye ile karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Potansiyel farklılık yanında teknolojik imkân ve kabiliyetler ve ayrıca maliyet yapısındaki farklılıklardan ötürü yenilenebilir enerji kaynakları için tek bir teşvik türü arzu edilen gelişimi sağlayamamaktadır. Bunun için ülkeler, tek bir teşvik türü yerine birden fazla teşvik ve destek türlerini birlikte kullanabilmektedir. Türkiye'nin ulusal düzeyde yenilenebilir enerji hedefi olan ve bu hedefini revize eden bir ülke olarak diğer ülkelerle benzer konumda olduğu ve tarife farklılığı ile birlikte sabit fiyat garantisi uygulanmasında ABD ve Norveç hariç diğer ülkelerle paralel şekilde ulusal düzeyde politika yürüttüğü ifade edilebilir. Bununla birlikte, diğer ülkelerdeki yatırım ve üretim vergi teşvikleri gibi mali teşvik kapsamında bulunan uygulamalara yer verilmesi Türkiye açısından faydalı olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** *Yenilenebilir Enerji Kaynakları, Vergi Teşvikleri, Ülke Uygulamaları ve Türkiye*

---

\* Bu çalışma, Prof. Dr. Ahmet ULUSOY'un danışmanlığında, Ceyda Bayraktar DAŞTAN tarafından yazılan "Yenilenebilir Enerji Kaynakları Açısından Vergisel Teşvikler: Türkiye Değerlendirmesi" isimli Yüksek Lisans Tezinden uyarlanmıştır.

<sup>1</sup> Prof. Dr., Beykent Üniversitesi İstanbul - Türkiye. E-posta: ahmetulusoy@beykent.edu.tr

<sup>2</sup> Karadeniz Teknik Üniversitesi – SBE, Maliye ABD Yüksek Lisans Mezunu, Trabzon- Türkiye  
E-posta: ceyda.bayraktar@yahoo.com

## THE EVALUATION OF TAX INCENTIVES FOR RENEWABLE ENERGY RESOURCES

Ahmet Ulusoy – Ceyda Bayraktar Daştan

### ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the tax incentives for renewable energy in the light of selected country applications. Based on the literature, incentives for renewable energy were handled firstly and then in terms of renewable energy incentives the applications of selected countries (Germany, USA, China, Japan, UK, India, Norway and EU general) were studied with comparison to Turkey's application. Due to potential differences, as well as the technological opportunities and capabilities and cost structure, a single type of incentive for renewable energy sources is not achieving the desired development. For this, countries can use more than one type of incentive and support instead of a single type of incentive. It can be stated that Turkey is in a similar position to other countries as a country that targets and renews the national level of renewable energy and that it implements policy at the national level in parallel with other countries except USA and Norway in the implementation of fixed price guarantee with tariff difference. However, it may be beneficial for Turkey to include applications fiscal incentives such as investment and production tax credits applied the other countries.

**Keywords:** *Renewable Energy Sources, Tax Incentives, Country Practices and Turkey.*

## GİRİŞ

Üretilmesi ve tüketilmesi aşamalarında çevreye verilen zararların yanı sıra fosil kaynakların öngörülebilir bir zaman diliminde tükenebilir nitelikte olması, dünya genelinde yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik önemli çalışmaların yapılmasını beraberinde getirmiştir. Yenilenebilir enerji kaynakları için literatürde yer alan ve kısmi farklılıklar taşıyan tanımlardan bir kaçısı şu şekildedir. Buna göre yenilenebilir enerji; *“fosil yakıtlar ve uranyumun aksine tükenmeyen ve sürekli kendini yenileyen doğal kaynaklar silsilesi”* (Teske ve diğ., 2007: 72), *“doğrudan ya da dolaylı olarak güneş veya dünyanın içinde meydana gelen ısıdan oluşan güneş, rüzgâr, biyoyakıt, jeotermal, hidro güç, okyanus kaynakları ve yenilenebilir kaynaklardan elde edilen hidrojen dahil doğal süreçlerden ortaya çıkan ve sürekli olarak yenilenen enerji”* (IEA, 2016: 399) ve *“sürekli devam eden tabii süreçlerde mevcut olan enerji akışından elde edilen enerji”* (Doğan, 2015: 140), olarak tanımlanmaktadır.

Tanımlardan yararlanarak yenilenebilir enerji için, kendiliğinden oluşan ve doğal çevreden sürekli bir biçimde elde edilebilen enerji nitelemesi yapılabilir. Kıt olmayan doğal kaynaklardan elde edilmesi nedeniyle yenilenemeyen enerji kaynaklarına kıyasla ucuz ve temiz olması yenilenebilir enerji kaynaklarının üstünlüğü olarak belirtilebilir. Söz konusu üstünlüklerden yararlanmak amacıyla, toplam enerji üretiminde yenilenebilir kaynakların payını artırma gayretinde olan ülkelerde yapılan çalışmaların bir kısmını yenilenebilir enerji teşvik ve destekleri oluşturmaktadır.

Yenilenebilir kaynakların kabulü için teşviklerin bir tür katalizör görevi gördüğü nitelemesi (Chiaroni ve diğ., 2014: 348) yanında alana yönelik teşvik ihtiyacının; fosil yakıtlardan enerji üretimine kıyasla maliyet açısından rekabetçi olmayan yapı ve fosil yakıtlarla çalışan büyük tesislere dayalı enerji üretiminin gerektirdiği "merkezi üretim" anlayışından "merkezi olmayan" enerji üretimi anlayışına doğru yaşanan değişikliğin getirdiği yenilenebilir kaynaklara yönelik üretilen teknolojilerin benimsenmesine yardımcı olma anlayışına dayandığı ifade edilebilir. Teşvikler, farklı niteliklerde de olsa ekonomik kalkınma, milli gelir, toplumsal refah ve çevre üzerinde bir takım olumlu etkiler meydana getirebilmektedir. Bu çerçevede son yıllarda yenilenebilir enerjide meydana gelen büyümenin sübvansiyonlar, vergi kredileri ve diğer teşvikler aracılığıyla hükümet destekli programlarla sağlandığı ifade edilmektedir (Bhattacharya ve diğ. 2016: 734).

Enerji politikalarının sürdürülebilirliği ve güvenliğinin sağlanması amacıyla ülkelerce yenilenebilir kaynaklardan enerji üretimi için değişik uygulamalarla farklı boyutlarda çeşitli teşvik ve destekler sağlanmaktadır. Söz konusu teşvik ve destekler özetle aşağıdaki gibi sıralanabilir (Steenblik, 2007: 24; Çelebi ve Uğur, 2015: 27);

- Yenilenebilir enerji üretiminde kullanılan ürünlerin desteklenmesi,
- Üretim faktörleri açısından emek, sermaye ve doğal kaynağın teşvik edilmesi,
- Üretilen ürünlerin vergi indirimi veya vergi istisnaları ile desteklenmesi,
- Üretilen ürünlerin piyasa fiyatı ile desteklenmesi,
- Üretilen ürünlere yönelik depolama ve dağıtım altyapıları kapsamında destek verilmesi,
- Ürünlerin tüketilmesi aşamasının desteklenmesi,
- Ürünlerin kullanıldığı araçlar için teşvik sağlanmasıdır.

Bu çalışmanın amacı, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik uygulanan vergisel teşviklerin örnek ülke uygulamaları ışığında değerlendirilmesidir. Literatür ve ülke uygulamalarına dayalı ele alınan çalışmada, sırasıyla yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik teşvikler ve mali destek araçları kavramsal düzey ve literatür bağlamı ele alınmış; dünya uygulaması seçilmiş ülke örnekleri eşliğinde çalışılarak Türkiye’de yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik uygulanan teşviklerin seçilmiş ülke uygulamaları ile karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Çalışma, ulaşılan sonuçların ve alana yönelik önerilerin paylaşımı ile sonlandırılmıştır.

## **1. YENİLENEBİLİR ENERJİ KAYNAKLARI VERGİSEL TEŞVİKLERİ: LİTERATÜR**

Literatürde ağırlıklı olarak özendirme, destekleme, devlet yardımı ve sübvansiyon gibi kavramları kapsar şekilde kullanılan *teşvik*, ekonomik faaliyetlerden bir kısmının diğer faaliyetlere göre daha hızlı bir şekilde gelişiminin sağlanması amacıyla kamu otoritelerince doğrudan veya dolaylı biçimde sunulan destek, yardım ve özendirmelerin tümü olarak tanımlanabilir (Sevinç ve diğ.,2016: 527; Ginevicius and Smelyte, 2011: 437). Bu geniş tanımlamaya karşılık UNCTAD (2004: 11) raporunda teşvik kavramı, hükümetlerin yatırımcılara sunduğu yardımlar şeklinde basit manada sübvansiyon kavramıyla ifade edilmiştir.

Dünyada ilk olarak 19. yüzyılda Amerika’da demiryolu ağlarının yapımı için nakit ödemeler şeklinde yapılan (Sevinç ve diğ., 2016: 527) ve zamanla yenilenebilir enerji kaynaklarına da sirayet etmiş olan teşvik uygulaması, kirlenen çevre, tükenen fosil yakıtlar ve ülkelerin artan enerji ihtiyacı gibi faktörler nedeniyle zorunluluk haline gelmiştir.

Yenilenebilir enerji kaynakları ile ilgili potansiyel farklılığı yanında bu alandaki teknolojik imkân ve kabiliyetler ve ayrıca maliyet yapısına dayalı farklılıklar nedeniyle tek bir teşvik türü, arzu edilen gelişimi sağlayamamaktadır. Bunun için ülkeler, tek bir teşvik türü yerine birden fazla teşvik ve destek türlerini aynı zamanda ve bir arada kullanabilmektedir. Ülkelerin, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik uyguladıkları teşvik türleri genel olarak vergi teşviklerini de kapsayan mali teşvikler ve üretim teşvikleri şeklinde sınıflandırılmaktadır. Aşağıda söz konusu teşvik türleri sırasıyla ele alınacaktır.

Bununla birlikte, yenilenebilir enerji kaynaklarının düzenleyici ve mali teşvik mekanizmalarıyla desteklendiği; bu kapsamda sabit fiyat ve prim garantileri ile kota uygulamasına dayalı yeşil sertifikaların düzenleyici; kamusal sübvansiyon ve hibeler ile vergi muafiyet ve indirimlerinin ise mali teşvikler arasında yer aldığı şeklinde de ayırım yapılmaktadır (Abolhosseini ve Heshmati, 2014: 1-13'ten aktaran Eser ve Polat, 2015: 205). Nitekim REN21, Renewable, (2017:130) tarafından bu ayırım **düzenleyici politikalar**; sabit tarife garantisi/prim ödemesi, yenilenebilir enerji portföy standardı, net ölçüm, taşımacılık zorunluluğu, satılabilir yenilenebilir enerji hakları ve rekabete açık ihaleler şeklinde, **mali teşvikler ve kamu finansmanı** ise yatırım/üretim vergi teşvikleri, satış/enerji/karbondioksit (CO<sub>2</sub>)/katma değer vergisi veya diğer vergi indirimleri, kamu yatırımları/hibe/kredi/sermaye sübvansiyonları ve indirimleri şeklinde sıralanmaktadır. Yenilenebilir enerji teşviklerinin Türkiye açısından sınıflandırıldığı bir diğer çalışmada ise teşvik türleri; *“gelir ve fiyat desteği”*, *“feragat edilen devlet geliri”* ve *“mal ve hizmetlerin piyasa değerinin altında temini”* biçiminde adlandırılmaktadır (Küçükali ve Barış (2011)'den aktaran Acar ve diğerleri, 2015: 14).

### 1.1.Mali Teşvikler

Mali teşvik, devletin yenilenebilir enerji üretimi ve tüketimi aşamalarında işletmelere düşük faizli ve uzun vadeli kredi sağlama ile çevre vergisi istisnaları, katma değer vergisi muafiyetleri ve hızlandırılmış amortismanlar gibi araçlarla çeşitli finansal nitelikli destekler sağlaması suretiyle teşvikte bulunmasıdır.

Yeşil ekonomi eksenli kalkınmanın sürdürülebilirliği için uygulanacak mali politikaları ele alan UNEP'in 2008 yılında yayınlanan “Yeşil İşler” başlıklı raporunda mali teşvikler için *“çevreye zarar veren sanayi kollarına yönelik teşviklerin kaldırılması ve bu fonların yenilenebilir enerjiye, verimli teknolojilere, temiz üretim biçimlerine ve toplu taşımaya kaydırılması”* gerektiği yönünde esaslar yer almaktadır (UNEP, 2008: 5). Bu çerçevede, yenilenebi-



Yenilenebilir enerji kaynaklarının gelişimini engelleyici nitelikte fiyat hareketleri ve yenilenebilir teknolojilerin maliyetli oluşu yanında yenilenemez enerji kaynakları (fosil –nükleer) enerji için sağlanan sübvansiyonlar çerçevesinde enerji üretimi ve tüketiminin sosyal, ekonomik ve çevresel maliyetlerinin içselleştirilmesinde mali teşvikler ile kamu yatırımlarının yaygınlaştırılmasının amaçlandığı vurgulanmaktadır (REN21, Renewables, 2014: 82). Benzer şekilde bir mali veya vergisel teşvik sisteminin, çevreyle ilgili sorumlu davranışı teşvik edecek ve dışsallıkların içselleştirilmesine yardımcı olacak yapıda olması gerektiği vurgulanmaktadır (UNEP, 2009: 10).

Yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik yatırım, üretim ve tüketim aşamalarının her birinde sağlanabilen mali teşvikleri ad ve içerik olarak net bir biçimde ayırma tabii tutmak güç olmakla birlikte genel olarak yatırım teşvikleri, hükümet destekli krediler ve vergi teşvikleri şeklinde sınıflandırmak mümkündür. **Yatırım teşvikleri**; bir mali teşvik aracı olarak, yenilenebilir enerji projelerinin geliştirilmesi için genel olarak kuruluş aşamasında yatırım maliyetinin belirli bir yüzdesi veya kurulu kWh (kilowatt saat) başına düşük faiz oranına sahip uzun vadeli kredilerle desteklenmesidir (Eser ve Polat, 2015: 208). **Hükümet destekli kredi**; hükümet veya uluslararası kuruluşların, yenilenebilir enerji yatırımlarının desteklenmesi için normal ticari kredilerden daha cazip şartlarda krediler sağlamasıdır. **Vergi teşvikleri** ise çeşitli vergiler aracılığıyla yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik muafiyet, istisna ve indirimlerin sağlanmasıdır. Çalışmasının esasını teşkil etmesi nedeniyle vergi teşvikleri aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

### 1.1.1. Vergi Teşvikleri

Yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik vergisel teşviklerin uygulaması, daha önce de ifade edildiği gibi, esas olarak çeşitli vergiler aracılığıyla sağlanan muafiyet, istisna ve indirimlere dayanmaktadır. Hükümetler, karbon vergisi uygulaması yanında, enerji vergileri, çevre, emlak ve katma değer vergisi istisna ve muafiyetleri, hızlandırılmış amortisman uygulamaları gibi mekanizmalar ile yenilenebilir enerji üretimini ve kullanımını teşvik etmeye çalışmaktadır (Abolhosseini and Heshmati, 2014: 10-12). Vergi teşvikleri kapsamında düzenlenen birtakım indirim, istisna ve muafiyetler, yenilenebilir enerjinin teşvik edilmesi yanında yenilenemez enerji üretiminin azaltılması için caydırıcı bir politika aracı olarak da kullanılabilir. Fosil yakıt üretiminin caydırılarak yenilenebilir enerji üretiminin teşvik edilmesi amacıyla düzenlenen karbon vergisi örnek verilebilir (Eser ve Polat, 2015: 207). Ayrıca enerjiyi daha verimli kullanabilmek amacıyla ürünler geliştirilmesine (elektrikle çalışan hibrid araçların veya daha az enerji tüketimi

sağlayan A sınıfı araç ve gereçlerin üretilmesi, geliştirilmesi, vb.) yönelik vergisel teşvikler (Karyağdı, 2014: 1) bu çerçevede değerlendirilebilir. Vergi teşvikleri, genel olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir (Durak, <http://ulutek.uludag.edu.tr.-20.04.2017>);

- Katma değer vergisi iadesi veya istisnası (temin edilecek enerji kaynakları ile ilgili makine ve teçhizata katma değer vergisi ödenmemesi),
- Gümrük vergisi muafiyeti (rüzgar türbini ve güneş enerjisi paneli gibi araçların ithalatına yönelik düşük veya sıfır oranlı gümrük vergisi uygulaması),
- Vergi indirimi (yatırım için öngörülen katkı tutarına ulaşıncaya kadar gelir veya kurumlar vergisinin indirimli uygulanması),
- Genel sağlık sigortası işveren ve/veya işçi primi desteği,
- Gelir vergisi stopaj desteği,
- Gelir veya kurumlar vergisi muafiyeti (yenilenebilir enerjiden elde edilen gelir için, 1-5 yıl arası kurumlar ve/veya gelir vergisi muafiyeti uygulanması).

Aydınlı (2013: 25) tarafından ele alınan çalışmada ise yenilenebilir enerji kullanımını ve üretimini dolaylı olarak etkileyen mekanizmalar; *vergi kredileri* ve *vergi muafiyetleri* olarak sıralanmaktadır. ***Vergi kredileri***, yüksek maliyetli yenilenebilir enerji teknolojilerinin piyasaya etkilerini azaltmayı ve yenilenebilir enerji piyasasını daha rekabetçi hale getirmeyi hedeflemekte ve “*yatırım vergi kredisi*” ve “*üretim vergi kredisi*” olarak iki temel araçtan meydana gelmektedir. Yatırım vergi kredisi, yenilenebilir enerji yatırımlarının, vergi yükümlülüklerinin vergilere tabi gelir ile tamamen veya kısmen düşürülmesidir. Üretim vergisi kredileri ise yenilenebilir enerji üreticilerinin her bir elektrik veya ısı üretme birimi için bir vergi indirimi elde ettiği bir sistem aracılığıyla yenilenebilir enerjinin üretimine dayanan yıllık bir vergi kredisi şeklindedir. ***Vergi muafiyeti*** ise yenilenebilir enerji kaynakları vergilendirme politikaları, enerji üretim ve tüketiminde piyasada oluşan sorunların ve çarpıklıkların önlenmesi için kullanılabilir (Aydınlı 2013: 25-27; REN21, Renewables, 2012: 133).

Vergi teşviklerine yönelik literatürde yer alan ampirik çalışmalardan bir kısmı Tablo 1’de gösterilmektedir.

## Yenilenebilir Enerji Kaynaklarına Yönelik Vergisel Teşviklerin Değerlendirilmesi

**Tablo 1: Vergi Teşvikleri Politikalarına Yönelik Ampirik Çalışmalar<sup>3</sup>**

Yazar(lar)	Konu	Bulgu(lar)
Kahn ve Goldman (1987)	Yenilenebilir enerji ve kojenerasyon (elektrik ve ısı enerjisi) projesine vergi reformunun etkisi	Rüzgar türbinleri, küçük hidro, jeotermal ve ahşap yakıtlı elektrik gibi sermaye yoğun projelerin, enerji vergisi kredilerinin sona ermesi nedeniyle uygun olmadığı ve proje geliştirmede maliyetten kaçınılmasının önemli olduğu belirtilmektedir.
Walsh(1989)	Enerji vergisi kredisi ve konut iyileştirmesi	Vergi kredilerinin, enerji tasarrufu faaliyetlerini sübvansiyon etmek için etkili bir çözüm olarak görülmemektedir. Zira küçük bir iskonto oranına karşılık krediyi talep etmede rahatsız edici bürokrasi veya fiyat etkisi hakkında bilgi eksikliğine dayalı sorunların varlığı etkili olabilmektedir.
Alfsen ve diğ. (1995)	Egzoz emisyonlarının azaltılmasında karbon vergisi ve enerji arzı etkileri	Her iki rejimde de vergi içermeyen senaryoya kıyasla Avrupa Topluluğu (EC) karbon vergisi ile emisyonların yüzde 6 ila 10 oranında azaltılabileceği öngörülmektedir
Hassett ve Metcalf (1995)	Enerji vergisi kredileri ve konut koruma	Enerji yatırımları için vergi teşvik oranındaki yüzde 10'luk bir değişikliğin, yatırım ihtimalini yüzde 24 oranında artıracağı tespit edilmiştir.
Kahn (1996)	Rüzgar türbini santralleri için üretim vergisi kredisi	Üretim vergisi kredisi, finansman maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle rüzgar türbini santralleri için etkin olmayan bir teşvik unsuru olarak görülmektedir.
Brännlund ve Nordström (2004)	Hanehalkı modeli kullanan karbon vergi simülasyonu	Nüfus bölgelerinde yaşayan haneler CO2 vergisinden daha fazla etkilenmektedir. Karbon emisyonlarının petrol talebini yaklaşık yüzde 11 oranında azaltacağı öngörülmektedir.
Barradale (2010)	Rüzgar gücü ve üretim vergisi kredisi	Üretim vergisi kredisinin sağlanmaması halinde rüzgar enerjisinin mümkün olamayacağı, yenilenebilir enerji üretimini arttırmak için uygulanan teşvik aracının, belirsizlik ile birlikte gelmesi durumunda, bu durumun teşvik edici biçimde değiştirilmesi gerekmektedir.
Galinato ve Yodar (2010)	Karbon salınımının azaltılması için entegre bir vergi-destek politikası	Düşük karbon salınımında bulunan yakıtların sübvansiyonlarla finanse edilmesi için karbon vergileriyle yapılan gelirler kullanılabilir. Dolayısıyla, karbon vergisi ve sübvansiyon mekanizması enerji endüstrisinde gelir açısından tarafsız denilebilir.
Levin ve diğ. (2011)	Yenilenebilir elektrik kredilerinin ve karbon vergilerinin rolü	Tüm senaryolarda düşük maliyetli biyokütle, en düşük maliyetle elektrik enerjisi üretimine sahip gözükmektedir. Hedeflere ulaşmak için politikaların doğru tasarlanması önemlidir.
Pablo-Romero ve diğ. (2013)	İspanya'da güneş enerjisi teşvikleri	Vergi teşvikleri, sistem içerisinde karışıklığa neden olan ulusal seviyedeki düzenleyici değişime bağlı olarak güneş enerjisi kullanımına yeterli etki yapmamaktadır.
Lehmann (2013)	Yenilenebilir elektrik için tarife garantisi ile ek emisyon vergisi	Optimal vergi oranı, fosil yakıtlar arasında farklılaşan, Pigouvian seviyesinden daha düşük olmalı ve sürekli teknolojik değişime dayalı olarak modifiye edilmelidir.

**Kaynak:** Abolhosseini ve Heshmati, 2014: 19.

<sup>3</sup> Tablo ilgili kaynaktan tercüme edilmiştir. Kaynak ve bütünlük açısından 2013 yılı sonrası literatür özeti tablo dışında metin halinde sunulmuştur.

Literatürde, yenilenebilir enerji için uygulanan vergi teşvikleri sonucunda olumlu sonuçların yanı sıra başarısız sonuçların gözlemlendiği de ifade edilebilir. Hedeflere ulaşmak için politikaların doğru bir şekilde tasarlanmasının önemine dikkat çekilen literatürden hareketle, yenilenebilir enerjiye yönelik vergi teşvikleri başarısının enerji türüne ve ülkeden ülkeye farklılık arz ettiği belirtilebilir. Tablo 1’de yeralan literatür özetinin dışında son yıllarda yapılan çalışmalardan bir kısmı aşağıda sunulmuştur.

Crago ve Chernyakhovskiy (2014), tarafından panel veri analizi yöntemi kullanılarak güneş enerjisi teknolojilerinin adaptasyonu üzerine ABD’de ele alınan çalışmada özetle şu bulgulara ulaşılmıştır. Son birkaç yılda güneş enerjisi için devlet politikasına dayalı teşviklerde kayda değer bir artış görüldüğü ve ampirik bulguların, vergi teşvikleri, indirimler, güneş enerjisi talimatları ve kredi programlarının, konutlarda güneş enerjisi teknolojileri gelişimini etkileyen önemli faktörler olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda elde edilen sonuçların, vergi teşvikleri dahil tüm politika teşviklerinin güneş enerjisinin daha geniş kullanımını teşvik etmede önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir.

Scott, (2014: 423-424) tarafından ele alınan çalışmada ise son yıllarda yenilenebilir enerji gelişimine yönelik hükümet desteklerinin, uluslararası ticaret ilkeleriyle çeliştiğine dair iddialar için incelemelerde bulunduğu belirtilmektedir. Çalışmada devletlerin, ilgili anlaşmayı ihlal ederek ticaret dengesini yerli üreticilerin lehine korumacı politikalar oluşturduğu ve bu kapsamda yenilenebilir enerji geliştirme tedbirlerine yönelik birbirlerini suçlayıcı iddialarda bulunduğu dile getirilmekte ve herhangi bir devletin, Dünya Ticaret Örgütü’nün talebi üzerine, yenilenebilir enerji endüstrileri için belirli destek önlemlerini kaldırma gerçeği ile karşı karşıya kalabileceği uyarısına yer verilmektedir.

China Institute (2016: 33) tarafından hazırlanan raporda, vergi teşvikleri, sübvansiyonlar ve tercihli politikaların Çin’in yenilenebilir enerji endüstrisinin gelişimini desteklemeye devam edeceği belirtilmektedir. Bununla birlikte söz konusu araçların kullanılmasından ziyade yerli yeniliğin güçlendirilmesi yoluyla Çin’in yenilenebilir enerji endüstrisinde rekabet edebilirliğini yükseltmek için hükümetin konuyu gündeminin üst sıralamasına taşıdığı ayrıca vurgulanmaktadır.

Emodi ve Ebele (2016: 7) tarafından konunun Nijerya açısından incelendiği ve uygulanan vaka analizi ile destek mekanizmalarının mali, vergi teşvikleri, yasal, politik, teknolojik ve çevresel destek olarak belirlendiği çalışmada, Nijerya hükümetinin ve politika yapıcılarının kısa, orta ve uzun vadede karar alma ve politika oluşturma sürecine katkı bağlamında sonuçlar paylaşılmaktadır.

Vasseur (2016) tarafından yenilenebilir enerji politikası araçlarının ABD'de benimsenmesi üzerine ele alınan çalışmada enerji üretimine yönelik uygulanan vergi teşvikleri ile düzenleyici politika araçları arasında sağlam bir ilişkinin olduğu sonucu paylaşılmaktadır.

## 1.2. Üretim Teşvikleri

Üretim teşvikleri, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik üretim tabanlı olarak kuruluştan sonra işletmelere üretim aşamasında sağlanan fiyat odaklı teşviklerdir (Selvitop, 2011: 12).

Yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik üretim teşvikleri; yenilenebilir portföy standardı, üretilen elektriğe teşvik ve sabit tarife olmak üzere üç şekilde uygulanabilmektedir. Söz konusu teşvik türlerine, bir sonraki başlık altında ayrıntılı olarak yer verildiği için, burada tanımsal düzeyde ifade edilmiştir.

## 1.3. Yenilenebilir Enerji Kaynaklarına Yönelik Mali Destek Araçları

Yenilenebilir kaynaklarla ilgili mali destek araçları, sübvansiyonlar, tarife garantisi, prim tarife garantisi, net tüketim ölçümü, kota sistemi ve proje alım teklifleri olarak sıralanabilir. Bu araçlardan birkaçına aşağıda değinilecektir. Bununla birlikte yenilenebilir kaynaklarla ilgili teşviklerle (mali, vergi, üretim) mali destek araçlarının iç içe ve bazen aynı anlam ve içerikte benzer uygulamalar olduğu göz önünde bulundurulabilir. Örneğin devlet tarafından, yenilenebilir enerji kaynaklarının çeşitli vergisel veya kredi olanak ve araçlarıyla desteklenmesi, sübvansiyon edilmesi bu anlamda ele alınabilir.

### 1.3.1. Tarife ve Prim Tarife Garantisi

Üreticiler açısından yenilikçi ve yeşil teknolojilerin geliştirilmesine yatırım yapmak için bir teşvik niteliğinde uygulanan **tarife garantisi**, yenilenebilir enerji alanında yatırım yapan girişimcilerin, ürünlerini belirli bir süre için piyasa fiyatının üzerinde ve sabit bir fiyatla satabilmelerini esas almaktadır (Chiaroni ve diğ., 2014: 349).

Tarife garantisi, yenilenebilir enerji ile ilgili teknolojilere yapılan yatırımları hızlandırmak ve bu alandaki projelerin geliştirilmesine yardımcı olmak amacıyla oluşturulan önemli bir enerji arzı politikasıdır (Abolhosseini ve Heshmati, 2014: 3). Bu tür desteklemeler, çoğunlukla elektrik sektöründe olmak üzere 15-20 yıllık periyotlar için yapılan sözleşmelerle gerçekleştirilmektedir. İlaveten ödemeler genellikle kWh başına USD (ABD Doları)

cinsinden hesaplanmakta ve gerçekleştirilmektedir. Tarife garantisi ödemesi; teknolojinin türü, proje büyüklüğü ve yenilenebilir enerji projesinin uygulama yeri gibi faktörlere göre farklılık arz etmektedir (Yılmaz, 2015: 86).

Yenilenebilir enerji üretiminde ilk kurulum maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle, sabit fiyat garantisi uygulaması üretim tesislerinin ilk faaliyete girdiği dönemler için sağlanmaktadır. Bu yolla, enerji üretiminde kullanılan teknolojilerin maliyetlerinin düşürülmesine ve birim başına enerji üretim miktarının artırılmasına katkıda bulunmaktadır (Eser ve Polat, 2015: 206). Tarife garantisi politikalarına yönelik literatürde yer alan ampirik çalışma bulgularından tek bir sonuç çıkarmak mümkün gözükmemektedir. Bununla birlikte değişik çalışmalar açısından örneğin; Ringel (2006) tarafından belirtilen “*AB genelinde uyumlaştırılmış bir tarife garantisi uygulamanın neredeyse imkansız oluşu*”; Lesser ve Su (2008) tarafından belirtilen “*hedeflere ulaşmak için kapasiteyi ve pazara dayalı ödemeyi hedefleyen iki parçalı bir tarife garantisi sisteminin gerekliliği*” ve Jenner ve diğ. (2013) tarafından belirtilen “*tek başına bir politika önleminde ziyade, yenilenebilir enerji kaynakları ile elektrik üretimi için belirleyici unsur olarak hizmet vermek için, politikanın elektrik fiyatıyla ve birim maliyetle birleşmesinin daha önemli olacağı*” sonuçları paylaşılabilir.<sup>4</sup>

**Prim tarife garantisi** ise yenilenebilir enerji üreticilerinin, ürettikleri enerjiyi piyasaya satmaları ve piyasanın zirve fiyatıyla satış fiyatı arasındaki farkı prim olarak almaları şeklinde işlemektedir. Bununla birlikte her birim enerji üretimi için önceden belirlenmiş sabit miktarda prim alınması da mümkündür (Selvi, 2015: 213). Tarife garantisine alternatif olan prim tarife garantisi, üreticiler açısından tarife garantisinin gelişmiş versiyonu olarak nitelendirilebilir. Bu sistemde, yenilenebilir enerji üreticilerine mevcut elektrik piyasası fiyatları üstünde sabit prim ödemesi yapılmakta ve tarife garantisinden farklı olarak, üreticiler arasındaki rekabet korunmaktadır. Piyasa fiyatının biraz üzerinde bir prim verilmesine dayalı bu destek yönteminde, piyasa fiyatının belirlenen fiyatı aşması durumunda prim ödenmemektedir. Rekabetçi bir tahsis sürecine dayalı veya maliyet hesaplamaları üzerine otomatik ve öngörülebilir ayarlamalar içerecek şekilde tasarlanmış prim tarife garantisi ayrıca, yatırımcılara öngörülebilir ve güvenilir piyasa sinyalleri vererek maliyetleri sınırlayacak ve yenilikçiliği sürdürecektir (European Commission, 2013: 8).

---

<sup>4</sup> Tarife garantisi politikalarına yönelik literatür açısından ayrıntılı bilgi için bkz. Abolhosseini ve Heshmati, 2014: 18; Bayraktar Daştan, 2017: 59.

### 1.3.2. Net Tüketim Ölçümü

Net tüketim ölçümü, tüketicilere yerinde elektrik üretme izni vererek tüketilen enerji miktarını aşan üretilmiş elektriğin kuruluş fiyatından satılması imkânını sunan politikalarlardır (Doris ve diğ., 2009: 1).

Net tüketim ölçümü sisteminin temel amacı, tüketicileri yenilenebilir enerji teknolojilerine yatırım yapmaya teşvik etmektir. Bu yöntemde uygulama alanı genelde güneş, rüzgâr enerjisi gibi küçük çaplı yenilenebilir enerji üretimini kapsamaktadır. Net tüketim ölçüm sisteminin hedeflerinden birisi de binalarda ihtiyaç duyulan enerjinin yenilenebilir teknolojiler tercih edilerek karşılanmasının sağlanmasıdır.

Net tüketim ölçümü sistemindeki “net” kavramı esas olarak, elektrik ölçümlerinin hem elektrik tüketimini hem de tüketiciler tarafından sağlanan elektriği kayıt altına almayı nitelemektedir. Geride kalan tüketim veya tüketimi aşan elektrik fazlası elektrik faturasına temel oluşturmaktadır. Net tüketim ölçüm sistemi; üretimin ihtiyaçtan fazla olduğu zamanlarda enerjinin şebekeye göndermesini ve sayaçlarla ölçülen gönderinin faturalandırma sırasında genel tüketimden düşülmesini sağlamaktadır (Selvi, 2015: 218; Yılmaz, 2015: 92).

### 1.3.3. Kota Sistemi

Yenilenebilir portföy standardı olarak da bilinen kota sistemi; üretilen elektrik enerjisinin belirli bir kısmının yenilenebilir kaynaklardan karşılanmasını zorunlu kılan bir sistemdir. Sistem, devlet tarafından çeşitli enerji kaynakları açısından farklı değerlerde belirlenmiş olan MWh (Megawatt saat) enerji miktarını tamamladıktan sonra üreticilerin, belirlenen miktarın üstündeki enerjiyi piyasadaki kotayı tutturamayan diğer üreticilere satabilmelerine izin vermektedir (Abolhosseini and Heshmati, 2014: 10-12).

Kota sisteminin, “pazarlanabilir yenilenebilir enerji sertifikası” veya “yeşil sertifika” gibi araçlarla desteklendiğini belirten Eser ve Polat (2015: 206-207) sistemin başarısının, kotasını doldurmayan üreticilere yönelik cezaların iyi belirlenmesine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde European Commission, (2013: 11) raporunda kota sisteminin/yenilenebilir portföy standardı politikalarının iyi bir biçimde işlemesi için hükümetlerce; “uzun vadede şeffaf, planlı hareket edilmesi, tüm paydaşlara mevcut piyasa verilerinin verilmesi, anlaşmalara karşı gelme ve uymama durumlarında gerekli cezaların uygulanması” gibi önerilere yer verilmektedir.

Sistemde üreticiler, elde ettikleri enerjiyi ticareti yapılabilen ve sıklıkla kota zorunluluklarıyla beraber kullanılan “yeşil sertifikalar” ile satabilmekte ve böylece üretilen ya da tüketilen enerjinin menşeinin zorunluluk oran-

larında olduğunu kanıtlayabilmektedirler. Enerji fiyatlarını gösteren sertifikalı fiyatları serbest piyasa tarafından belirlendiğinden diğer kaynaklardan elektrik, ısı veya yakıt üretimlerine nazaran maliyetleri yüksek olan yenilenebilir kaynaklara bağlı enerji piyasasına derinlik kazandırılmakta ve yeşil enerjinin rekabet gücü arttırılmaktadır (Selvi, 2015: 220). Bu bağlamda yenilenebilir enerji sertifikaları ile ihaleler, kota sisteminin en önemli ayağını oluşturmaktadır. Örneğin yenilenebilir enerji üreticileri ve tüketicilerinin, enerji kullanım miktarını arttırdıkları her birim başı için elde ettikleri ticarete konu sertifika “yenilenebilir enerji sertifikaları (TGC)” olarak adlandırılmaktadır (Abolhosseini ve Heshmati, 2014: 10). Yeşil elektriğin üretimini teşvik etmek ve mevcut piyasa şartlarında yenilenebilir kaynaklardan elektrik üretiminin yaygınlaştırılmasını sağlamak, yenilenebilir enerji sertifikaları sisteminin temel amacını oluşturmaktadır. Yılmaz, (2015: 90), yenilenebilir enerji sertifikalarının sahip olduğu ekonomik değer sonucunda bireysel piyasanın oluştuğunu ve geliştiğini ve ayrıca bağımsız yenilenebilir enerji ticaretinin kolaylaştığını ifade etmektedir.

Yenilenebilir enerji sertifikası politikalarına yönelik literatürde yer alan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu çerçevede örneğin; Espey (2001) tarafından belirtilen “*yenilenebilir enerji kaynaklarının geliştirilmesi için tek başına bir çözüm olarak görülmemekle birlikte, uluslararası bir ticaret sistemine geçiş için RPS'nin iyi bir başlangıç noktası olabileceği*”; Keydes (2007) tarafından belirtilen “*yenilenebilir enerji teknolojilerin, azot oksit emisyonunu %6, cıva emisyonunu %4 ve CO2 emisyonunu %16.5 oranında iyileştirme yapacağı öngörüldüğü bu nedenle desteklenmesi gerektiği*” ve Fagiani ve diğ. (2013) tarafından belirtilen “*ekonomik verimlilikte tarife garantisinin; riskten kaçınma durumunda ise maliyet etkinliği bakımından RPS'nin, tarife garantisine kıyasla daha iyi performansa sahip olduğu*” hususları paylaşılabılır.

Yenilenebilir enerji üretiminin artırılması için yenilenebilir portföy standardının düzenleyici bir gereklilik olduğu ve iyi tasarlanmış bir yenilenebilir portföy standardı ile maliyetlerin tüm vergi mükellefleri tarafından uygun biçimde paylaşılabilceği belirtilmekte; bunun için de hedeflerin istikrarlı olması ve güçlü bir izleme sistemi ile takip edilmesi gerektiği ayrıca vurgulanmaktadır (<http://www.nrel.gov/tech,-15.03.2017>).

## **2. SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ İŞİĞİNDA YENİLENEBİLİR ENERJİ KAYNAKLARINA YÖNELİK VERGİSEL TEŞVİKLER**

Yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılan yatırımlar ve yenilenebilir enerji kapasiteleri açısından 2016 yılı verileriyle dünyada ilk beş ülke Tablo 2’de sıralanmaktadır. Tablodan görüleceği üzere yenilenebilir enerji alanında



yapılan yatırımlarda ilk beş sırayı Çin, ABD, İngiltere, Japonya ve Almanya oluşturmaktadır. Enerji kapasiteleri ile ilgili olarak, Çin jeotermal kapasite hariç birinci sırada; Türkiye ise jeotermal ve güneş enerjisi su ısıtma kapasiteleri açısından ikinci sırada yer almaktadır.

**Tablo 2: Yenilenebilir Enerji Kaynakları-Yatırım ve Kapasiteler Açısından İlk Beş Ülke (2016)**

Sıra Nr.	Yenilenebilir Enerji Alanında Yapılan Yatırımlar Açısından	Yenilenebilir Enerji Kapasiteleri Açısından				
		Jeotermal Enerji	Hidroelektrik Enerji	Güneş Enerjisi	Rüzgar Enerjisi	Güneş Enerjisi (Su Isıtma)
1	Çin	Endonezya	Çin	Çin	Çin	Çin
2	ABD	Türkiye	Brezilya	ABD	ABD	Türkiye
3	İngiltere	Kenya	Ekvator	Japonya	Almanya	Brezilya
4	Japonya	Meksika	Etiyopya	Hindistan	Hindistan	Hindistan
5	Almanya	Japonya	Vietnam	İngiltere	Brezilya	ABD

**Kaynak:** REN21 - Renewables, 2017: 25

Öteyandan güç/enerji bağlamında yenilenebilir enerji kaynakları toplam kapasitesi açısından 2016 sonu itibarıyla enerji türleri açısından farklılık arz etmekle birlikte ilk üç sırada genel olarak Çin, ABD ve Almanya yer almaktadır (REN21 - Renewables, 2017: 26). Dünya genelinde yenilenebilir enerji ile ilgili mevcut durum ışığında öne çıkan ülkeler bağlamında, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik vergisel teşvikler açısından seçilmiş ülkeler olarak Almanya, ABD, Çin, Japonya, İngiltere, Hindistan, Norveç, AB genel ve Türkiye şeklinde aşağıda sırasıyla ele alınacaktır<sup>5</sup>.

## 2.1. Almanya'da Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri

Almanya, AB kurucusu altı üyeden biri, üye ülkeler arasında nüfusu en kalabalık, 16 eyaletten oluşan federal yapıya sahip ve ekonomik büyüklük açısından dünyada ABD, Çin ve Japonya'dan sonra dördüncü, AB ülkeleri arasında ise birinci sırada olan bir ülkedir. Sahip olduğu bu ekonomik güçle birlikte Almanya, AB'nin siyasi ve ekonomik süreçlerinde devamlı anahtar bir rol oynamaktadır (Batı, 2013: 133). Gerek AB, gerekse dünyada söz konusu rolünü sürdürme gayretinde olan Almanya, yenilenebilir enerji alanında da çoğu ülkeden önce kanunlar, yönetmelikler ve direktifler yayınlamış durumdadır (Bayraktar ve Kaya, 2016: 7)

<sup>5</sup> Ülkelerin tamamı için bknz. REN21- Renewable, 2017: 130-133.

Yenilenebilir enerji konusunda dünyada öncü ülkelerden biri sayılan Almanya’da, “Yenilenebilir Enerji Kaynakları Kanunu” 2000 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun, rüzgar, hidrolik, güneş, biyokütle, atık su ve jeotermal kaynaklardan elektrik üretimi bağlamında kurulan santralin tipi, kurulu gücü ve işletmeye alınma tarihine göre belirlenen bir alım garantili tarife doğrultusunda desteklemektedir (Uluatam, 2010: 37). Dünyada en iyi yenilenebilir enerji mevzuatı ve teşvik sistemine sahip ülkenin Almanya olduğu belirtilerek, bu ülkede konuyla ilgili idari süreçlerin çok net, yatırımcı için kolaylık sağlayan ve belirsizliklerin önemli ölçüde giderildiği bir sistem ortaya konulduğu ifade edilmektedir (Arık, 2016: 56).

Almanya’da yenilenebilir enerji kaynakları için uygulanan mali ve finansman destek araçları; sübvansiyon, tarife garantisi, prim tarife garantisi, krediler, vergi düzenlemeleri ve kota sistemi şeklinde sıralanmaktadır (Selvi, 2015: 253).

Almanya’da uygulanan yenilenebilir enerji teşvikleri genel olarak şu şekilde özetlenebilir: Destek programları, Alman Kalkınma Bankası KfW Bankengruppe (KfW Yenilenebilir Enerji Programı, KfW Acık Deniz Rüzgar Enerjisi Programı, KfW Enerji Verimliliği Programı ve KfW Enerji Verimliliği Finansman Girişimi Programı) ve Çevre, Doğa Koruma, İnşaat ve Nükleer Güvenliği Federal Bakanlığı (BMUB) tarafından yürütülmektedir. Bunun dışında işletme sübvansiyonları, zorunlu doğrudan pazarlama (1 Ocak 2017 itibarıyla, 100 kW ve üzeri üretime sahip santraller), piyasa primi ve teknolojiye özgü koridorlar ile ödemeler şeklinde diğer teşvikler uygulanmaktadır. Mevcut haliyle, tarife ve alım garantisi (KPMG, 2017: 30-33);

- Hidroelektrik santralleri için 3,50 – 12,52 cent/kWh,
- Biyokütle için 5,85 - 23,73 cent/kWh,
- Çöp gazı için 3,80 – 8,42 cent/kWh,
- Jeotermal için yıllık 25,20 cent/kWh,
- Rüzgar için 4,95 – 19,40 cent/kWh;
- Güneş için 9,23 – 13,50 cent/kWh şeklindedir.

Uygulanan sübvansiyonlar açısından bakıldığında ise genel durum; biyogaz açısından her kW kapasite ek kurulumu için 10 yıl boyunca yıllık; 50 – 160 Euro, biyokütle açısından < 100 kW, her kW için 45 Euro + boylerler için 1.750 - 4.500 Euro, jeotermal açısından < 100 kW, 3.500 – 15.300 Euro kW > %30 ve güneş açısından 20-100 m<sup>2</sup>, min.: 1.863 – 22.500 Euro şeklindedir (Selvi, 2015: 254).

Son derece iyi hazırlanmış idari prosedür ve mevzuat sistemi, tatmin edici destekleme oranları, 20 yıla varan destek garanti süreleri, yenilenebilir enerji teknolojisine yapılan ciddi destekler ve yatırımlar, 2020 hedefinde hiçbir fosil yakıt santralının planlanmamış olması, Almanya’da yenilenebilir

enerji konusunda çok ciddi bir politik iradenin oluşmuş olduğunu göstermektedir. Bütün bunlar Almanya’da yenilenebilir enerjinin sürdürülebilir bir boyuta geçtiğinin de göstergesi olarak değerlendirilebilir (Arik, 2016: 71).

## **2.2.Amerika Birleşik Devletleri’nde Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri**

Mevcut durumda dünyanın en gelişmiş sanayisine ve en büyük ekonomisine sahip ABD’de enerji ihtiyacı, önemli konuların başında gelmektedir. Bu önem ve aynı zamanda dünyada en fazla enerji tüketiminin olduğu ikinci ülke olması nedeniyle ABD, enerji arz güvenliğini sağlamaya ve petrol bağımlılığını azaltmaya yönelik politikalar izlemektedir. Bunun sonucu olarak ABD temel enerji politikası, ucuz temin, enerji güvenliğinin sağlanması ve temiz enerji teknolojilerinin gelişimine imkân sağlayacak hedefler şeklinde sıralanmaktadır. Bu kapsamda ABD, temiz enerji kaynaklarına en fazla yatırım yapan Çin ve Almanya’dan sonra üçüncü ülke durumundadır (Batu, 2013: 158; Çepik, 2015: 97).

ABD’de Ulusal Enerji Kanunu (National Energy Act - NEA) kapsamında 1978’den beri güneş, rüzgar ve jeotermal enerji kurulumları için vergi indirimlerinin sağlandığı ifade edilmektedir (Uluatam, 2010: 39). 1978 tarihli Kanun’la hükümet tarafından, güneş panellerine yatırım yapan ev sahiplerine vergi kredisi sağlandığı ve kamu kuruluşlarınca ilk kez yenilenebilir kaynaklardan elektrik satın alınmasının talep edildiği belirtilmektedir (Scott, 2014: 432).

ABD’nin son dönem enerji politikalarının değerlendirildiği Bailie ve diğ., (2016: 15) tarafından ele alınan çalışmada, ABD’de elektrik sektörünün kömürden daha temiz enerji kaynaklarına doğru yöneldiği, bu nedenle ABD enerji sektörünün büyük bir geçiş döneminin ortasında olduğu ve daha yüksek düzeyde yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği yatırımlarını destekleyen politikaların bu geçiş sürecini hızlandırdığı belirtilmektedir. Kömürden daha temiz enerji kaynaklarına geçişte kullanılan enerji türlerinden birisi de kaya gazıdır. ABD’de kaya gazı üretimine 2000 yılında başlanmıştır. Kaya gazı üretiminin ABD’de artması ile sera gazı emisyonunun düşmesi ve doğalgazda dışa bağımlılığın azalması beklenmektedir (Batu, 2013: 160).

Özellikle yenilenebilir enerji kaynakları açısından ABD’de konuyla ilgili yasal düzenlemeler ve yönetmeliklerin daha çok eyalet düzeyinde oluşturulduğu belirtilebilir. Eyaletlerin birçoğu, belirli bir süre içinde toplam elektrik üretimlerinin belirli yüzdelerini yenilenebilir kaynaklardan üreteceklerine dair hedefler koymuşlardır. ABD’de güneş enerjisi projelerinin yaygınlaşmasında yatırım vergi teşviki önemli bir yer tutmaktadır. Yatırım

vergi teşviki, güneş enerjisi sistemlerine yatırım yapan birey ya da şirketlerin, sistemin maliyetinin %30'u kadar bir miktarı ödeyecekleri federal vergilerden indirim olarak geri almalarını mümkün kılan düzenlemedir. Yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılan bir diğer vergisel teşvik ise emlak vergisine getirilen indirimdir. Bu bağlamda 38 eyalette vergi muafiyeti veya indiriminin uygulandığı belirtilebilir. Ayrıca son kullanıcıya yapılan satışlar üzerinden alınan satış vergisi, 29 eyalette yenilenebilir kaynaklarda tamamen veya kısmen indirimli uygulanmaktadır (ACCOR, 2016).

ABD güneş enerjisi piyasasının dünyada önde gelen enerjisi piyasalarından biri olmasının; yenilenebilir enerji hedefleri, isabetli mevzuat düzenlemeleri, federal ve eyalet teşvikleri, yenilikçi programlar ve geniş finansman imkanları sayesinde gerçekleştiği ifade edilmektedir (ACCOR, 2016). Benzer şekilde, ABD'de son birkaç yılda güneş enerjisi için devlet politikasına dayalı teşviklerde kayda değer bir artış görüldüğü ve ampirik bulguların, vergi teşvikleri, indirimler, güneş enerjisi talimatları ve kredi programlarının, konutlarda güneş enerjisi teknolojileri gelişimini etkileyen önemli faktörler olduğu Crago ve Chernyakhovskiy (2014), tarafından da ifade edilmektedir. Düzenleyici politikalarından yenilenebilir portföy standardının ABD perakende elektrik satışlarının %55'ine uygulandığı, 2000 yılından bu yana yenilenebilir elektrik üretimindeki (%60) ve kapasite artışının (%57) yarısından fazlasının uygulanan yenilenebilir portföy standardı ile ilişkili olduğu belirtilerek yenilenebilir portföy standardı uygulamasında bugüne kadar rüzgâr enerjisinin birinci sırada yer aldığı (%64), ancak 2015'te güneş enerjisinin öne çıktığı (%69) dile getirilmektedir (Galen, 2016: 2).

ABD genelinde ve eyaletler düzeyinde hem tüketiciler hem de işletmeler için yenilenebilir enerji ile ilgili birçok vergi teşvikinin mevcut olduğu belirtilebilir. 2008 yılında Kongre tarafından kabul edilen ve finansal kurtarma adıyla anılan Enerji İyileştirme Yasası'nda 18 Milyar USD vergi teşvikinin rüzgâr, güneş ve jeotermal enerji kaynakları için sağlandığı, ayrıca sekiz yıl boyunca güneş enerjisi sistemleri ile ilgili konut, ticari ve endüstriyel ürünlerde %30 vergi kredisi sağlandığı belirtilmektedir ([www.hausking.com](http://www.hausking.com) – 24.03.2017).

ABD'de yenilenebilir enerji kaynaklarına uygulanan vergi teşvikleri; gelir vergisi, kurumlar vergisi, satış vergisi, emlak vergisi ve vergi iadesinden oluştuğu ve vergi teşviklerine, kişisel veya kurumsal gelir vergisi giderleri, mülk veya satış vergisi istisnaları ve yenilenebilir enerji üretimi veya yenilenebilir enerji sistemleri üretimi için vergi iadesinin dâhil olduğu ifade edilmektedir (Vasseur, 2016: 287).

ABD'de uygulanan yenilenebilir enerji teşvikleri ana hatlarıyla üretim vergisi indirimi, yatırım vergisi indirimi, hibe ve işletme sübvansiyonlarından meydana gelmektedir (KPMG, 2016: 72-73). Bu bağlamda *üretim vergi-*

*si indirimi*; yenilenebilir enerji üretiminde belirli alanlarda (örneğin rüzgar, kapalı devre biyokütle ve jeotermal enerji kaynakları için 2,3 sent/kWh) uygulanmaktadır. *Yatırım vergisi indirimi*; güneş, jeotermal, nitelikli yakıt hücresi veya mikro türbin varlıkları, kombine ısı ve elektrik sistemleri, küçük rüzgâr ve jeotermal enerji ısı pompaları için sunulmakta ve indirim tutarı uygun bulunan maliyetlerinin %30'u ile kombine ısı ve elektrik tesislerinin mikro türbin tesislerinin ve jeotermal ısı pompalarının uygun bulunan maliyetlerinin ise %10'u şeklinde uygulanmaktadır. *Hibe*; yatırım için uygun özellikteki bir tesisin ayrılmaz bir parçası olan mülkler için geçerli olup, hibeyle hak kazanmış enerji tesisinin inşaat giderlerinin %30'una kadar nakit bir hibe seçeneğinin tercih edilebilmesine imkân tanıyan uygulamadır. *İşletme sübvansiyonları* ise yenilenebilir enerji portföyü standartları biçiminde genellikle elektrik tedarik şirketlerine elektriğin belli bir yüzdesini yenilenebilir kaynaklardan üretme zorunluluğu getirmekte ve yenilenebilir enerji indirimleri gibi uygunluk ile ilgili bazı mekanizmaları açıklamaktadır. ABD'de mevcut durumda toplam 29 eyalet ve Columbia Bölgesinde uygulanmaktadır.

### 2.3. Çin'de Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri

ABD'den sonra dünyada 2. büyük ekonomiye sahip Çin, üretim ve işgücü olanakları ile uyguladığı dışa açık politikalar sayesinde güçlü bir büyüme hızı yakalamıştır. Büyüme düzeyi, ülkenin enerji ihtiyacını günden güne artırmaktadır. Önemli büyüklükte kömür rezervleri bulunan Çin'de birincil enerji tüketiminin %67'si, elektrik üretiminin ise %73'ü kömürden karşılanmaktadır. Dünya genelinde birincil enerji tüketiminin yaklaşık %27.7'sinin kömürden karşılandığı göz önünde bulundurulduğunda Çin'in bu düzeyde kömür tüketimi çevre kirliliğini beraberinde getirmekte ve ülkeyi dünyanın en büyük sera gazı, kükürtdioksit, azot oksit ve partikül madde vericisi yapmaktadır. Söz konusu sorunlarla başa çıkmak ve enerji güvenliğini sağlamak için Çin, 2000 yılından sonra yenilenebilir enerji kaynaklarını geliştirmek için yoğun çaba sarf ederek hızlı bir ilerleme kaydetmiştir (Yang ve diğ., 2016: 83).

Dünyanın en büyük enerji tüketicisi konumundaki Çin'in, yenilenebilir enerji ve temiz enerji teknoloji yatırımlarının AB ve ABD'nin toplam yatırımını aştığı belirtilerek, Çin'in, 2020 yılına kadar dünyanın yenilenebilir enerji kapasitesinin yaklaşık %40'ını oluşturmaya devam edeceği, yenilenebilir enerji yatırımlarının 2030 yılına kadar yıllık 145 Milyar USD, ya da toplamda 2.2 Trilyon USD olacağı öngörülmektedir (China Institute 2016: 4). Bu kapsamda Çin'in gelecek öngörülleri açısından 2030 yılında yenilenebilir enerjinin toplam enerji içerisindeki payının %26; 2050 yılında ise

elektrik üretiminde yenilenebilir enerjinin payının %86 olması yer almaktadır (Bayraktar ve Kaya, 2016: 6).

Çin yenilenebilir enerji politikalarının, enerji arz güvenliği, iklim değişikliği, ekonomik rekabet, kirlilik ve yaşam kalitesi olmak üzere beş esas ışığında ele alındığı ifade edilmektedir (Lo, 2014: 509 - Bayraktar ve Kaya, 2016: 6). 1 Ocak 2006 tarihinde yürürlüğe giren yenilenebilir Enerji Kanunu'nun, özellikle rüzgâr ve güneş enerjisi kullanımında önemli artışlara neden olduğu belirtilmektedir. Bu düzenleme ve uygulamalar sonucunda Çin, rüzgâr enerjisi kurulu gücünde dünyada birinci (2015 yılı verileriyle dünya rüzgâr enerjisi kurulu gücünde %33'lük pay ile lider), güneş enerjisinde ise önde gelen ülkeler arasına girmiştir. Bu başarının arkasında yatan temel politika unsurlarının yenilenebilir portföy standartları, tarife garantisi ve doğrudan sübvansiyonlar şeklinde sıralandığı Lo (2014), tarafından ele alınan çalışmada doğrudan sübvansiyonlarla ilgili şu hususlara yer verilmektedir: Çin'in güneş enerjisi endüstrisinin AB ve ABD ile rekabet edebilmesi için Maliye Bakanlığı 2009 yılında bu alanda iç talepteki gelişmeleri desteklemek için iki sübvansiyon programı başlatmıştır. Bunlardan birincisi, çatı sistemleri ve bina entegre fotovoltaik sistemler de dahil olmak üzere dağıtılan fotovoltaik projeleri destekleyen Solar Roofs programı olup, program yatırım tutarının %50'si oranında bir sübvansiyonu sağlamaktadır. İkincisi ise bina entegre fotovoltaik sistemleri, kırsal alan elektrifikasyonu projeleri ve büyük ölçekli fotovoltaik enerji projeleri de dahil olmak üzere Solar Roofs programından daha büyük fotovoltaik enerji projelerini destekleyen Golden Sun Demonstration projesidir. Program, ızgaralı sistemlerde toplam maliyetin %50'sini ve kırsal alanlarda ızgara dışı sistemler için %70'ini sağlamaktadır (Lo, 2014: 442).

Zhao ve Luo, (2017: 48) tarafından ele alınan ve Çin'de yenilenebilir enerjinin gelişimi, çevre kalitesi, düzenlenmeler ve istihdam ilişkisinin incelendiği çalışmada yenilenebilir enerji ile gelir arasındaki ilişki test edilmiştir. Yenilenebilir enerji ile gelir arasında ikinci derece bir ilişkinin olduğu yönünde bulguların paylaşıldığı çalışmada mevzuata dayalı düzenlemelerin, yenilenebilir enerji üzerinde önemli ölçüde olumlu etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde Scott, (2014: 442) tarafından ele alınan çalışmada, Çin'in yenilenebilir enerji deneyimi için *"Çin'in yenilenebilir enerji gelişiminde uyguladığı politika bir büyüme örneği sunmaktadır. Bu durum gelişmekte olan düşük karbonlu sanayiler için iş, gelir ve gelir akışı yarattı."* ifadelerine yer verilmektedir.

Çin'de uygulanan yenilenebilir enerji teşvikleri ana hatlarıyla kurumlar vergisi indirimi, KDV iadesi, taşıt alım vergisi muafiyeti, enerji performansı yükleniciliği, tarife garantisi teşvikleri, finansal fonlar ve yenilenebilir enerji geliştirmeye yönelik mali sübvansiyonlar şeklindedir (KPMG, 2016: 22-24).

Bu bağlamda *Kurumlar vergisi*; güneş, rüzgâr, biyotermal ve jeotermal enerji alanlarında yenilikçi ve teknoloji üreten işletmelere %15 oranında azaltılmış kurumlar vergisi imkânı tanıyan uygulamadır. Bazı projelerde elde edilen gelirler için üç yıllık bir kurumlar vergisi muafiyetinin ardından, bir üç yıl daha standart kurumlar vergisi oranından %50 indirim uygulanmaktadır. Bunlar dışında örneğin, nitelikli Ar-Ge harcamaları için %150 oranında bir kurumlar vergisi indirimi sağlanmaktadır. *KDV iadesi*; rüzgâr enerjisi ve fotovoltaik enerjinin satışları için %50, atık hayvansal yağ ve bitkisel yağ kullanılarak üretilmiş biyodizel yağının satışı için %100 KDV iadesi sağlanmaktadır. *Taşıt alım vergisi*; 1 Eylül 2014 - 31 Aralık 2017 arasında satın alınan yeni enerjili araçlar taşıt alım vergisinden muaf tutulmaktadır. Bunlar dışında Çin'de yenilenebilir enerji kaynakları için uygulanan diğer teşvikler olarak enerji performansı yükleniciliği projeleri için sunulan tarife garantisi teşvikleri (projeden gelir elde edilen ilk günün bulunduğu vergi yılından başlamak üzere ilk üç yıl boyunca vergi muafiyetine hak kazanılması, takip eden üç yıl boyunca ise %50 oranında bir vergi indiriminden faydalanılmasıdır), finansal fonlar/ödenekler ve yenilenebilir enerji geliştirmeye yönelik mali sübvansiyonlar sayılabilir.

#### 2.4. Japonya'da Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri

Petrol krizinden sonra Japonya, 1973 yılında yenilenebilir enerji dâhil, yeni enerji teknolojileri geliştirmek ve pazarlamak için "Güneş Işığı Projesi" başlatmış ve tarihi süreçte yenilenebilir enerji ile ilgili özette şunları gerçekleştirmiştir. 1980'de Japon Hükümeti tarafından Yeni Enerji ve Endüstriyel Teknoloji Geliştirme Örgütü kurulmuş, 1993'te "Güneş Işığı Programı" kapsamında güncellenmiştir. Hükümetin daha sonra değişikliklerle güncellediği politika, fotovoltaik enerji üretiminin yaygınlaştırılması arasında konut fotovoltaik sistemleri için sübvansiyonları 1994 yılında, rüzgâr enerjisi sistemleri için sübvansiyonları ise 1998 yılında uygulamaya başlamıştır. Söz konusu sübvansiyonlar "teknoloji geliştirme" ya da "ilk yatırım" bağlamında, yenilenebilir enerjinin geliştirilmesini teşvik etmek için ele alınmıştır (Maruyama ve diğ., 2007: 2762).

Japonya, Fukuşima felaketini (Mart - 2011) takiben enerji ihtiyacının yenilenebilir kaynaklardan sağlanması için güçlü bir teşvik programı hazırlamıştır (<http://yesilekonomi.com> - 26.03.2017). Bu çerçevede güneş enerjisinden elektrik üretimine verilen geri alım garantisi fiyatı 42 Yen (2013 yılında kurulan yenilenebilir enerji tesislerince üretilen elektriğe 20 yıl boyunca) olarak belirlemiştir (<https://japonyabulteni.com> - 26.03.2017)

Japonya'da uygulanan yenilenebilir enerji teşvikleri ana hatlarıyla tarife garantisi ve yeşil yatırım vergi teşviki şeklinde sıralanmaktadır (KPMG,

2016: 44). *Tarife garantisi*, Temmuz 2012’de yürürlüğe girmiş ve 1 Temmuz 2015 - 31 Mart 2016 arası dönem için 29,16 Japon Yeni (JPY)/kW şeklinde uygulanmıştır. *Yeşil yatırım vergi teşviki ise* tarife garantisi için onay almış ve daha sonra güneş ya da rüzgar enerjisi üretimi ekipmanları temin eden ve bunları temin ettiği tarihten sonraki 1 yıl içinde işleme sokan vergi mükellefleri için sunulan bir teşvik programıdır. Vergi mükellefi, söz konusu ekipmanların belirlenen tarihe kadar işleme sokulması koşuluyla aşağıdaki teşviklerden birini seçebilme hakkına sahip kılınmıştır.

- Normal amortisman oranına ilaveten %30 oranında özel amortisman uygulaması,
- Rüzgar enerjisi üretiminde ekipmanlar için ilk yıl %100 amortisman uygulaması,
- Vergi indirimi (KOBİ’ler için ekipman giderlerinin %7’si şeklinde uygulanmaktadır).

## 2.5. İngiltere’de Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri

İngiltere, yenilenebilir enerjiler alanında 2002 yılında yapmış olduğu düzenleme ile sertifikasyon sistemine dayalı yenilenebilir kaynaklardan elektrik üreten üreticileri ödüllendirilmiştir. İngiltere 2008 yılında yürürlüğe giren Enerji Kanunu ile alım garantili tarifelerin uygulanmasını başlatmıştır (maksimum 5 MW’lık). İlaveten konut dışında nihai tüketicilere enerji satışından alınan İklim Değişikliği Vergisi yenilenebilir enerji üreticilerine uygulanmamaktadır (Uluatam, 2010: 38).

AB 2009/28/EC Direktifi gereği, İngiltere hükümeti tarafından hazırlanarak AB Komisyonuna sunulan planla, 2020 yılı hedefleri şu şekilde ortaya konulmuştur ([https://www.iea.org /media/pams/uk/-26.03.2017](https://www.iea.org/media/pams/uk/-26.03.2017)):

- Enerji tüketiminde yenilenebilir kaynaklardan elde edilen payın %15’e çıkartılması,
- Isınmada kullanılan enerjinin %12’sinin yenilenebilir kaynaklardan elde edilmesi,
- Nihai elektrik talebinin %31’inin yenilenebilir kaynaklardan üretilen elektrikten elde edilmesi,
- Ulaşım sektörü enerji talebinin %10’unun yenilenebilir kaynaklardan elde edilmesidir.

İngiltere’nin yenilenebilir enerji kaynaklarından sağladığı enerjinin payı 2004 yılında %1.1 iken, 2015 yılında %8.2 olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2017: <http://ec.europa.eu/eurostat>). Yenilenebilir enerji politika çerçevesi, finansal destek, idari ve/veya politik engellerin ortadan kaldırılması ve yenilenebilir enerji teknolojisinin geliştirilmesi kapsamında oluşturulan



İngiltere’de 2020 hedeflerine ulaşmak için alınmış tedbirler şunlardır (Arık, 2016: 38; <https://www.iea.org/media/pams/uk/-26.03.2017>):

- Yenilenebilir enerji yükümlülükleri devamı,
- Tarife garantileri sistemi,
- Yenilenebilir ısı teşvik uygulaması,
- Avrupa Yatırım Bankası ile yenilenebilir enerji projelerine finansman sağlanması için işbirliği,
- Yenilenebilir enerji teknolojileri ve enerji verimliliği sektörlerinde Ar-Ge desteğidir.

İngiltere’nin yenilenebilir enerji kaynakları mali ve finansman destek araçları; tarife garantisi, vergi düzenlemeleri, krediler ve kota sistemi şeklindedir. En etkili olan aracın tarife garantisi olduğu belirtilerek elektrik sektöründe de tarife garantisi, krediler ve kota sisteminin uygulandığı belirtilmektedir (Selvi, 2015: 345). İngiltere’de uygulanan yenilenebilir enerji teşvikleri ana hatlarıyla İklim Değişikliği Vergisi, AB Emisyon Ticareti Programı ile ilgili bazı muafiyetler, işletme sübvansiyonları, tarife garantisi, yenilenebilir ısı teşviki, kurumlar vergisi ve diğer vergisel teşviklerden oluşmaktadır (KPMG, 2016: 69-72). Bu bağlamda *İklim Değişikliği Vergisi*, İngiltere’deki evsel olmayan enerji kullanıcılarına gaz ve elektrik tedarik etmede uygulanan özel bir enerji vergisidir. 1 Nisan 2015 tarihinden sonrası için 0,00559 GBP/kWH fiyatla uygulanmaktadır. *AB Emisyon Ticareti Programı* muafiyeti ise yenilenebilir enerji üreticilerinin, ilgili program kapsamında zorunlu kılınan “elektrik üretimi için karbon indirimi ruhsatı satın alma” yükümlülüğünden muaf tutulması şeklinde uygulanmaktadır. Kurumlar vergisi; yatırım indirimleri kapsamında uygun kriterleri karşılayan ve sermaye niteliğindeki kaynaklarla yapılan Ar-Ge harcamaları için enerji, su tasarrufu sağlayan teknolojik varlıklara yapılan yatırımlar için ilk yıl %100 indirim uygulanmasıdır.

İngiltere’de yenilenebilir enerji üreticilerini ilgilendirebilecek diğer doğrudan vergi teşvikleri ise arazi ıslah indirimi (tesislerdeki kirlenici maddeleri ıslah etmek veya terk edilmiş bir tesisi kullanıma kazandırmak amacıyla harcama yapan bir şirket, %150 oranında bir özel vergi indiriminden faydalanabilmektedir) ile Ar-Ge teşvikleri (şirketlerin Ar-Ge’ye yaptıkları yatırımlarla ilgili ek avantajlardan faydalanabilmelerini sağlamak ve bilimsel veya teknolojik bir ilerleme elde etmeye yönelik projelere mevcut gelirlerinden yatırım yapan KOBİ’lere %230 oranında özel bir vergi indirimi sağlamaktadır) şeklindedir (KPMG, 2016: 72).

## 2.6. Hindistan’da Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri

Hindistan, yaklaşık 1,3 milyar nüfusuyla dünyada Çin’den (1,4 milyar) sonra en fazla nüfusa sahip ikinci ülkedir. Kuşkusuz nüfus artışı ekonomik büyüme ile birlikte enerji talebini arttırmaktadır. Bu durum aynı zamanda doğal kaynaklar üzerinde de büyük baskı yaratmaktadır. Artan nüfus ve buna bağlı olarak ortaya çıkan enerji tüketimi, kentlerde tıkanıklık, kirlilik, temel hizmetlerde sunulamama problemlerine neden olmaktadır (Heyden, 2014: 93).

Toplam enerji tüketiminin yaklaşık %40’ını petrol ve doğal gaz gibi fosil kaynaklardan karşılayan Hindistan, tükettiği petrolün %65’ini ve doğal gazın %55’ini ithalat yoluyla karşılamaktadır. Diğer önemli bir enerji kaynağı kömür olan Hindistan, kömür tüketiminde dünyada üçüncü sırada yer almaktadır (Batı, 2013: 154). Güvenilir enerji kaynaklarına sahip olabilmek ve sınırlı enerji kaynaklarına olan bağımlılığı azaltabilmek adına yenilenebilir enerji kaynakları, Hindistan’ın enerji alternatiflerinden birisidir. Bu durumu, Heyden, “yenilenebilir enerji kaynakları, Hindistan’ın enerji güvenliği endişelerini gidermek için uygulanabilir bir seçenek sunmaktadır” şeklinde değerlendirmektedir (Heyden, 2014: 101).

Rüzgâr santralleri aracılığıyla elektrik üretiminde dünyada dördüncü sırada yer alan Hindistan, ABD’nin ardından güneş enerjisi için coğrafi yönden fizibilitesi en uygun ikinci ülke olarak sayılmaktadır. Bu çerçevede Hindistan’ın yenilenebilir enerji kapasitesi 2015 Haziran itibariyle 36,5 GW olarak hesaplanmış ve 2022 yılına kadar güneş enerjisi kapasitesi 100 GW, rüzgâr enerjisi kapasitesi ise 60 MW olarak planlanmıştır (KPMG, 2016: 39).

Hindistan’ın yenilenebilir enerji teknolojilerindeki başarısı bu alanda kamu kurumlarının kurulması ve teşvik politikalarının uygulanması ile gerçekleşebilmiştir. Hindistan, yenilenebilir enerji teknolojilerinin desteklenmesi için hükümet aracılığıyla bir takım mali teşvikler uygulamaya sokmuştur. Söz konusu mali teşvikler, gelir vergisi indirimi, hızlandırılmış amortisman, gümrük vergisi istisnaları, sermaye yardımları, ayrıntılı proje raporlarının hazırlanması için teşvikler verilmesi şeklinde sıralanmaktadır (Meisan, 2006: 18).

Hindistan’da uygulanan mevcut yenilenebilir enerji teşvikleri ise; destek programları kapsamında doğrudan yabancı yatırımlara yönelik teşvikler, tarife garantisi, üretime dayalı teşvikler, hızlandırılmış amortisman, yenilenebilir enerji satın alma zorunluluğu ve vergisel avantajlar şeklinde özetlenebilir (KPMG, 2016: 38-39). Bu araçlardan *üretime dayalı teşvikler*; tarife garantisi bağlamında, rüzgâr enerjisi projeleri 4 - 10 yıl aralığında ve MW başına 10 milyon Hindistan Rupisi (INR) ile sınırlı olmak üzere, şebekeye

beslenen bir birim enerji başına 0,50 INR ile desteklenmektedir. *Hızlandırılmış amortisman*; yenilenebilir enerji faaliyetlerinde bulunan şirketlere, %80'lik bir hızlandırılmış amortisman imkanı sunulmaktadır. Elektrik üretim ve dağıtım ile uğraşan işletmelerce 31 Mart 2005 tarihinden sonra kurulmuş tesislere, normal amortismanına ek olarak %20'lik amortisman imkanı ayrıca sunulmaktadır. *Vergisel avantajlar ise* yenilenebilir enerji projesi maliyetini azaltmaya yönelik bazı ürünlerde gümrük vergisi muafiyeti dâhil, bir kısım teşviklerin sunulmasıdır. Örneğin bazı eyaletlerde katma değer vergisi %5 oranlı uygulanmakta, bazı eyaletlerde ise %15 olan katma değer vergisi oranı yükü önemli ölçüde hafifletilmektedir. Ayrıca 31 Mart 2017'den önce elektrik üretimine başlamaları koşuluyla bu alanda faaliyet gösteren işletmeler için yenilenebilir enerji tesislerine, 10 yıllık bir vergi muafiyeti tanınmaktadır.

## 2.7. Norveç'te Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri

Norveç, dünyanın en büyük hidroelektrik üreticilerinden biridir. Norveç'te anakaradaki elektrik üretiminin %99'undan fazlası bu yolla temin edilmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında, Norveç'in hidroelektrik üretimi için ideal bir ortam sunması ve son yıllarda rüzgar ve güneş kaynaklı enerjisi teknolojisi alanında istikrarlı bir ilerleme kaydetmesinin önemli olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, Norveç'in kolay ve güvenli bir ülke olması yanında politik ortamın uygunluğu ve yenilenebilir enerji alanındaki iddialı hedeflerle, hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik çabalar, söz konusu ortama olanak sunan diğer araçlar olarak değerlendirilmektedir (<http://www.schjodt.com> - 30.03.2017). Norveç'in yenilenebilir enerji kaynaklarından sağladığı enerjinin payı 2004 yılında %58.1 iken, 2015 yılında %69.4 olarak gerçekleşmiştir. Bu veri ile Norveç'in, 2020 yılı hedefini (%67.5) çok erken gerçekleştirdiği anlamına gelmektedir (Eurostat, 2017: <http://ec.europa.eu/eurostat>).

Norveç'te yenilenebilir kaynaklarla ilgili teşvik mekanizmaları, 2001 yılında bir kamu şirketi olarak kurulmuş Enova adlı kuruluş tarafından düzenlenmektedir. Enova'nın kuruluş amacı ve rüzgâr santrallerine verilen hibelerdeki artıştan hareketle, Norveç'in enerji kaynaklarını çeşitlendirmeyi ve enerji tüketiminin hidro enerji üzerindeki payının düşürülmesini hedeflediği vurgulanmaktadır (Eser ve Polat, 2015: 209).

Norveç'te uygulanan mevcut yenilenebilir enerji teşvikleri ana hatlarıyla; enerji fonu, dolaylı vergiler - CO2 vergisi, diğer muafiyetler, tarife garantisini ve prim (yeşil sertifika uygulaması) gibi uygulamalar şeklinde özetlenebilir (KPMG, 2016: 49-50). *Enerji fonu*; enerji üretimi ve tüketiminde temiz enerji ve çevre dostu bir tutumu destekleyen Enova, bu anlamdaki projelere

finansal destek sağlamaktadır. Bu çerçevede 2014 yılında 1400 yeni proje ile konut niteliğindeki binalarda 4500 yeni enerji uygulamasına destek sağlandığı örnek verilebilir. *Dolaylı vergiler - CO2 vergisi*; çevre üzerinde olumsuz etkileri olan ürünlerin kullanılmasını azaltmak amacıyla bir politika aracı olarak benzin, madeni yağ, ülke içi kullanıma yönelik gaz ve petrol üretimi faaliyetlerine yönelik bir CO2 vergisi uygulanmaktadır. *Diğer muafiyetler*; SkatteFUNN Ar-Ge vergi teşvik planı çerçevesinde Ar-Ge projelerine yönelik KOBİ'ler (%20) ve büyük işletmeler (%18) için farklı nitelikte uygulanan bir teşvik türüdür. *Prim (yeşil sertifika uygulaması)*; Norveç'in yenilenebilir kaynaklardan enerji üretimini artırmak amacıyla İsveç'le imzaladığı sözleşme çerçevesinde 2020 yılına doğru İsveç'le birlikte yenilenebilir kaynaklardan elektrik üretim miktarını 26,4 TWh'ye yükseltmek için uyguladığı bir plandır. Plan kapsamına dâhil santrallerinin, Norveç - İsveç elektrik sertifika piyasasında satılabilen bir elektrik ruhsatları almaları gerekmektedir.

## **2.8. Avrupa Birliği'nde -Genel- Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri**

AB, dünya enerji piyasasında önemli bir yere sahiptir. Birliğe üye ülkelerle AB, enerji ithalatında dünyada birinci, tüketiminde ise ikinci sıradadır. Birincil enerji tüketiminin yarısını dışarıdan temin etmek durumunda olan AB, enerji arz güvenliğini sağlamak için ortak bir enerji politikası geliştirmektedir. Bu çerçevede, Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (1951) ile Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (1958) sözleşmelerinin, AB işbirliğinin doğrudan enerji ile ilgili olduğunu gösterir nitelikte değerlendirmesi yapılabilir. 1970 petrol krizini takiben AB enerji politikalarında değişiklik kaçınılmaz olmuş, "Yeni Enerji Politikası Stratejisi" programının hazırlanması bu süreçte ortaya çıkmıştır. Yeni süreçte gerek genel enerji gerekse yenilenebilir enerji politikalarının oluşmasında; enerji bağımlılığının azaltılması, kaynak güvenliğinin sağlanması, enerji üretim ve tüketimi ile neden olunan iklim değişikliğinin önlenmesi ve küresel teknoloji pazarının kaçırılma tehdidi ile baş edebilme endişe ve öngörülleri etkili olmuştur. Bu süreçte AB, 1997 Aralık ayında "Beyaz Bildiri (Kitap)" olarak adlandırılan Topluluk Stratejisi ve Faaliyet Planı'nı benimsemiş ve yenilenebilir enerji gelişimini teşvik eden somut hedefler ortaya koymuştur. Üç yıl sonra 2000 yılında ise "Yeşil Bildiri (Kitap)", olarak adlandırılan Enerji Kaynak Güvenliği İçin Avrupa Stratejisi Planı'nı kabul etmiştir. Planla hedeflenen ise %50 düzeyinde seyreden enerjide ithalata bağımlılığın, önlem alınmaması durumunda gelecek 20-30 yıl içinde %70'e ulaşacağı endişesine çareler aramaktır (Altuntaşoğlu, 2005: 250).

Yenilenebilir enerji politikalarına uygun direktifler yayımlayarak süreci geliştiren AB, 2015 yılında, yenilenebilir kaynaklardan elde edilen enerjinin brüt nihai enerji tüketimi içindeki payını, %16.7'ye ulaştırmıştır. AB'de 2020 yılı için ulaşılabilecek hedef, brüt nihai enerji tüketiminde yenilenebilir kaynaklardan sağlanacak pay açısından %20'dir. 2020 yılına kadar %20 yenilenebilir enerji payı ile birlikte, gaz emisyonlarının da %20 azaltılması hedefi, sürecin 2020 hedefi olarak adlandırılmasına yol açmıştır (Çelebi ve Uğur, 2015: 33). Üye ülkelerden 11'inin 2015 yılı itibarıyla, 2020 yılı hedeflerine ulaştığı ve AB'nin 2020'den sonraki enerji ihtiyacını karşılamada öngördüğü ve üye ülkelerin kabul ettiği 2030 yılı hedefinin en az %27 şeklinde olduğu belirtilebilir (Eurostat, 2017: <http://ec.europa.eu/eurostat>).

AB üye ülkelerinde yenilenebilir enerji için uygulanan teşviklerle ilgili şu hususlar belirtilebilir. AB, bu alanda sübvansiyon, tarife garantisi, prim tarife garantisi, vergi düzenlemeleri, net tüketim ölçümü, krediler, kota sistemleri ve proje alım teklifleri olmak üzere çeşitli finansal araçlarla sektörü desteklemektedir. Üyelerin tamamına yakınında en çok sayıda ve detaylı düzenleme elektrik sektörüne aittir. Rüzgâr, biyokütle ve güneş enerji teknolojileri en çok desteklenen sistemlerdir (Selvi, 2015: 348).

AB'de kullanılan yenilenebilir enerji teşviklerinden vergi düzenlemeleri ile ilgili EU Komisyon tarafından 2013 yılında ele alınan çalışmada vergi muafiyeti başlığı ile şu hususlar yer almaktadır. Vergi muafiyet ve indirimleri enerji sektöründe yoğun olarak kullanılmaktadır. Vergi teşvikleri yenilenebilir enerji endüstrisinde biyoyakıt üretimini teşvik etmek için genellikle endüstri seviyesinde, hane halkı düzeyinde de hane halkı yatırımlarını (örneğin çatı sistemleri) teşvik etmek için kullanılmaktadır. Vergi istisnaları, kamu gelirlerinin azalması nedeniyle dolaylı olarak tüm vergi mükellefleri tarafından finanse edilmektedir. Bu nedenle, bu tür düzenlemeler genel olarak maliye politikasını şekillendiren politik ve ekonomik yaklaşımlara tabidirler. 2003/96/EC17 sayılı Direktif uyarınca, devlet yardımı kontrolüne tabi yenilenebilir enerji vergi teşvikleri belirli koşullar altında verilmektedir. Bu çerçevede direktif, gerek biyoyakıtlar için gerekse güneş, rüzgâr, gelgit, jeotermal ve hidrolik kaynaktan üretilen elektrik için vergi muafiyet veya indirimine bu doğrultuda izin vermektedir. Bazı ülkelerde elektrikli ve hibrid araçlarda alınan indirimli vergilerle de sektör teşvik edilmektedir (EC, 2013: 12).

## 2.9. Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Kaynakları Vergisel Teşvikleri<sup>6</sup>

Bir ülkede enerji kaynaklarına yönelik ortaya konulan politika ve düzenlemeler, o ülkenin mevcut sosyo-ekonomik ve politik yapısının bir parçası ve yansımasıdır. Bu çerçevede, sahip olunan zenginlik ve imkânlar kadar her ülkenin kendisine has kısıtları da enerji politikalarının biçimlenmesinde önemli rol oynayabilmektedir. Mevcut politika ve yaklaşımlar paralelinde gerçekleştirilen uzun vadeli sözleşme ve yatırımlar da, enerji politikalarında ani değişiklikler gerçekleştirmenin önünde engel teşkil edebilmekte ve bir anlamda enerji politikalarının oluşturulmasında bir kısıt oluşturmaktadır (Yılmaz ve Hotunluoğlu, 2015: 77).

Türkiye’nin enerjide dışa bağımlı olan yapısı, enerji politikalarının belirlenmesinde en büyük kısıt olarak ifade edilebilir. Bunun için Türkiye, ithalata dayalı enerji tüketimindeki dışa bağımlılıktan kurtulabilmek için yenilenebilir enerji politikası geliştirmek zorundadır. Çünkü ithalata dayalı tüketilen enerji ürünleri (petrol, doğalgaz) fiyatlarındaki artış yanında, söz konusu ürünler için ödemede kullanılan döviz kurlarındaki artış Türkiye’nin aleyhine işlemekte, dolayısıyla bu durum dış ticaret açığının büyümesine neden olmaktadır. Bu ve benzeri problemlere çözüm üretebilmek açısından Türkiye’nin, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmesi kaçınılmazdır. Ayrıca, çevresel etki anlamında olumsuzlukların azaltılması, istihdam olanaklarına katkı vb. avantajları nedeniyle Türkiye’nin yenilenebilir enerji kaynaklarından azami ölçüde yararlanması gerekmektedir (Gürbüz, 2009: 6).

Türkiye, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını teşvik etmek amacıyla bu çerçevede düzenlemeler yapmış ve yapmaya devam etmektedir. 10.05.2005 tarih ve 5346 sayılı “Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun” Türkiye’de konuyla ilgili ilk yasal düzenleme olmuştur. Yenilenebilir enerji kaynaklarının üretilmesi ve enerji tüketiminde bu kaynakların payının artırılmasına yönelik dünya uygulamalarına paralel Türkiye’de de çeşitli vergisel teşvikler ve mali destek araçları uygulanmaktadır.

Türkiye’nin yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik sağladığı vergisel teşviklerin, tarihsel süreç ve teşvik türleri açısından yeni olduğu ifade edilebilir. Bu çerçevede, Türkiye’nin yenilenebilir enerji kaynakları vergisel teşviklerini yeterince farklılaştıramadığı düşüncesi eşliğinde, 2012 yılına kadar bu alanda uygulanan tek vergisel teşvik türünün damga vergisi istis-

---

<sup>6</sup> Türkiye’de uygulanan yenilenebilir enerji politika, düzenleme ve teşvikleri kapsamlı bir konudur. Burada konu, bir sonraki başlıkta Türkiye ve diğer ülke teşvik uygulamalarının karşılaştırılabilmesine olanak sunacak şekilde özet olarak ele alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bknz. Bayraktar Daştan, 2017: 90-138.

nası olduğu belirtilmektedir (Sezer, 2012: 52). Benzer şekilde, Türkiye'nin AB ülkelerinde olduğu gibi emlak, özel tüketim vergisi ve enerji vergileri gibi vergisel araçlarla yenilenebilir kaynaklara yönelik talebi arttıracak bir teşvik mekanizması oluşturamadığı ifade edilebilir (Eser ve Polat, 2015: 220).

Türkiye'de genel teşvik mekanizması içerisinde yer alan yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik vergisel teşvikler bir bütün olarak aşağıdaki gibi özetlenebilir. Buna göre (KPMG, 2016: 68);

- Genel yatırım teşvik rejimi kapsamında,
  - Yatırım ekipmanının yurtiçi veya yurtdışından satın alınmasında katma değer vergisi muafiyetinin sağlanması,
  - Yatırım ekipmanının ithal edilmesinde gümrük vergisi muafiyetinin sağlanması,
  - Diğer fon ve ek ücretlerde muafiyet sağlanması (31.12.2020 tarihine kadar işleme girecek olan elektrik santralleri için, yatırım ve işletme dönemlerini de kapsamak üzere 10 yıl boyunca enerji nakil hatları kiralama, irtifak ve kullanma hakkında %85 indirim).
- Faaliyetin başladığı tarihten itibaren 5 yıl boyunca geçerli olmak üzere iletim sistemi kullanma bedeline %50 indirim sağlanması,
- Elektrik santralleriyle ilgili olan ve yatırım dönemi içinde sonuçlandırılan belgeler ve işlemlerin damga vergisinden ve harçlardan muaf tutulması,
- Belirlenen kapasiteye sahip yenilenebilir enerji kaynaklı elektrik santralleri ve diğer benzeri yatırımların herhangi bir üretim lisansı olmadan faaliyet gösterebilmesidir.

Türkiye'de yenilenebilir kaynaklardan elektrik enerjisi üretimine verilen en önemli teşvik türünün, sabit fiyat garantisi olduğu belirtilebilir. Mevcut haliyle Türkiye'de yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen elektriğe ödenecek tarife, enerji kaynağı türüne göre değişiklik arz etmektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları destekleme mekanizmasına tabi YEK Belgeli üretim lisansı sahipleri için geçerlilik süresi 31.12.2020 tarihine kadar devreye girme koşulu ile 10 yıl olan sabit fiyat garantisi tarifesi Tablo 3'te yer almaktadır. Tablodan görüleceği üzere sağlanan destek hidroelektrik ve rüzgâr enerjisine dayalı üretim tesisleri için kilovat saat başına 7,3 cent/USD; jeotermal enerjiye dayalı üretim tesisi için 10,5 cent/USD, biyokütle ve güneş enerjisine dayalı üretim tesisleri için ise 13,3 cent/USD şeklindedir.

**Tablo 3:** Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Kaynakları Sabit Fiyat Garantisi- I Sayılı Cetvel

Yenilenebilir Enerji Kaynağına Dayalı Üretim Tesis Tipi	Uygulanacak Fiyatlar (USD Cent/kWh)
Hidroelektrik üretim tesisi	7,3
Rüzgâr enerjisine dayalı üretim tesisi	7,3
Jeotermal enerjiye dayalı üretim tesisi	10,5
Biyokütleye dayalı üretim tesisi (çöp gazı dâhil)	13,3
Güneş enerjisine dayalı üretim tesisi	13,3

**Kaynak:** 6094 sayılı Kanun - Eki

Öte yandan 6094 sayılı Kanun’un “Yerli Ürün Kullanımı” başlığını taşıyan 6/B maddesinde “*Lisans sahibi tüzel kişilerin bu Kanun kapsamındaki yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı ve 31.12.2015 tarihinden önce işletmeye giren üretim tesislerinde kullanılan mekanik ve/veya elektromekanik aksamın yurt içinde imal edilmiş olması halinde; bu tesislerde üretilerek iletim veya dağıtım sistemine verilen elektrik enerjisi için, I sayılı Cetvelde belirtilen fiyatlara, üretim tesisinin işletmeye giriş tarihinden itibaren beş yıl süreyle; bu Kanuna ekli II sayılı Cetvelde belirtilen fiyatlar ilave edilir.*” hükmü yer almaktadır. Burada belirtilen yerli aksam oranları bazında en az %55’inin yurt içi katma değerle imal edilmiş olması gereği ile birlikte özetle hidroelektrik üretim tesisleri için 1,0 – 1,3 USD cent/kWh, rüzgar enerjisi tesisleri için 0,6 – 1,3 USD cent/kWh, güneş enerjisi tesisleri için 0,5 – 3,5 USD cent/kWh, biyokütle enerji tesisleri için 0,4 – 2,0 USD cent/kWh ve jeotermal enerji tesisleri için 0,7 – 1,3 USD cent/kWh ilave destek uygulanması şeklindedir.

### 3. YENİLENEBİLİR ENERJİ KAYNAKLARINA YÖNELİK VERGİSEL TEŞVİKLER AÇISINDAN TÜRKİYE ve SEÇİLMİŞ ÜLKE UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Yenilenebilir kaynaklardan enerji ve özelde elektrik enerjisi elde edilmesi son dönemde dünyada hemen hemen bütün ülkelerde ilgi çeken konuların başında gelmektedir. Bu ilginin nedenleri olarak çevresel duyarlılıktaki artış, küresel ısınmaya çare aranması, geleneksel yakıt türlerinin tükenme riski ve enerji bağımlılığı gibi hususlar sayılabilir. Bu ve benzeri sorunlara çözüm bulabilme adına ülkeler, yenilenebilir kaynaklardan enerji elde edebilmek için çeşitli yollar izlemekte ve özelde değişik tür ve biçimde çeşitli teşvikler uygulayarak kuruluş aşaması nispeten maliyetli olan yenilenebilir kaynaklara yönelimi özendirmektedirler.

Mevcut veriler ışığında, çalışmanın bu kısmında yenilenebilir enerji alanında uygulanan teşvikler açısından, dünyada öne çıkan ülkeler ve Türkiye uygulamalarının karşılaştırılması yapılmıştır. Genel bir karşılaştırma açısı



sından Türkiye ve söz konusu ülkelerde uygulanan yenilenebilir enerji teşviklerinin mevcut görünümü Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4'ten görüleceği üzere Türkiye, ulusal düzeyde yenilenebilir enerji hedefi olan ve bu hedefini revize eden bir ülke olarak karşılaştırılan ülkelerle benzer konumdadır. Türkiye, sabit fiyat garantisi uygulanmasında ABD ve Norveç hariç diğer ülkelerle paralel şekilde ulusal düzeyde politika yürütmektedir. Bu konuda ABD eyalet düzeyinde uygulama gerçekleştirirken; Norveç bu yöntemi uygulamamaktadır. Net ölçüm kapsamında sadece ABD ile Hindistan'ın uygulama yaptığı ve ısıtma zorunluluğunda da bu ülkelere Almanya ve Çin'in ulusal düzeyde eşlik ettiği görülmektedir.

**Tablo 4:** Yenilenebilir Enerji Teşvikleri Seçilmiş Ülkeler ve Türkiye

Ülkeler	Yenilenebilir Enerji Hedefleri	Ulusal Düzeyde Belirlenmiş Katkı Niyeti	Düzenleyici Politikalar							Mali Teşvikler ve Kamu Finansmanı			
			Sabit Fiyat Garantisi/ Prim Ödemesi	Yenilenebilir Enerji Portföy Standartı	Net Ölçüm	Taahhüt Zorunluluğu	Isıtma Zorunluluğu	Satılabilir Yenilenebilir Enerji Hakları	Rekabete Açık İhaleler	Yatırım/Üretim Vergi Teşvikleri	Satış/Enerji/CO2/ KDV ve Diğer Vergilerde İndirim	Enerji Üretim Ödemesi	Kamu Yatırımı/Hibe/Kredi/ Sermaye Söbvansiyonları ve İndirimleri
Almanya	O		R			O	O	O	H	O	O		R <sup>6</sup>
ABD	R*		•	R*	R*	R	•	•		R <sup>6</sup>	O		R <sup>6</sup>
Çin	R	O	R	O		•	O		H	O	O	O	O
Japonya	O	O	R					O	H		O		O
İngiltere	O		R <sup>6</sup>	O		O		O			O	O	R <sup>6</sup>
Hindistan	R	O	R*	O	•	R	•	O	H	O	O	O	R <sup>6</sup>
Norveç	R	O		O		O		O	X		O		O <sup>6</sup>
Türkiye	O	O	R			O			H				O

**Not:** O: Mevcut-ulusal, R: Revize edilen, R\*: Yerel yönetim düzeyinde revize edilen; R<sup>6</sup>: 2016 yılında revize edilen; •: Mevcut-yerel yönetim; O<sup>6</sup>: 2016 yılında mevcut-ulusal; H: 2016 yılında ihale uygulayan; X: 2016 yılında ihale uygulamayan

**Kaynak:** REN21 – Renewable, 2017: 130-133.

Mali teşvikler ve kamu finansmanı kapsamında karşılaştırılan bütün ülkelerde sermaye söbvansiyonları ve indirimleri ile kamu yatırımları ve hibe kredilerinin ulusal düzeyde uygulandığı; karşılaştırılan ülkelerde görülen diğer mali teşvik unsurlarının (yatırım/üretim vergi teşvikleri, satış/enerji/CO2/ KDV ve diğer vergilerde indirim ve enerji üretim ödemesi)

ise Türkiye’de uygulanmadığı görülmektedir. Bununla birlikte bu tür mali destek araçlarının Türkiye’de yenilenebilir enerji alanında özel uygulanmamakla birlikte; KDV ve gümrük vergisi muafiyeti örneğinden hareketle genel teşvik kapsamında uygulandığı ifade edilebilir.

Teşvik türleri ve/veya araçları açısından bakıldığında ise Türkiye ile söz konusu ülkelerde uygulanan yenilenebilir enerji teşviklerinin karşılaştırılması bağlamında aşağıdaki hususlar öne çıkarılabilir. Bu bağlamda sabit fiyat garantisi açısından; örneğin Norveç’te ulusal ölçekte uygulanan herhangi bir fiyat garantisi mevcut değilken, Almanya mevcut haliyle, hidroelektrik santralleri için 3,50 – 12,52 €/cent/kWh, rüzgar için 4,95 – 19,40 €/cent/kWh ve güneş için 9,23 – 13,50 €/cent/kWh destek sağlamaktadır. Rüzgâr enerjisinden elektrik üreten şirketlere ABD’de 2 cent(USD)/kWh, Çin’de 0.51 RMB/kWh ile 0.61 RMB/kWh arasında, Japonya’da 23,76 JPY/kWh ve Hindistan’da Rupee (INR) ile sınırlı olmak üzere, şebekeye beslenen bir birim enerji başına 0,50 INR ile desteklenmektedir.

Türkiye’de hidroelektrik ve rüzgâr enerjisine dayalı üretim tesisleri için kilovat saat başına 7,3 cent/USD destek sağlanırken güneş enerjisine dayalı üretim tesisleri için ise 13,3 cent/USD destek uygulanmaktadır. Bu kapsamda, Türkiye’de uygulanan ortalama sabit fiyat garantisinin, örneğin Almanya’nın gerisinde olduğu belirtilebilir. Bununla bir Türkiye’nin, yerli aksam için uyguladığı destek politikası ile söz konusu farkı ortadan kaldırma gayretinde olduğu belirtilebilir.

Vergi teşvikleri açısından ise yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik örneğin Almanya’da sübvansiyon, krediler ve vergi düzenlemeleri, ABD’de ise üretim vergisi indirimi, yatırım vergisi indirimi, hibe ve işletme sübvansiyonları uygulanmaktadır. Türkiye’de vergi teşvik uygulamalarında yenilenebilir enerjiye yönelik belirgin şekilde özel bir istisna yer almamakta, yatırım varlıkları alımında gümrük vergisi ve KDV istisnası gibi genel teşvik uygulanmaktadır. Bu kapsamda diğer mali teşvik türleri olarak örnek ülkeler tarafından genelde uygulanan yatırım ve üretim vergi teşvikleri, satış, enerji, CO2 ve diğer vergilerde indirim gibi uygulamalara Türkiye’de de yer verilmesi yenilenebilir enerji alanında faydalı olabilir.

Yukarıda ele alınan ülke örneklerinden de görüleceği üzere, yenilenebilir enerji teşvikleri çeşit ve alan açısından çok yönlü ve farklı kitleleri hedef alacak şekilde uygulanabilmektedir. Bu kapsamda farklı bir uygulama yolu olarak ABD’de işletmelerin yenilenebilir enerji yatırımlarından hak kazandıkları vergi kredilerini kendilerinin kullanabilmeleri gibi diğer işletmelere de satabilmeleri örnek verilebilir. Avrupa’da ise yenilenebilir enerji daha çok uzun vadeli ve düşük maliyetli kredilerle teşvik edilmektedir. Kuşkusuz son dönemlerde bu alanda en çok yatırım yapan Çin’de de daha önce de belirtildiği üzere kurumlar vergisi, KDV iadesi ve taşıt alım vergisi gibi araç-

larla teşvik sağlanmakta ve enerji verimliliği ile ilgili projeler devlet katkısıyla desteklenmektedir (KPMG-Gündem, 2016: 95).

Gelecek nesiller enerji ihtiyacı ve sürdürülebilir enerji veya sürdürülebilir yenilenebilir enerji temalı konular, diğer ülkelerde olduğu kadar Türkiye için de önem arz etmektedir. Türkiye ekonomisinde, özellikle enerji kaynakları açısından dışa bağımlılık konusu, kritik önemde ve iç/dış ekonomik, sosyal ve siyasal sorunlara yol açabilecek niteliktedir. Bu açıdan enerji açığının kapatılması ve bu kapsamdaki sorunların çözümü Türkiye'nin hedeflerini gerçekleştirmesi bakımından belirleyici düzeydedir. Türkiye'nin yenilenebilir enerji hedeflerini gerçekleştirebilmesi için yeni ve yenilikçi finansman araç ve modellerinin kullanılması gereği (Ata, 2013: 115) yanında vergisel ve diğer mali destek araçlarının en uygun şekilde düzenlenmesi ve uygulanması önemli görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Küresel enerji tüketiminin %78.4'ü fosil yakıtlardan, %2.3'ü nükleer enerjiden ve %19.3'ü ise yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılanmaktadır (REN 21-Renawables, 2017: 30) Fosil rezervlerin belirli bir gelecekte tükenbilme sorunu ve ayrıca üretim-tüketim aşamalarında meydana gelen çevresel olumsuzluklar toplumların daha temiz, doğal ve süreklilik arz eden enerji kaynaklarına yönelmelerini zorunluluk haline getirmektedir. Artan enerji ihtiyacının karşılanabilmesi noktasında, gelecek nesillere, yaşanabilir bir dünyada enerji ihtiyaçlarının karşılanabileceği bir ortamın bırakılması önemli hale gelmektedir. Bunun için tüm dünyada gündeme gelen alternatif enerji politikaları çerçevesinde yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelim kaçınılmaz hal almaktadır.

Söz konusu yönelimle birlikte, yenilenebilir kaynaklardan enerji üretiminde ilk etapta, bu alandaki teknolojilerin yeni oluşu nedeniyle, maliyet yüksek olabilmektedir. Maliyet yapısına bağlı olarak yenilenemez kaynaklardan enerji üretimi ile rekabet edilebilmesi için yenilenebilir enerjinin birtakım teşviklerle desteklenmesi gerekmektedir. Ülkeler, enerji güvenliği yanında hedeflere ulaşmak amacıyla yenilenebilir kaynaklardan enerji üretimini teşvik etmekte ve bu kapsamda değişik uygulamalarla farklı boyutlarda çeşitli teşvik ve destekler sağlamaktadır. Söz konusu teşvik ve destekler özetle, yenilenebilir enerji üretiminde kullanılan ürünlerin desteklenmesi; emek, sermaye ve doğal kaynağın teşvik edilmesi; üretilen ürünlerin vergi indirimi veya vergi istisnaları ile desteklenmesi; ürünlere depolama ve dağıtım altyapıları kapsamında destek verilmesi ve ürünlerin tüketilmesi aşamasında desteklenmesi şeklinde sayılabilir.

Teknolojik olanaklar yanında potansiyel yapı ve ayrıca maliyet yapısına dayalı farklılıklar, yenilenebilir enerji kaynakları ile ilgili tek bir teşvik türünün başarılı olmasını güçleştirebilmektedir. Bu nedenle ülkeler, tek bir teşvik türü yerine birden fazla mekanizmayla yenilenebilir enerji alanına destek sunabilmektedir. Yenilenebilir enerji kaynaklarının düzenleyici ve mali olmak üzere iki farklı teşvik mekanizmasıyla desteklendiği, bu kapsamda kamu sübvansiyon ve hibeleri ile vergi muafiyet ve indirimlerinin mali teşvikler arasında yer aldığı belirtilebilir.

Yenilenebilir enerji teşvikleri ile ilgili, çalışmada seçilmiş ülkeler olan Almanya, ABD, Çin, Japonya, İngiltere, Hindistan, Norveç ve AB (genel) uygulamaları karşılaştırılmasında ortaya çıkan hususlar ise özetle şu şekildedir. Türkiye'nin ulusal düzeyde yenilenebilir enerji hedefi olan ve bu hedefini revize eden bir ülke olarak diğer ülkelerle benzer konumda olduğu ve tarife farklılığı ile birlikte sabit fiyat garantisi uygulanmasında ABD ve Norveç hariç diğer ülkelerle paralel şekilde ulusal düzeyde politika yürüttüğü ifade edilebilir. Bu konuda ABD eyalet düzeyinde uygulama gerçekleştirirken; Norveç bu yöntemi uygulamamaktadır. Net ölçüm kapsamında sadece ABD ile Hindistan'ın uygulama yaptığı ve ısıtma zorunluluğunda da bu ülkelere Almanya ve Çin'in ulusal düzeyde eşlik ettiği görülmektedir. İlaveten mali teşvikler ve kamu finansmanı kapsamında karşılaştırılan bütün ülkelerde sermaye sübvansiyonları ve indirimleri ile kamu yatırımları ve hibe kredilerinin ulusal düzeyde uygulandığı; diğer mali teşvik unsurlarının (yatırım ve üretim vergi teşvikleri, satış, enerji, CO2, KDV ve diğer vergilerde indirim ve enerji üretim ödemesi) ise Türkiye'de uygulanmadığı görülmektedir. Bununla birlikte bu tür mali destek araçlarının Türkiye'de yenilenebilir enerji alanında özel uygulanmamakla birlikte; yukarıda da ifade edildiği üzere KDV ve gümrük vergisi muafiyeti örneğinden hareketle genel teşvik kapsamında uygulandığı belirtilebilir.

Çalışmada örnek olarak seçilmiş ülkeler tarafından genelde uygulanan diğer mali teşvik (yatırım ve üretim vergi teşvikleri, satış, enerji ve diğer vergilerde indirim gibi) uygulamalarına Türkiye'de de zamanla yer verilmesi yenilenebilir enerji alanında faydalı olabilir.

Yenilenebilir enerji ve vergisel teşviklerle ilgili her bir enerji türü ve uygulanan teşviklerin etkinliği ile ilgili istatistiki yöntemlerle ele alınacak farklı çalışmalar alana katkı sunabilir. Son olarak, unutulmamalıdır ki, yenilenebilir enerji kaynaklarının sürekliliği ve yenilenebilir oluşu insanoğlunun davranışına bağlıdır ve sınırsız, sonsuz değildir.

## KAYNAKÇA

- Abolhosseini, S., ve Heshmati, A. (2014). The main support mechanisms to finance renewable energy development. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 40, 876–885.  
<https://doi.org/10.1016/j.rser.2014.08.013>
- Acar, S., Kitson, L. ve Bridle, R. (2015). *Türkiye’de kömür ve yenilenebilir enerji teşvikleri*, GSI REPORT.  
[https://www.iisd.org/gsi/sites/default/files/ffsandrens\\_turkey\\_coal\\_tk.pdf](https://www.iisd.org/gsi/sites/default/files/ffsandrens_turkey_coal_tk.pdf)
- ACCOR (2016). *ABD Güneş Enerjisi Piyasası Sunumu* – 11 Ekim.
- Altuntaşoğlu, Z. T. (2005). Yenilenebilir Enerji Avrupa Birliği ve Türkiye Müktesebatı. *TBMM Türkiye 5. Enerji Sempozyumu*, Ankara, 249-261.
- Arık, A. (2016). *Yenilenebilir enerji politikalarının sürdürülebilirliği: AB Ülkeleri ve Türkiye açısından bir değerlendirme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi – FBE, Ordu.
- Ata, Serkan (2013). *Sürdürülebilir Enerjinin Finansmanı*. Türkiye’de İklim Değişikliği ve Sürdürülebilir Enerji, (Editör: Volkan Ş. Ediger). İstanbul, ENİVA-Enerji ve İklim Değişikliği Vakfı, Bölüm IV, 99-120.
- Aydınlı, F. K. (2013). *Supporting renewable energy: The role of incentive mechanisms*. The Degree of Master of Science In The Department of Economics, Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.
- Bailie, A., Deyette, J., Clemmer, S., Cleetus, R., ve Sattler, S. (2016). Capitalizing on the Clean Power Plan and renewable energy tax credits. *The Electricity Journal*, 29(6), 15–21. <https://doi.org/10.1016/j.tej.2016.07.001>
- Batı, O. (2013). *Türkiye’de Sürdürülebilir Kalkınma ve Yenilenebilir Enerji Kaynakları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Uluslararası İktisat Bilim Dalı, İstanbul.
- Bayraktar Daştan, C. (2017). *Yenilenebilir enerji kaynakları açısından vergisel teşvikler: türkiye değerlendirmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Trabzon.
- Bayraktar, Y. ve Kaya, H. İ. (2016). Yenilenebilir enerji politikaları ve rüzgâr enerjisi açısından bir karşılaştırma: Çin, Almanya ve Türkiye örneği. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2 (4), 1-18.
- Bhattacharya, M., Paramati, S. R., Ozturk, I., ve Bhattacharya, S. (2016). The effect of renewable energy consumption on economic growth: Evidence from top 38 countries. *Applied Energy*, 162, 733–741.  
<https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2015.10.104>

- Chiaroni ve diğ. (2014). *Renewable energy generation: Incentives matter*, in woodrow clark (Ed.), *Global Sustainable Communities Handbook: Green Design Technologies and Economics*, Butterworth-Heinemann, USA, 347-368.
- China Institute, (2016). *China's renewable energy & Clean-Tech Market*, Summary Report, (March), University of Alberta, [www.china.alberta.ca](http://www.china.alberta.ca).
- Crago, C. L. ve Chernyakhovskiy, I. (2014). *Solar PV Technology Adoption in the United States: An empirical investigation of state policy effectiveness*. Agricultural & Applied Economics Association's, 2014 AAEA Annual Meeting, Minneapolis, MN, (July 27-29).
- Çelebi, A. K. ve Uğur, A. (2015). Biyoyakıtlara yönelik mali teşvikler: Türkiye açısından bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (2), 25-45.
- Çepik, B. (2015). *Sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde Türkiye'de yenilenebilir enerji politikaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Maltepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Doğan, Nilhun (2015), "The Place Of Renewable Energy Sources In Energy Sector In Turkey: Swot Analysis1", IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal, (January-February-March) 17/6, 118-142.
- Doris, E., Busche, S., & Hockett, S. (2009). Net metering policy development and distributed solar generation in Minnesota: Overview of trends in nationwide policy development and implications of increasing the eligible system size cap. *NREL Technical Reports*, NREL/TP-6A(December), 34. Retrieved from <http://www.nrel.gov/docs/fy10osti/46670.pdf>
- Durak, M. (ty). Avrupa ülkelerinde rüzgar enerjisi yatırımlarına verilen teşvikler ve Türkiye için öneriler. <http://ulutek.uludag.edu.tr/downloads/ruzgarenerjisitesvikler.pdf>.
- Emodi, N. V., ve Ebele, N. E. (2016). Policies Enhancing Renewable Energy Development and Implications for Nigeria. *Sustainable Energy*. 4(1),1-16. <https://doi.org/10.12691/rse-4-1-2>
- Eser, L. Y. ve Polat, S. (2015). Elektrik üretiminde yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına yönelik teşvikler: Türkiye ve İskandinav Ülkeleri uygulamaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 12, 201-225.
- Espey, S. (2001). Renewables portfolio standard: a means for trade with electricity from renewable energy sources?. *Energy Policy*, 29(7), 557-566.
- European Commission (2013). Commission Staff Working Document European Commission Guidance For The Design Of Renewables Support Schemes, [https://ec.europa.eu/energy/sites/ener/files/documents/com\\_2013\\_public\\_intervention\\_swd04\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/energy/sites/ener/files/documents/com_2013_public_intervention_swd04_en.pdf) - 18.02.2017.

- Eurostat, (2017). *Renewable energy in the EU*, <http://ec.europa.eu/eurostat>, (43/2017 - 14 March).
- Fagiani, R., Barquín, J., & Hakvoort, R. (2013). Risk-based assessment of the cost-efficiency and the effectivity of renewable energy support schemes: Certificate markets versus feed-in tariffs. *Energy Policy*, 55, 648-661. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2012.12.066>
- Galen, B. (2016). *U.S. Renewables Portfolio Standards 2016 Annual Status Report*, by the National Electricity Delivery Division of the Office of Electricity Delivery and Energy Reliability of the U.S. Department of Energy.
- Ginevicius, R. ve Simelyte, A. (2011). Government incentives directed towards foreign direct investment: A Case of central and Eastern Europe. *Journal of Business Economics and Management*, 12(3), 435-450.
- Gürbüz, A. (2009). Enerji piyasası içerisinde yenilenebilir (Temiz) enerji kaynaklarının yeri ve önemi. *5. Uluslararası İleri Teknolojiler Sempozyumu (IATS'09)*, 13-15 Mayıs, Karabük, Türkiye, 1-7.
- Heyden, N. S. (2014). *India: Issues for sustainable growth/innovation for sustainability*. Global Sustainable - Communities Handbook Green Design Technologies And Economics, Edited By, Woodrow W. Clark II, Elsevier Inc., USA, 93-104.
- <http://www.eie.gov.tr>
- <http://www.nrel.gov/tech,-15.03.2017>
- [http://www.schjodt.com/news/newsletters/renewable-energy-in-norway-september-2015/Renewable Energy in Norway \(September 2015\)](http://www.schjodt.com/news/newsletters/renewable-energy-in-norway-september-2015/Renewable%20Energy%20in%20Norway%20(September%202015))
- <https://japonyabulteni.com/2013/03/13/japonya-gunes-enerjisine-verdigi-tesvigi-reel-bazda-artiriyor/> (26.03.2017)
- [https://www.iea.org/media/pams/uk/PAMs\\_UK\\_NREAP.pdf](https://www.iea.org/media/pams/uk/PAMs_UK_NREAP.pdf). (26.03.2017)
- IEA, (2016), *Energy Policies of IEA Countries Turkey, 2016 Review*. [www.iea.org](http://www.iea.org)
- Jenner, S., Groba, F., ve Indvik, J. (2013). Assessing the strength and effectiveness of renewable electricity feed-in tariffs in European Union countries. *Energy Policy*, 52, 385-401. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2012.09.046>
- Karyağdı, N. (2014). Enerji verimliliğini artırıcı vergisel teşvikler, (28 Eylül) 1-7. <http://www.vergialgi.net/arastirmalar>.
- KPMG (2015). *Taxes and incentives for renewable energy*, KPMG International, [kpmg.com/energytax](http://kpmg.com/energytax)
- KPMG (2016). *Yenilenebilir enerji: Dünya ve Türkiye uygulamalarına bakış*. KİŞ-GÜNDEM, 92-97 ([www.kpmg.com/tr/tr/sayfalar/kpmg-yenilenebilir-enerji-vergi-tevsikarastirmasi.aspx](http://www.kpmg.com/tr/tr/sayfalar/kpmg-yenilenebilir-enerji-vergi-tevsikarastirmasi.aspx))
- KPMG (2016). *Yenilenebilir enerjiye yönelik vergi*, KPMG Türkiye, [kpmg.com.tr](http://kpmg.com.tr).
- KPMG (2017). *Sektörel bakış*, KPMG Türkiye, [kpmg.com.tr](http://kpmg.com.tr).

- Küçükali, S. ve Barış, K. (2011). Renewable energy policy in Turkey. *World Renewable Energy Congress*, 8-13 May, Linköping, Sweden, 2454–2461. [http://www.ep.liu.se/ecp/057/vol10/023/ecp57vol10\\_023.pdf](http://www.ep.liu.se/ecp/057/vol10/023/ecp57vol10_023.pdf)
- Lesser, J. A., ve Su, X. (2008). Design of an economically efficient feed-in tariff structure for renewable energy development. *Energy Policy*, 36(3), 981-990.
- Lo, K.(2014). A Critical review of China"s rapidly developing renewable energy and energy efficiency policies. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 29, 508-516.
- Maruyama, Y., Nishikido, M., & Iida, T. (2007). The rise of community wind power in Japan: Enhanced acceptance through social innovation. *Energy Policy*, 35(5), 2761–2769. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2006.12.010>
- Meisan, P. (2006). *Overview of renewable energy potential of India*. Global Energy Network Institute (GENI) [www.geni.org](http://www.geni.org) peter@geni.org (28.03.2017)
- REN21 (2012), Renewables 2012 Global Status Report
- REN21 (2014), Renewables 2014 Global Status Report
- REN21 (2016), Renewables 2016 Global Status Report
- REN21 (2017), Renewables 2017 Global Status Report
- Ringel, M. (2006). Fostering the use of renewable energies in the European Union: the race between feed-in tariffs and green certificates. *Renewable Energy*, 31(1), 1-17.
- Scott, S. Z. (2014). Subsidizing solar: The Case for an environmental goods and services carve-out from the global subsidies regime. *UCLA Journal of Environmental Law and Policy*, 32(2), 422-484.
- Selvi, Ç. (2015). *AB 2020 Stratejisi ve 2050 Vizyonu Bağlamında Belirlenen Yenilenebilir Enerji Hedeflerine Ulaşılabilirliğin Mali Açından Analiz Edilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, İzmir.
- Selvitop, Ö. (2011). Yenilenebilir enerji kaynaklarının teşvik yöntemleri: Ülkemiz ve AB ülkelerindeki durum. *ICCI*, 15 Haziran, İstanbul.
- Sevinç, H., Emsen, Ö.S. ve Bozkurt, E. (2016). Yatırım teşvik politikalarının bölgesel belirleyicilerine yönelik bir analiz: Türkiye örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 525-556.
- Sezer, Y. (2012). Enerjide yatırımcı ve tüketici fiyatlarının vergi boyutu. *14. Uluslararası Enerji Arenası*, 24-25 Eylül 2012, 1-62.
- Steenblik, R. (2007). *Subsidies: The distorted economics of biofuels*. Joint Transport Research Centre, OECD, Discussion Paper No. 2007-3 (December).
- Teske, Sven ve diğerleri (2007), Enerji Devrimi: Sürdürülebilir Bir Dünya İçin Enerji Yol Haritası, Greenpeace Yayınları.



- Uluatam, E. (2010), Yenilenebilir enerji teşvikleri, *Ekonomik Forum*, (Ekim), 34-41.
- Ulusal İklim Değişikliği Strateji (2010-2020).
- UNCTAD (2004), Incentives, [http://unctad.org/en/Docs/iteit20035\\_en.pdf](http://unctad.org/en/Docs/iteit20035_en.pdf)
- UNEP (2008), Green Jobs: Towards Decent in a Sustainable, Low Carbon World, [http://www.unep.org/labour\\_environment/PDFs/Greenjobs](http://www.unep.org/labour_environment/PDFs/Greenjobs). (16.02.2017)
- UNEP (2009), Global Green New Deal Policy Brief, [http://www.unep.org/pdf/A\\_Global\\_Green\\_New\\_Deal\\_Policy.pdf](http://www.unep.org/pdf/A_Global_Green_New_Deal_Policy.pdf). (16.02.2017)
- Vasseur, M. (2016). Incentives or mandates? Determinants of the renewable energy policies of U.S. States, 1970-2012. *Social Problems*, 63, 284-301. [www.hausking.com](http://www.hausking.com), Tax Incentives For Cleantech Businesses – Q&A, Hauswiesner King LLP (24.03.2017)
- Yang, X. J., Hu, H., Tan, T., & Li, J. (2016). China's renewable energy goals by 2050. *Environmental Development*. 20, 83-90. <https://doi.org/10.1016/j.envdev.2016.10.001>
- Yılmaz, O. (2015), *Yenilenebilir enerjiye yönelik teşvikler ve Türkiye*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Aydın.
- Yılmaz, O. ve Hotunluoğlu, H. (2015). Yenilenebilir enerjiye yönelik teşvikler ve Türkiye. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 74-97.
- Zhao, X. ve Luo, D. (2017). Driving force of rising renewable energy in china: environment, regulation and employment. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 68, 48-56.
- 5346 sayılı Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun (10.05.2005).
- 6094 sayılı Yenilenebilir Enerjisi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (29.12.2010).

## DUYGUSAL EMEK VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

Orhan Koçak<sup>1</sup> - Gülmedine Gürsoy<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-0281-8805](https://orcid.org/0000-0002-0281-8805)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0001-6475-6059](https://orcid.org/0000-0001-6475-6059)

### Öz

Bir işletme ya da kurumda duygusal emek ve tükenmişlik düzeylerinin doğru olarak belirlenmesi, daha sonra gerçekleştirilecek planlar ve tedbirler, strateji ve önlemler için önemli bir adım olmaktadır. Bu çalışma ile Yalova Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışanların duygusal emek ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılarak, müracaatçı ve hizmet alanlarla olan ilişkilerini tespit etmek ve sonuçlarına ışık tutmak hedeflenmiştir. Bu amaçla, Yalova Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan 238 çalışana Duygusal Emek ve Maslach Tükenmişlik ölçeği uygulanmıştır. Anket formalarının 221'i değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Anketler için yapılan analizler sonucunda, Yalova Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü çalışanlarının, duygusal emek içerisinde ve örgüt yararı için en etkili ve olumsuz sonuçları en az olan samimi davranışlar gösterdikleri, bu yüzden de tükenmişlik düzeylerinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Emek, Tükenmişlik, Sosyal Hizmetler, Aile ve Sosyal Politikalar

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü. İstanbul/Türkiye.

E-posta: orhan.kocak@istanbul.edu.tr. Sorumlu yazar.

<sup>2</sup> Sosyal Hizmet Uzmanı, Yalova Aile ve sosyal Politikalar İl Müdürlüğü Yalova- Türkiye.

E-posta: gulmedinegursoy@hotmail.com,

## THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL LABOR AND BURNOUT

Orhan Koçak – Gülmedine Gürsoy

### ABSTRACT

Defining emotional labor and burnout levels properly in a business or an institution becomes a significant step for future plans, strategy, and precautions. Therefore, the aim of this study is to find out the relation between emotional labor and burnout levels of the personnel in Yalova Ministry of Family and Social Policies Provincial Directorate and subsidiaries, and to determine sensitive relations of the personnel and the petitioners and to sort out this relation and its consequences. For this purpose, emotional labor and Maslach Burnout inventory was applied to 238 people working in the Ministry of Family and Social Policies. 221 questionnaire forms were evaluated and analyses of the questionnaires have concluded that the personnel in the Yalova Directorate of Family and Social Policies has shown the most effective and intimate behaviors which have the least negative results in terms of emotional labor for themselves and organization and for this reason their burnout level is low.

**Keywords:** Emotional Labour, Burnout, Social Work, Family and Social Policies

## GİRİŞ

Duygusal emek davranışlarının ve tükenmişliğin en çok insanlarla, birebir sık ve yoğun ilişkiler kuran mesleklerde görülüyor olması, Aile ve Sosyal Politikalar çalışanlarının incelenmesini önemli hale getirmektedir. Hizmet alanlar ve müracaatçılarla sık ve yoğun ilişkiler kuran sosyal servis çalışanları, sağlık çalışanları, bakıcı personeller hizmet alanlarla ve müracaatçılarla oldukça yakın ilişkiler kurarak duygusal emek davranışlarında bulunmaktadır. Özellikle yatılı bakım kuruluşlarında 24 saat kalan hizmet alanlarla çalışan kişiler, bir nevi hizmet alanların ailesi olmakta ve yoğun duygusal ilişkileri kaçınılmaz hale gelmektedir. Duygusal emek davranışları için çaba gösteren çalışanların en çok yaşadığı sorunlardan birisi de tükenmişliktir.

Müracaatçılar Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'ne danışma ve rehberlik hizmeti, maddi destek, psiko-sosyal destek almak amacıyla bağlı kuruluşlardan hizmet almak ve diğer konularda destek almak amacıyla gelmektedir. İl Müdürlüğüne gelen müracaatçılar, zaman zaman kendilerini çaresiz hissetmekte, başka bir çıkar yol bulamayıp, tavsiyeye ihtiyaç duymakta, kurumun vereceği maddi ve psiko-sosyal destek, umutları olabilmektedir. İl Müdürlüğü'ne bağlı kuruluşlarda ise çocuk, yaşlı, engelli ve kadın gibi ailelerinin yanında yaşama imkânı bulamamış duygusal olarak hassas olan dezavantajlı gruplar hizmet almaktadır. Müracaatçıların bu hassasiyeti ve duygusal olarak desteğe ihtiyaç duymalarının yanı sıra, il müdürlüğüne başvuran müracaatçılar ve kuruluşlardan hizmet alanların zaman zaman sorunları olabilmekte, iletişime açık olmamakta, öfkelerini çalışanlardan çıkarabilmekte ve psikolojik ve fiziksel zarar verebilmektedirler. Müracaatçıların ve hizmet alanların durumlarına göre, çalışanlar duygularını ve davranışlarını düzenlemek zorunda kalabilmektedir. Çalışanlara bir yandan özellikle hizmet alanlara duygusal yönden destek olma görevi verilmişken bir yandan da çalışırken yaşamış olduğu sorunlar duygularını duruma göre ayarlama yükümlülüğü getirmektedir.

Çalışanların göstermiş olduğu duygusal emek davranışlarının çalışanlarda tükenmişlik sendromuna neden olabilmesi, sosyal hizmetler alanında çalışan kişileri daha da önemli hale getirmektedir. Bu çalışma ile Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan kişilerin duygusal emek ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında Yalova Aile ve Sosyal Politikalar ve kendisine bağlı 8 kuruluşunda çalışan kişilerce 238 form doldurulmuş bu formların yaklaşık 17'si çeşitli nedenlerle geçersiz sayılarak 221 anket analize tabi tutulmuştur.

## 1. Kavramsal Açıklamalar

### 1.1. Duygusal Emek

1980'li yıllardan itibaren sunulan ürün ve hizmetin sunulma süreci ve çalışan faktörüne bağlı olan hizmet sektörünün yükselişiyle birlikte, duyguların örgütlere etkisi anlaşılmış ve önemi artmaya başlamıştır (Köse, Oral ve Türesin, 2011, 166). Bu dönemden itibaren duyguların örgüt ve çalışanlar üzerinde etkisi yadsınamaz hale gelmiş ve çalışanlara mekanik işçi yerine insan işçi olarak bakılmaya başlanmıştır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013, 313). Bu gelişmeye paralel olarak da duyguların örgütlere olan etkisinin incelendiği araştırmalar artmıştır. Duyguların örgüt üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalarda, çalışanların işletme kurallarını hissedebilmesine ve çalışanları etkileyen sosyal faktörlere ve duyguların örgütsel amaçlar doğrultusunda yönetilmesine değinilmiştir (Bozgeyikli ve Şat, 2014, 174; Çoruk, 2014, 80, Türkay, Ünal ve Taşar, 2011, 203;). Aynı zamanda bu araştırmalarda duyguların sektörler için önceden belirlenmiş kurallar ve nitelikler haline geldiği, çalışanların sahip olması gereken konuşma üslupları, mimikleri, ses tonları gibi özelliklerin önceden belirlendiği ve bu standardize edilen özelliklere sahip çalışanların arandığı görülmektedir.

Duygusal emek ile ilgili araştırmalar Arlie Russell Hochschild'in 1983 yılında havayolu sektöründe yaptığı araştırmalar sonucunda, duygu ile ilgili davranışların ücretli işgücünün önemli bir bileşeni olduğunu keşfetmesiyle başlamış (Çoruk, 2014, 80), daha sonra çalışmalarını derlediği "Yönetilen Kalp: İnsan Duygularının Ticarileştirilmesi" adlı kitabında duygusal emeğin tanımını yaparak, bu alanda yapılan araştırmalara ilginin artmasına neden olmuştur (Kaya ve Serçeoğlu, 2013, 315). Hoshschild'in yaptığı tanıma göre duygusal emek (emotional labor); duyguların bir bedel karşılığı şartlara uydurulması veya yönetilmesidir (Çelik ve Turunç, 2011, 228). Hochschild yaptığı tanımlamada duygusal emeği, başkalarının zihinlerinde uygun bir durum oluşturacak bir yüz ifadesini göstermek için hislerini bastırma veya gösterme olarak değerlendirmektedir (Türkay, Ünal ve Taşar, 2011, 203).

Duygusal emek konusunda önemli çalışmaları bulunan Ashforth ve Humphrey, Hochschild'dan farklı olarak müşterilerin gözlenebilir olan davranışlardan etkilendiğini ve çalışanların duygularını göstermeden de kendilerinden beklenen duygusal davranışları yerine getireceğini, yani davranışın altında yatan duygulardan ziyade, davranış üzerinde durulması gerektiğine vurgu yapmıştır (Yürür ve Ünlü, 2011, 84). Duygusal emeği tanımlamada farklı görüş sunan yazarlardan Morris ve Feldman (1996) ise etkileşimci yaklaşımı benimseyerek, çalışanların çevresel koşullardan etkilendiğini savun-

muş ve duygusal emeği çalışanların içinde buldukları koşullara göre duygular sergileyebilmesi için sahip olması gereken planlama, kontrol ve beceri düzeyleri olarak tanımlamıştır (Yürür ve Ünlü, 2011,84).

### **1.2. Duygusal Emek Davranışları**

Çalışanların duygusal emek davranışlarını hangi formda sergilediği üzerine yapılan araştırmalarda, duygusal emek davranışları sergilemenin üç genel başlık altında toplandığı, bunların; yüzeysel davranış, derinsel davranış ve samimi davranış oldukları görülmektedir.

**Yüzeysel Davranış:** Duygusal emek davranışlarının bir türü olan yüzeysel emek davranışı, çalışanın hissetmediği duyguları hissediyormuş gibi davranması, bir diğer ifade ile çalışanların sahte duygular sergilemesidir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013, 316). Bu davranış türünde çalışan, mesleğinin gerektirdiği duygusal kurallar çerçevesinde kendisinin gerçek duygularını değiştirerek ya da bastırarak adeta maske takarak karşısındaki müşteri ya da alıcıya mesleğinin gerektirdiği duyguları yansıtır (Basım ve Beğenirbaş, 2012, 79).

Yüzeysel davranışta önemli olan çalışanın mimikleri ve ses tonu gibi genel olarak fiziksel bildirimlerin hepsi ile alıcılara ya da müşterilere kendisine beklenen duyguları göstermesi gerektiği, gerçek duygularını değiştirmesi yönünde bir beklenti olmadığıdır. Kendisinden beklenen duygusal davranışları içselleştiremeyen, duygusal çelişki yaşayan ve gerçek duygularını bastırmak zorunda kalan çalışanlar bu psikolojik gerilimden ötürü stres, tükenmişlik ve depresyon gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmakta ve müşteri ya da iş arkadaşları tarafından çalışanın yaşadığı bu gerilim hissedilebilmektedir (Biçkes, M. D., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A., 2014, 100).

**Derinlemesine Davranış:** Duygusal emek davranışının ikinci türü derinlemesine davranış, derinden rol yapma ya da duygusal çaba olarak adlandırılmaktadır. Derinsel davranış çalışanların içsel duygularını, sergilemesi gereken duygulara adapte etmesidir (Eroğlu, 2014, 149). Çalışan yüzeysel davranıştaki gibi duygularını aktarırken sahnede bir oyuncu gibi davranır, fakat çalışan yüzeysel davranışta rolünü hissetmeden sadece rolün gerekliliğini yaparken derinsel davranışta, kendisini rolündeki duyguları yaşayan ve kendisini rolüne kaptıran bir aktör ya da aktrist gibi davranır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013, 316). Dolayısıyla derin davranış sergileyen çalışan, dış görünümünün yanı sıra yüzeysel davranışın tersine içsel duygularını da değiştirir.

Yapılan araştırmalarda derinlemesine davranışın yüzeysel davranışlara göre müşterilerin duygu ve algılarını daha fazla etkilediğini, derinlemesine davranışlarda duyguların uyumunun müşterilerde yüzeysel davranıştaki

gibi bir nevi yapmacık olan davranışlara nazaran daha fazla pozitif duygular uyandırdığı görülmüştür (Yürür ve Ünlü, 2011, 88). Farklılıkların olmasına rağmen yüzeysel davranış ve derinsel davranış arasında ortak nokta, iki davranışında çalışan için çaba gerektirmesi ve ne kadar çaba gösterirlerse gösterinler bu davranışların örgüt kuralları gereği kendilerinden sergilemesi istenen davranışlar olmasıdır.

**Samimi Davranış:** Duygusal emek davranışlarından yüzeysel ve derinlemesine davranışlar, çalışanların örgüt kuralları gereği az ya da çok bilişsel çaba içerisine girerek kendilerinden beklenen davranışları sergileyeceğini savunmuş, fakat çalışanların gerçekten hissederek doğal olarak ortaya çıkan duygularına odaklanmamışlardır. Örneğin, yuvada çalışan bakıcı anneler çocuklara içlerinden gelerek sıcak ve şefkatli davranabilir veya bir öğretmen içinden gelerek doğal duygularıyla öğrencilere kızarak öğrencilerini disipline etmeye çalışabilir. Ashforth ve Humprey de bu konuya değinerek çalışanların herhangi bir çaba içerisine girmeden kendisinden beklenen duygusal davranış kurallarını gerçekten hissederek yapabileceğini, bu davranışın üçüncü davranış türü olarak “samimi davranış” şeklinde tanımlanabileceğini ifade etmiştir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013, 317). Ayrıca yazarlar bu davranış türünde çok az duygusal emek harcadığını belirtmişlerdir (Çoruk, 2014, 81).

Çalışanlar, üç davranış türünden hangisini sergilerse sergilesin, örgütler için önemli olan hizmet alanların/müşterilerin en çok hangi davranışa olumlu tepki verdiği. Böylelikle çalışan hizmet alanda olumlu tepki yarattığı sürece örgüt ve kendisi yarar görecektir. Aynı zamanda çalışanın müşteriye memnun etmeye yönelik çabaları artıkça örgütsel desteğin artacağı, çalışanın da artan örgütsel destekle daha çok çabalayacağı, örgüte karşı olumlu duygularının ve işe duygusal olarak bağlılığının artacağı araştırmalarla ortaya konmuştur (Okтуğ, 2013, 372). Dolayısıyla çalışanın çabası ve örgütün desteği birbiri ile ilişkili ve döngüsel olmaktadır.

### 1.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik ile ilgili çalışmaların öncülerinden olan Maslach'ın çalışmalarında belirttiği G. Greene'nin “Tükenmişlik vakası (A burnt-out case)” adlı romanında, işinde yaşadığı duygusal işkence ve hayal kırıklıklarından sonra, kendisi Afrika ormanlarına atan bir mimarın hayatını anlatılmış ve 1961 yılında yayınlanan bu roman en bilindik, tematik ve kurgusal “tükenme” örneği özelliğini gösteren yapı olmuştur (Keser, 2011, 154). 1970'lerden sonra tükenmişliğe ilgi giderek artmış ve tükenmişlik kavramıyla ilgili ilk bilimsel çalışmalar 1974 yılında Freudenberg tarafından yapılmıştır (Aslan ve Özata, 2008, 78). Freudenberg mesleki bir tehdit olarak gördüğü tükenmişliği

“çalışanın enerji, güç, kaynak ya da dayanıklılık adına gelen aşırı talepler nedeniyle gücünün kesilmesi, yıpranması ve yorulma hali olarak” tanımlamıştır (Bilgin, Emhan ve Bez, 2011, 214). Freudenberger’den sonra Christina Maslach’ın tükenmişlik hakkında yaptığı tanıma ve çalışmalara alan yazınında daha fazla yer verilmiş ve bu tanım en geçerli tanımlardan olmuştur. Maslach’ın tanımına göre tükenmişlik daha çok yüz yüze çalışmak zorunda olan ve yoğun duygusal taleplere maruz kalan çalışanların fiziksel bitkinlik ve uzun süreli yorgunluk yaşamaları, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının artması ve bu duyguları işine ve işi dışında diğer unsurlara yansıtması olarak tanımlanmıştır (Bolat, 2011, 66).

1970’li yıllardan itibaren sosyal bir problem olan kişinin ruhsal ve fiziksel enerjisinin tükenişi olarak adlandırılan tükenmişlik (Köse, Oral ve Türesin, 2011: 171), ilk olarak sağlık çalışanları gibi yoğun insan ilişkileri içerisinde olan mesleklerde incelenmeye başlamıştır (Beyhan ve diğ, 2013, 7). Tükenmişlik, hala günümüzde yoğun insan ilişkilerinde kendisine çalışma alanı bulmaktadır. Tükenmişliğin yoğun insan ilişkileri gerektiren işlerde çalışanlarda olmasının sebebi, çalışanların hizmet alanlarla yakından ve sık ilişkiye geçmesi, mesleklerinin zorunlu bir parçası olmasının ve taleplerini karşılamakta zorlanmalarındandır (Eroğlu, 2014, 150).

#### **1.4. Tükenmişlik Boyutları**

Özellikle stresli iş durumlarına verilen kronik bir tepki olan tükenmişlik sendromunun Maslach ve Jackson’a göre üç boyutu vardır. Bu üç boyut: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir (Aslan ve Özata, 2008, 78).

**Duygusal Tükenme:** Tükenmişliğin bir boyutu olan duygusal tükenme, bir kişinin başka insanlarla kurduğu ilişkiler nedeniyle artan duygusal tükenme hissinin olduğu, başkalarına karşı olumsuz ve alaycı tutumlarının gelişimi ve bireyin başarıma hissinin azalması, enerji ve duygusal kaynaklarının tükenmesi, tükenmişliğin önemli sendromudur (Yürür ve Ünlü, 2011, 89).

Tükenmişlik hakkında yapılan araştırmalara bakıldığında, kendilerinin veya etrafındaki kişilerin tükenmişlik yaşadığını belirten katılımcılarının çoğunun, en çok duygusal tükenmeye maruz kaldıklarını ifade ettikleri görülmüştür (Eroğlu, 2014, 150).

**Duyarsızlaşma:** Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşma çalışanın iş ile ilgili unsurlara ve işi gereği ilişkide bulunduğu kişilerin sahip olduğu özgün ve çekici kılan özelliklerine mesafe koyarak, bilinçli olarak hizmet alanları görmezden gelmesini ifade etmektedir (Özen Kutanis ve Tunç, 2010,



66). Duyarsızlaşma yaşayan çalışan duygusuzlaşır, başkalarını görmezden geldiği gibi karşındakilere olumsuz tepki verir. Bir nevi işi ve işle ilgili unsurlarla ilişkisini koparır (Eroğlu, 2014, 150). Çalışan hizmet verdiği kişilere ciddiyetsiz, umursamaz ve olumsuz davranışlarda bulunur (Beyhan, S., Güneş, Y., Türktan, M. ve Özcengiz, D., 2013, 7).

**Düşük Kişisel Başarı Hissi:** Duygusal ve fiziksel olarak tükenen çalışanlar, kendilerine yönelik olumsuz tutum içerisine girmeye ve yaptıkları işlerle ilgili talepleri yerine getirmekte zorlanmaya başlar. Bu durum çalışanda, kişisel yeterlilik ve başarı duygularının azalması ile sonuçlanır (Bilgin, Emhan ve Bez, 2011, 215). Kişisel başarı noksanlığı bulunan kişi kendini olumsuz değerlendirir ve kendisini yetersiz bulmaya başlar (Beyhan vd., 2013, 7). Çalışanların yaşadıkları düşük kişisel başarı hissi, insanlarla iletişimin önemli olduğu görevlerde ve grup çalışmasında bulunan çalışanlarda daha fazla olmaktadır (Ersoy ve Utku, 2005, 44).

## **2. Duygusal Emek Davranışlarının Sonuçları ve Tükenmişlikle Olan İlişkisi**

Duygusal emek davranışlarının olumsuz sonuçlarına bakıldığında, bu olumsuz sonuçların genellikle kişinin gerçekten hissettiği duygular ile göstermesi gereken duygusal davranışların farklılığından ortaya çıktığı görülmektedir. Gerçek duygularını bastırarak uygun davranışları ortaya koymaya çabalayan çalışan, tatminsizlik, tükenme, aşırı rol yüklenmiş hissi ve duygusal uyumsuzluk yaşamaktadır (Duran ve Gümüş, 2013, 237). Hissetmediği halde bazı duygusal davranışlarda bulunması gereken çalışanın, olumsuz sonuçlarla karşılaşmasından ve zararlı etkiler bırakmasından söz etmek mümkündür. Gerçekte var olmayan ve hissedilmeyen duyguları göstermek zorunda olan çalışanlardaki bu etkilerden bazıları; duygusal tükenmişlik, çalışanın kendisine saygısında azalma, iş veya kendisine yabancılaşma, iş stresi, duygusal yorgunluk gibi pek çok olumsuz durumlardır (Duran ve Gümüş, 2013, 237).

Çalışanların yaşadığı ruhsal sıkıntıların zamanla fiziksel sağlık sorunlarına da neden olması muhtemeldir. Genel olarak çalışanların samimi ve derinlemesine davranış sergiledikleri zaman, kişisel başarı hissini artırması, işten ayrılma niyetlerinin azalması, verdikleri hizmet performansının artması ve işe bağlılığının artması gibi olumlu çıktılarının daha fazla olabileceği, yüzeysel davranışlarda ise duygusal tükenme, iş tatminsizliği, stres, depresyon, verimliliğin azalması, davranışların samimiyetsizleşmesi gibi daha çok olumsuz çıktılarla karşılaşabileceği ileri sürülmektedir (Altın Gülova, Palamutoğlu ve Palamutoğlu, 2013, 53).

Yapılan çalışmalarda, kamu ve özel sektör çalışanlarının duygusal emek davranış türlerine göre farklı davranışlar sergilediği, kamu sektöründe çalışanların özel sektöre göre daha fazla yüzeysel davranış sergilediği, derinlemesine davranış ve samimi davranışlar sergilemeleri açısından ise farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir (Köse, Oral ve Türesin, 2011, 180). Bu farklılaşmanın nedeni derinlemesine davranış ve samimi davranış sergilemenin daha çok kişisel tercihe ve isteğe dayalı olmasından ve özel sektörde derinlemesine ve samimi davranışlar sergilemelerinin daha çok kazanç getiriyor olmasından kaynaklı olabilir. Kamu personellerinin samimi ya da derinlemesine davranış göstermesi herhangi bir maaş artışı, prim ya da ödül getirmemekte en fazla takdir edilme ve meslekte doyum alma gibi kazançlara neden olabilir. Kamu sektöründe çalışanlar, işe ilk başladıklarında idealist duygularla ve kariyer hedefleri dolayısıyla işlerinde samimi ve derinlemesine davranış göstermeleri, fakat daha sonra meslek hayatındaki duygusal emek davranışlarının olumsuz sonuçlarıyla karşılaşarak düşük başarı hissi ve tükenmişliğin diğer boyutlarını yaşamaları nedeniyle, yüzeysel davranışa yönelmeleri olasıdır.

Özellikle insanlarla birebir iletişim gerektiren sosyal çalışmacı, öğretmenlik, doktorluk, yöneticilik, hemşire, doktor, bakım elemanları gibi insan ilişkilerinin yoğun olduğu meslek dallarında tükenmişlik ile ilgili çalışmaların olduğu görülmektedir (Bozgeyikli, 2011; Köse ve Gölova, 2006 ). Yoğun insan ilişkileri gerektiren mesleklerde çalışan kişilerin yaşadıkları bu tükenmişlik duygusu, aynı zamanda çalışanların profesyonellik duygularını zayıflatabilmektedir (Çelik ve Turunç, 2011, 233). Dolayısıyla tükenmişlik ile duygusal emek davranışlarının sonuçlarının kısır döngü içerisinde olduğunu, tükenmişliğin çalışanın duygusal emek davranışlarını olumsuz olarak etkilediğini, duygusal emek davranışlarının olumsuz sonuçlarından birisinin tükenmişlik olduğunu söylemek mümkündür.

### ***3. Sosyal Hizmetler, Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi***

Sosyal hizmet uzmanları ve sosyal çalışmacılar, bireylerle, gruplarla, topluluklarla çalışarak insanların problem çözmelerine ve problemlerle baş etme kapasitelerini arttırmaya, bireyler ile çevreleri arasındaki ilişkileri kolaylaştırmaya, bireylerden sorumlu olan örgütleri düzenlemeye, insanların gerekli kaynakları elde etmesine ve sosyal politikaları etkilemeye yardım ederler (Çiftçi, 2013, 34). Dolayısıyla sosyal hizmet mesleğinden bahsederken birey, çevre ve toplum birlikte incelenir. Sosyal hizmetlerin tanımına bakıldığında “Kişi ve ailelerin kendi bünye ve şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddî, manevî ve sosyal yoksunluklarının giderilmesini ve ihtiyaçla-

rının karşılanması, sosyal sorunlarının çözümlenmesini ve hayat standartlarının iyileştirilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür” (Türkmen, 2003: 269) şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Sosyal hizmet alanının hedefi, toplumdaki her kişinin var olan duygusal, zihinsel, psiko-motor, ekonomik ve sosyal durumunun korunması ve iyileştirilmesi yoluyla sosyal refahın artırılmasıdır (Özmete, 2010, 83).

Sosyal hizmetlerin ve genel olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın hedef kitlesinin önemli bir bölümü, korunmaya, bakıma, desteğe herkesten fazla ihtiyaç duyan, psiko-sosyal problemleri ile kendi haline bırakılmaması gereken kişilerden oluşmaktadır (Genç ve Barış, 2015, 97). Bu kişiler de toplumda daha dezavantajlı olan ihtiyaç sahibi aileleri, çocukları, engellileri, kadınları ve yaşlıları kapsamaktadır. Ayrıca, bakıma muhtaç kişiler, bedensel olarak hareket etme yeterliliğini kısıtlı kullanamayan ya da tamamen bu yeterliliği kaybetmiş, beslenme, beden temizliği, temel ev işleri gibi bireysel bakımını sağlayamayan kişileri de kapsamaktadır (Danış ve Genç, 2011,171).

Yurtta kalan çocuklarla yapılan araştırmada, yurtla devleti aynı gören çocukların çoğu kendilerine en yakın hissettikleri kurumu, ne sahip oldukları aileleri ne de kendileri için önemli bir sosyal kurum olan okulu görmektedir, bu çocuklar kendilerine en yakın hissettikleri kurum olarak kaldıkları müesseseyi görmektedir (Suğur ve Doğru, 2010, 124). Bu çocukların cinsel kimliklerini geliştirirken ailelerinin yanında kalan çocuklarla aynı yolu izledikleri, fakat tek farkın ailelerin yanında kalan erkek çocukların babayı, kız çocuklarının ise anneyi rol model alması olmasına rağmen, yurtta kalan erkek çocukların rol model olarak kendilerini koruduğu ve disipline ettiğini düşündüğü sosyal çalışmacı ve kız çocuklarının herhangi bir sıkıntılarını ve gereksinimleri paylaştığı rol modelin yurt müdiresi veya sosyal çalışmacının olmasıdır.

Sosyal çalışmacıların duygularını mesleki çalışmalarında kullanmasının gerekliliğinin yanı sıra, sosyal çalışmacılar mesleki çalışmalarında gereksinim odaklı da olmak zorundadır. Sosyal çalışmacılar bilgilerini kullanarak, müracaatçılar ve hizmet alanların hissettikleri gereksinimleri anlamaya çalışmakta ve müracaatçı ve hizmet alanlarla birlikte hissedilen gereksinimleri karşılayacak hedefleri belirlemekte, böylelikle mesleki bilgi ve profesyonel değerler sistemi aracılığıyla çalışanların gerçek gereksinimlerinin ortaya çıkartılmasını sağlamaktadırlar (Yolcuoğlu, 2012, 48). Sosyal çalışmacı, müracaatçıların ve hizmet alanların gereksinimlerini ortaya çıkarırken ve hedeflerini belirlerken, kurduğu ilişkilerde gerekirse duygusal unsurlardan faydalanmaktadır (Zastrow, 2015, 102). Bakım işlerinin kurumlarda bakılan kişiyle duygusal bağı olmayan kişiler tarafından yapılıyor olması bakıcıların duygularını kullanmaması anlamına gelmemekte, aksine duygularını kullanmamaları duygulardan tam olarak bağımsızlaşmış görev etiğine ters düşmekte, hatta pratik sevgi kavramıyla birlikte bakıcıların hizmet alanlara

olumlu duygular oluşturmaya çalışarak, gereksinimlerini karşılamakla yükümlü oldukları düşünülmektedir (Öztürk, 2009, 114).

Yoğun insan ilişkileri içerisinde çalışan ve müracaatçılara fayda sağlamak isteyen sosyal çalışmacıların müracaatçılarla ilişkilerinde yaşadıkları sorunlardan bazıları, müracaatçılara faydalı olamama ve müracaatçıların sorununu çözememekten kaynaklı olarak, yaşadıkları stres düzeylerinin yüksek olmasıdır (Uğur ve Erol, 2015, 991). Sosyal çalışmacıların müracaatçıların sorunları ve niteliklerine göre müdahale ederken problem çözüme ve karar verme potansiyelini etkileyen çalışma koşulları ve şefkat yorgunlukları sosyal çalışmacıların yorgunluk, stres ve tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Hablemitoğlu ve Özmete, 2012, 174).

İş memnuniyeti, tükenmişlik ve depresyon ile ilgili Diyarbakır Sosyal Hizmet kurumları çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada, sosyal hizmet çalışanlarının yüksek derecede tükenmişlik yaşadıklarına dair bulgular olduğu, çalışanlardaki bu tükenmişlik sendromunun ve duygusal yorgunluklarının sebebinin, sosyal hizmet çalışanlarının yaptıkları işin sürekli olarak duygusal katılım gerektirmesi olduğu, daha önceki görüşlerle tutarlı olarak idealist ve istekli kişilerde daha fazla olduğu, işlerinde otonomiye sahip çalışanların ise daha az bu sendromdan etkilendiği tespit edilmiştir (Bilgin, Emhan ve Bez, 2011, 216). Aynı araştırmada, erkeklerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunun kadınlara göre daha yüksek olduğu, bunun nedeninin ise toplumda erkeklere verilen cinsiyet rollerinin sert ve katı olması, kadınlara verilen rollerin ise naif ve uyumlu olması yönünde olduğu ve bu rollerin çalışanlar tarafından işlerine yansıtılmasının sonucunda meydana geldiği ileri sürülmüştür (Bilgin, Emhan ve Bez, 2011, 222). Erkeklerin ve kadınların çalışma hayatlarında, cinsiyet rollerine göre göstermiş oldukları bu davranışlarda, erkeklerin daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma göstermesinin nedeni, daha fazla yüzeysel davranışta bulunmaları ve yüzeysel davranışında daha fazla çaba gerektirerek tükenmişliğe sebep olmasından olabilir. Bunun yanı sıra kadınların müracaatçılarla daha fazla bağ kurmalarının, erkeklere oranla daha fazla şefkat yorgunluğu yaşamalarına neden olduğu, şefkat yorgunluğuna da bağlı olarak kadınların müracaatçıların rüyalarına benzer korkunç rüyalar gördükleri, hassas ve sempatik tutumlar gösterdikleri, müracaatçıların travmatik deneyimleri hakkında görüştükten sonra uykularının kaçtığı, erkeklerin ise bu konularla daha fazla başa çıkabildiği görülmüştür (Hablemitoğlu ve Özmete, 2012, 184).

## 4. Araştırmanın Yöntem, Güvenirlilik ve Bulguları

### 4.1. Yöntem

Çalışmanın amacı il müdürlüğünde ve bağlı kuruluşlarında çalışan kişilerin duygusal emek ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla çalışma kapsamında, Yalova Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve kendisine bağlı 8 kuruluşta çalışanlarca 238 anket doldurulmuştur. Anketlerin 17'si çeşitli nedenlerle geçersiz sayılarak, 221'i analize tabi tutulmuştur. Veriler istatistik paket programı (SPSS) ile analiz edilmiştir. Çalışanlara uygulanan bu anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm ankete katılanların kişisel bilgilerini içermektedir. Bu bölümde sorulan sorular çalışmaya katılanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumları, çalıştıkları birim, meslekleri, meslekte çalışma süreleri ve mesleklerinden duydukları ekonomik tatminin düzeyinden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Duygusal Emek Ölçeği kullanılmıştır.

### 4.2. Geçerlilik ve Güvenirlilik

#### 4.2.1. Mashlach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, İnce ve Şahin (2015) tarafından, Maslach ve Jackson'ın, polisler, öğretmenler, hemşireler ve psikiyatristler gibi insanlarla yüz yüze iletişim gerektiren sağlık ve hizmet sektöründe görev yapan 1025 kişinin yer aldığı bir örneklem üzerinde geliştirdiği tükenmişlik envanteri Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek üç boyutu içermekte, duygusal tükenme boyutu bireyin işindeki duygusal taleplere cevap veremeyecek duruma gelmesini, duyarsızlaşma boyutu çalışanların hizmet verdiği kişilerle arasına belirli bir mesafe koyarak görmezden gelmesini, kişisel başarı boyutu ise bireyin kendisini işinde ne kadar başarılı hissettiğini ölçmektedir (İnce ve Şahin, 2015, 389). Duygusal tükenme “İşimden soğuduğumu hissediyorum”, “Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı”, “Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum” gibi bazı maddeleri içeren 9 maddeden oluşmaktadır. Duyarsızlaşma boyutu “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim”, “Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum” gibi 5 maddeden oluşmaktadır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutunda alınan yüksek puanlar çalışanların yüksek düzeyde tükenmişlik hissettiğini göstermektedir. Kişisel başarı boyutu ise “İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım”, “İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim” gibi 8 maddeden oluşmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunun tersine kişisel başarı boyutunda alınan

düşük puanlar kişinin içinde karşılaştığı aşırı talepler nedeniyle kendisini yetersiz hissettiğini ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (İnce ve Şahin, 2015, 389). Bu anlamda kişisel başarı boyutunda yüksek puanlar alanlar düşük düzeyde tükenmişlik, düşük puan alanlar ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Ölçekte “Hiçbir zaman”, “Çok Nadir”, “Bazen”, “Çoğu zaman” ve “Her zaman” seçeneklerinden oluşan 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

#### 4.2.2. Duygusal Emek Ölçeği

Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Basım, Beğenirbaş ve Can Yalçın tarafından (2013) Diefendorff ve arkadaşlarının (2005) Grandey (2003) ve Kruml ve Geddes’in (2000) duygusal emek ölçeğinin bazı maddelerinin alınarak uyarlanması ve bazı maddelerin ise geliştirilmesi sonucu oluşturulmuştur. Ölçek duygusal emek boyutunun üç türünü de (yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve samimi davranış) içermektedir. Bu ölçeğin her bir alt boyutu için Cronbach alfa katsayıları yüzeysel rol yapma için 0.84, derinden rol yapma için 0.90, samimi davranış için ise 0.83 olarak bulunmuştur. Ölçek için yapılan güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları sonucu ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik açısından yeterliliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ilk 6 soru yüzeysel rol yapmayı, sonraki 4 soru derinden rol yapmayı ve son 3 soru ise samimi davranışı kapsamaktadır. Ölçekteki maddelere örnek olarak yüzeysel davranışa “Hizmet alanlarla uygun şekilde ilgilenebilmek için rol yaparım”, “Hizmet alanlara, gerçek hissettiğim duygulardan farklı duygular sergilerim”; derinlemesine davranışa “Hizmet alanlara sergilemem gereken duyguları içimde de hissedebilmek için yoğun çaba gösteririm.”, samimi davranışa ise “Hizmet alanlara gösterdiğim duygular kendiliğinden ortaya çıkar” örnek olarak verilebilir (BASIM ve diğ., 2013, 1480). Ölçekte “Hiçbir zaman”, “Çok Nadir”, “Bazen”, “Çoğu zaman” ve “Her zaman” seçeneklerinden oluşan 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

#### 4.2.3. Güvenirlik Analizi

Genel olarak güvenirliğin ölçekte ifadelerin birbiriyle tutarlılığını ortaya koyan kıstas olduğunu söylemek mümkündür. Sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan Cronbach’s Alfa Katsayısının 0,70 değerinin üzerinde olması ölçeğin güvenirliğinin kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Anket sorularının güvenirlik analizine bakıldığında Cronbach Alfa değerinin 0,708 ile kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

### 4.3. Bulgular

Demografik veriler incelendiğinde, Yalova ASP İl Müdürlüğü çalışanlarının yaş dağılımının sırasıyla 30-35 (%23,5), 36-40 (%18,6), 41-45 (%16,7), 26-30 (%15,8) 20-25 (%11,3), 46-50 (%10), 51-55 (%4,1) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre çalışanların genellikle orta yaşlı olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışanların cinsiyetleri incelendiğinde 142'sinin (%64,3) kadın 79'unun erkek (%35,7) olduğu, medeni durumlarına bakıldığında ise 144'ünün (%65,5) evli 76'sının bekâr olduğu (%34,5) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğunu, özellikle bakım ve temizlik gibi mesleklerde alan yazınıyla tutarlı olarak daha fazla kadınların çalıştığını söylemek mümkündür.

Öğrenim durumlarına bakıldığında, çalışmaya katılanların 42'sinin (%19,0) ilköğretim, 106'sının (%48,0) lise, 21'inin yüksekokul (%21), 47'sinin lisans (%21,3), 4'ünün yüksek lisans (%1,8), 1'inin doktora (%0,4) mezunu olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Çalışanların eğitim düzeyine bakıldığında lise ve üstü eğitim düzeyinin yüksek bir çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Çalışanların 55'inin (%24,9) çocuk biriminde, 16'sının (%7,2) kadın biriminde, 65'inin (%29,4) yaşlı biriminde, 61'inin engelli (%27,6) ve 24'ünün (%10,9) danışman, güvenlik gibi başka birimlerde çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışanların %89,1'inin çocuk, kadın, yaşlı ve engelli biriminde çalıştığı, bu anlamda çalışanların büyük çoğunluğunun müracaatçı ve hizmet alanlarla birebir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Çalışanların geneline bakıldığında sırasıyla 82 çalışanla (%37,1) en çok bakım elemanı olduğu, ikinci sırada 33 kişiyle (%14,9) temizlik elemanı, 18 (%8,1) kişinin danışma ve 18 (%8,1) kişinin diğer mesleklerde çalışanlar, 12 (%5,4) kişinin sosyal çalışmacı, 10 kişinin (%4,5) memur, 7 (%3,2) kişinin özel güvenlik, 7 (%3,2) kişinin sağlık memuru/hemşire, 6 kişinin (%2,7) sosyolog, 5 (%2,3) kişinin teknisyen, 5 (%2,3) kişinin öğretmen, 4 (%1,8) kişinin psikolog, 3 kişinin (%1,4) idareci, 2 kişinin (%0,9) avukat, 2 kişinin (%0,9) çocuk eğiticisi, 2 kişinin (%0,9) yurt yönetim memuru, 2 kişinin (%0,9) çocuk gelişimci, 1 kişinin doktor (%0,9) ve 1 kişinin (%0,9) din görevlisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların meslek dağılımlarına bakıldığında, insanlarla birebir yoğun ve sık iletişimde olan 82 çalışanla (%37,1) bakım elemanlarının, sosyal servis çalışanlarının ve grup sorumluları gibi meslek elemanlarının oluşturduğu sosyal çalışmacıların 12 (%5,4), 7'sinin (%3,2) sağlık memuru/hemşire, 6'sının (%2,7) sosyolog, 5'inin (%2,3) öğretmen, 4'ünün (%1,8) psikolog, 2'sinin (%0,9) çocuk eğiticisi, 1'inin doktor (%0,9), 1'inin (%0,9) fizyoterapist, 1'inin (%0,9) din görevlisi olarak tüm çalışanların

%57,4'ünü oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda müracaatçı ve hizmet alanlarda daha çok ilişki içerisinde olan bakım elamanları, sosyal servis çalışanları ve grup sorumlularının yarısından fazlasını oluşturduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 1: Yüzeysel Davranış- Tükenmişlik Korelasyon Analiz Tablosu**

Değişkenler	1	2	3
1 Yüzeysel Davranış			
2 Duygusal tükenme	,175**		
3 Duyarsızlaşma	,272**	,651**	
4 Düşük Kişisel Başarı Hissi	,112**	-,321**	-,297**

\*\* p<,01

Yüzeysel davranış ile duygusal tükenmişlik arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (r=,175). Yüzeysel davranış ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (r=,272). Yüzeysel davranış ile düşük kişisel başarı hissi alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (r=,112).

**Tablo 2: Derinlemesine Davranış-Tükenmişlik Korelasyon Analiz Tablosu**

Değişkenler	1	2	3
1 Derinlemesine Dav.			
2 Duygusal tükenme	-,267 *		
3 Duyarsızlaşma	-,188**	,650**	
4 Düşük . Kişisel Başarı Hissi	,298**	-,321**	-,297**

\*\* p<,01 \* p<,05

Derinlemesine davranış ile duygusal tükenmişlik arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (r=-,267). Derinlemesine davranış sergileyen çalışanlarda duygusal tükenmenin azalacağı sonucu çıkmıştır. Derinlemesine davranış ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (r=-,188). Derinlemesine davranış sergileyen çalışanlarda duyarsızlaşmanın azalacağı sonucu çıkmıştır. Derinlemesine davranış ile düşük kişisel başarı hissi alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ve doğrusal bir ilişki vardır (r=,298).

**Tablo 3: Samimi Davranış-Tükenmişlik Korelasyon Analiz Tablosu**

Değişkenler	1	2	3
1 Samimi Davranış			
2 Duygusal tükenme	-,261 *		
3 Duyarsızlaşma	-,368**	,650**	
4 Düşük Kişisel Başarı Hissi	,353**	-,321**	-,297**

\*\* p<,01 \* p<,05



Samimi davranış ile duygusal tükenmişlik arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r=-,261$ ). Samimi davranış sergileyen çalışanlarda duygusal tükenmenin azalacağı sonucu çıkmıştır. Samimi davranış ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı ve bir ilişki vardır ( $r=-,368$ ). Samimi davranış sergileyen çalışanlarda duyarsızlaşmanın azalacağı sonucu çıkmıştır. Samimi davranış ile düşük kişisel başarı hissi alt boyutu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki vardır ( $r=,353$ ). Samimi davranış sergileyen çalışanlarda düşük kişisel başarı hissi artacağı sonucu çıkmıştır.

Duygusal Emek ve tükenmişlik ölçeğinin cinsiyet açısından anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediklerini analiz etmek için t testine bakılmıştır. Test sonucuna bakıldığında Duygusal Tükenmenin kadınlarda 2,006 erkeklerde ise 1,771 olduğu, diğer boyutlara göre en çok farkın olduğu boyutun bu olduğu, dolayısıyla kadınların erkeklere göre biraz daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını söylemek mümkündür. Genel olarak cinsiyet açısından anlamlı bir fark olmadığı, ortalamaların birbirlerine yakın olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Yapılan analizler sonucunda medeni duruma göre, duygusal emek davranışlarının ve tükenmişlik alt boyutlarının arasında anlamlı bir farkın olmadığı, evli ve bekâr çalışanların hemen hemen aynı ortalamalara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Derinlemesine davranış, samimi davranış ve kişisel başarı hissi alt boyutlarının yaşa göre farklılık göstermediği belirtilebilir. Yaşa göre dağılımların farklı olması yaş aralığındaki kişi grup ortalamaları arasındaki farktan ya da çalışanların kendi kişisel, psikolojik, ortam özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir.

En çok derinlemesine davranış sergileyen çalışanların ilköğretim mezunu kişiler olduğu, ilköğretim mezunlarını lise mezunlarının izlediği, lise mezunlarından sonra önlisans, yüksek lisans, lisans ve doktora mezunlarının geldiği görülmektedir. Araştırma verilere göre çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe derinlemesine davranışlarının azaldığı sonucuna ulaşmak mümkündür.

Duygusal tükenme boyutunda gelir durumu “tatmin etmiyor” ve “az” olarak değerlendirenlerin daha fazla duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. Duygusal tükenme boyutunun gelir durumuna göre tatmin etmiyor, az, orta ve çok iyi şeklinde sıralandığı görülmektedir. Bu sonuca gelir durumunu az olarak değerlendirmenin duygusal tükenmişliği arttığı sonucuna ulaşılabilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yalova İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışanların duygusal emek davranışları ve tükenmişlik düzeylerini ölçen oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma, araştırma konusuna bağlı olarak Yalova Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve bağlı 9 kuruluşu çalışanlarına anket uygulanması yöntemiyle yapılmıştır. Genel anlamda Sosyal Hizmetler ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanlarının, müracaatçı ve hizmet alanlarla duygusal emek davranışını gerektiren yüz yüze, sık ve yoğun ilişkiler kurduğu görülmektedir. Genel anlamda Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'ne başvuran müracaatçılar ve hizmet alanların toplumun dezavantajlı kısmını oluşturmaları nedeniyle de fiziksel, psikososyal desteğe ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu anlamda çalışanlar hassas ve şefkatli olduğu sürece bu kişilere fayda sağlayabilmektedir. Fakat duygusal emek davranışını gösteren ve özellikle yaşlı ve engelli gibi temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanan kişilerle çalışanların, aşırı fedakârlıkta buldukları takdirde de olumsuz durumlar yaşayacaklarını unutmamak gerekmektedir. Bu anlamda çalışanların hassas müracaatçı ve hizmet alanlara duygusal emek davranışlarını ayarlamaları ve bu konuda idarecileri tarafından yönlendirilmeleri yarar sağlayacaktır.

Bu çalışmada Yalova ASP İl Müdürlüğü çalışanlarına demografik bilgilerini içeren, duygusal emek ve Maslach Tükenmişlik ölçeğinin yer aldığı uygulamadan aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Çalışanların genellikle orta yaşlı olduğu, Çalışanların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu, özellikle bakım ve temizlik gibi mesleklerde alan yazısıyla tutarlı olarak daha fazla kadınların çalıştığı,

Çalışanların eğitim düzeyine bakıldığında lise ve üstü eğitim düzeyinin yüksek bir çoğunluğu oluşturduğu,

Çalışanların %89,1'in çocuk, kadın, yaşlı ve engelli biriminde çalıştığı bu anlamda çalışanların büyük çoğunluğunun müracaatçı ve hizmet alanlarla birbir ilişki içerisinde olduğu,

Duygusal emek ölçeğinin standart sapmasının birbirine yakın çıktığı ve ifadeler verilen cevapların yakın değerlere düştüğü, bu ölçek için verilerin ortalamaya yakın düştüğü,

Her iki ölçeğin de çarpıklık ve basıklık değerleri verilerinin normal dağılım gösterdiği,

Yüzeysel davranış ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu,

Yüzeysel davranış ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu,

Yüzeysel davranış ile düşük kişisel başarı hissi alt boyutu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu,

Derinlemesine davranış ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu, derinlemesine davranış sergileyen çalışanlarda duygusal tükenmenin az olduğu,

Derinlemesine davranış ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı ve ters yönlü bir olduğu, derinlemesine davranış sergileyen çalışanlarda duyarsızlaşmanın az olduğu,

Derinlemesine davranış ile düşük kişisel başarı hissi alt boyutu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu,

Samimi davranış ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ve ters yönlü bir olduğu, samimi davranış sergileyen çalışanlarda duygusal tükenmenin az olduğu,

Samimi davranış ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu, samimi davranış sergileyen çalışanlarda duyarsızlaşmanın az olduğu,

Samimi davranış ile düşük kişisel başarı hissi alt boyutu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu,

Genel olarak cinsiyet açısından anlamlı bir fark olmadığı, ortalamaların birbirlerine yakın olduğu,

Yapılan analizler sonucunda medeni duruma göre duygusal emek davranışlarının ve tükenmişlik alt boyutlarının arasında anlamlı bir farkın olmadığı, evli ve bekâr çalışanların hemen hemen aynı ortalamalara sahip olduğu,

Derinlemesine davranış, samimi davranış ve kişisel başarı hissi alt boyutlarının yaşa göre farklılık göstermediği,

En çok derinlemesine davranış sergileyen çalışanların ilköğretim mezunu kişiler olduğu, ilköğretim mezunlarını lise mezunlarının izlediği, lise mezunlarından sonra önlisans, yüksek lisans, lisans ve doktora mezunlarının geldiği görülmektedir. Araştırma verilere göre çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe derinlemesine davranışlarının azaldığı sonucuna ulaşmanın mümkün olduğu,

Bu sonuca göre, derinlemesine davranış ve duyarsızlaşma alt boyutlarının çalışılan birimlere göre yüksek oranda farklılık göstermediği,

Duygusal emek ve tükenmişlik düzeyi ölçülen çalışanların tüm boyutlarda çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılabileceği tespit edilmiştir.

Yapılan analiz verilerine göre Yalova Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü çalışanlarının duygusal emek davranışlarından en çok samimi davranış sergilediği, samimi davranışı, derinlemesine davranışın ve yüzeysel davranış-

şın izlediği görülmektedir. Alan yazınıyla tutarlı olarak da çalışanların samimi davranış sergiledikleri için tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını az yaşadıkları görülmüştür.

Tükenmişliğin alt boyutlarının sıralamasına bakıldığında çalışanların en az düşük başarı hissi duydukları, yani en çok yüksek başarı hissi duydukları, bu boyutu duyarsızlaşmanın ve duygusal tükenmenin izlediği tespit edilmiştir. Alan yazınından farklı olarak çalışanların bütün duygusal emek boyut davranışlarında yüksek başarı hissi duydukları tespit edilmiştir.

Dezavantajlı gruplar, hassas müracaatçı ve hizmet alanlarla çalışanların, samimi davranış göstermeleri hem kurum hem de çalışanlar için en anlamlı yaklaşımdır. Fakat özellikle hassas müracaatçı ve dezavantajlılarla çalışanların tükenmişlik yaşamalarının yüksek bir olasılık olduğunu da unutmamak gerekir. Bu sebeple, çalışanların desteklenerek tükenmişlik yaşamalarını engelleyici faaliyetler gerçekleştirilmelidir. Bunlar, çalışanlara verilecek dönemsel eğitimler, çalışanların psikolojik sermayelerini artıracak destekler, çalışanların aşırı fedakâr davranmalarını ya da duyarsız davranmalarını engelleyecek çalışmalar, kişilerin baş etme güçlerini artıracak faaliyetler, sosyal faaliyetler, çalışılan kurumla iyi ilişkiler geliştirmeye yönelik düzenleyici faaliyetler olabilir.

## KAYNAKÇA

- Altın Gülova, A., Palamutçuoğlu, B. T., Terzi Palamutçuoğlu, A. (2013). Duygusal emek ile işe bağlılık arasındaki ilişkide amir desteğinin rolü: Üniversitede öğrenci işleri personeline yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 41-74.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: Sağlık çalışanları örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 77-97.
- Basım, N. H., Beğenirşah, M. ve Can Yalçın, R. (2013). Öğretmenlerde kişilik özelliklerinin duygusal tükenmeye etkisi: Duygusal emeğin aracılık rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1477-1496.
- Beyhan, S., Güneş, Y., Türktan, M. ve Özcengiz, D. (2013). Doğu akdeniz bölgesindeki anestezi hekimlerinde tükenmişlik sendromunun araştırılması. *Turk J. Anaesth Reanim*, 41, 7-13.
- Biçkes, M. D., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.

- Bolat, İ. O. (2011). Lider üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 63-81.
- Bozgeyikli, H. (2011). Observation of Turkish school counselor’s life quality. *International Journal of Academic Research*, 3(4), 326-331.
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A. (2014). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3 (5), 172-191.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: İş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 40(2), 226-251.
- Çoruk, A. (2014). Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin duygusal emek davranışları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 79-93.
- Danış, M. Z. ve Genç, Y. (2011). Kurumsal bakım elemanlarının genel özellikleri ve yaşadıkları sorunlar. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 170-184.
- Duran, E. ve Gümüş, M. (2013). Turizm lisans öğrencilerinin duygusal emek deneyimlerinin kariyer tercihlerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 233-251.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 147-160.
- Ersoy, A. ve Utku, B. D. (2005). Konaklama işletmeleri muhasebe müdürlerinde tükenmişlik sendromu-1. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 7(27), 38-46.
- Genç, Y. ve Barış, İ. (2015). Sosyal hizmetlerin yeniden yapılandırılmasında yerinden yönetimin işlevselliği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 32, 95-111.
- Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2012). Sosyal çalışmacıların iş yaşamı kalitesi: Şefkat yorgunluğu, tükenmişlik, stres kaynakları, iş tatmini ve kariyer olanakları. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 171-214.
- İnce, B. N. ve Şahin A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu’nu türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 2013/1, 311-347.
- Keser, A. (2011), *Çalışma psikolojisi*, 2. Baskı, Bursa: Ekin Kitabevi.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2011). Duygusal emek davranışlarının işgörenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(2), 165-185.

- Köse, S., Gülova Altın, A., (2006). *Tükenmişlik: (Burnout), türkiye’de genel cerrahlar üzerine bir araştırma*”. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Erzurum:25-27 Mayıs.
- Oktuğ, Z. (2013). Algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel prestijin biçimlendirici etkisi. *Elektronik sosyal bilimler dergisi*, 12(46), 370-381.
- Özen Kutanis, R. ve Tunç, T. (2010). Kişilik ve örgütsel yaşam: Tükenmişlik sendromu yönünden bir değerlendirme. *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 59-74.
- Özmete, E. ve Özdemir P. (2015), Türkiye’de sürdürülebilir kalkınmanın göstergeleri analizi: Sosyal refah ve sosyal hizmetler. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(1), 111-131.
- Öztürk, A. B. (2009). Sosyal hizmet etiğinde farklı yaklaşımlar. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 20(1), 105-116.
- Türkay, O., Ünal, A. ve Taşar, O. (2011). Motivasyonel ve yapısal etkenler altında duygusal emeğin işe bağlılığa etkisi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 201-222.
- Türkmen, B. (2003). Mesleki eğitimin esasları bağlamında sosyal hizmet eğitimine yeni model önerisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(2), 269-277.
- Uğur, A. ve Erol, Z. (2015). Sosyal çalışmacıların çalışma hayatında karşılaştıkları stres faktörlerine yönelik kavramsal bir değerlendirme ve stres yönetimi müdahale programları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(9), 987-998.
- Yalova Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve Bağlı Kuruluşları, [www.yalova.aile.gov.tr](http://www.yalova.aile.gov.tr), Erişim Tarihi, 20.01.2016
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-10.
- Yürür, S., Gümüş, M. ve Hamarat, B. (2011), Çalışan-müşteri ilişkilerinde algılanan adalet/adaletsizliğin duygusal emek davranışlarına etkisi. *Journal of Yaşar University*, 23(6), 3826-3839.
- Yolcuoğlu, İ. G. (2012). Çocukları çocuk koruma sistemine(ÇKS) giren ailelerle, benzer sosyal çevrede yaşamalarına karşın çocukları için ÇKS’ye müracaatçı olmayan ailelerin sosyal destek açısından karşılaştırılması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 23(1), 101-120.
- Zastrow, C.(2015). *Sosyal hizmete giriş*, Çev. Durdu Baran Çiftçi vd., Nika Yayınevi, İstanbul.

## YAZARLARA NOTLAR VE YAZIM KURALLARI

### ► Yazıların Değerlendirilmesi

Yazılar, bilgisayar ortamında ve dizgi programlarında kullanılabilen şekilde e-postayla ya da cd içerisinde teslim edilmelidir.

Dergiye yayımlanmak üzere yollanan makaleler, “kör hakem” yöntemiyle değerlendirilmektedir. Editörler tarafından incelenen ve değerlendirilmesi uygun bulunan çalışmalar, iki ayrı hakeme gönderilmektedir. İki hakemin görüş ayrılığı durumunda, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, yazardan hakem raporuna göre düzeltme istenmesine ya da yazının reddedilmesine karar verilmekte ve karar yazara iletilmektedir. Basımı uygun bulunan yazıların, yayımlanıp yayımlanmayacağına ya da derginin hangi sayısında yayımlanacağına editörler karar verir. Yazar, süreç konusunda e-posta yoluyla bilgilendirilmektedir.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne** ulaşan yazılar için yanıt verme süresi otuz gündür. Bu süre içinde yanıtlanmayan yazılar ulaşmamış demektir. Yazılarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüş yazara mutlaka bildirilir.

### ► Yazım Kuralları

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne** gönderilen yazılar için bir sayfa sınırlaması yoktur. Ancak, yazıların 2500-6000 arası kelime sayısında olması tercih edilmektedir. Gerekli kısaltma ve uzatmalar yazarla iletişim içinde yapılabilir.

Yazılarla birlikte, toplamda 1700 karakteri (boşluklu) geçmeyen; Türkçe ve yabancı dilde özetle, 5-10 kelime arası Türkçe ve yabancı dilde anahtar kelimeler, yabancı dilde başlık ve ilaveten Türkçe kısa özgeçmiş de iletilmelidir. Ayrıca, yazarla irtibat kurabilmek için gerekli telefon numarası, adres ve e-posta bilgileri de gönderilmelidir.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ndeki** makalelerin imlâ ve noktalamasında yazarın tercihleri geçerlidir. Ancak sehven yapıldığı anlaşılan yazım ve noktalama hataları düzeltilir.

Yayımlanması talebiyle **HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne** ulaştırılan yazılarda, metin içindeki alıntı ve göndermeler, araç içinde (yazar soyadı, kaynağın basım yılı: sayfa numarası sırasıyla), APA (American Psychological Association)’nın en son gönderme ve kaynak gösterme kılavuzuna uygun olarak yapılmalıdır. Metin dışında yapılan açıklamalarda, sonnot yerine, o sayfanın altında yer alacak olan dipnot kullanılmalıdır.

Yazar(lar) tarafından dergiye ulaştırılan yazının ismi geçen tüm yazarlarca okunduğu, onaylandığı, başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu kabul edilir. Yazı yayımlandığı takdirde tüm yayın haklarının yayıncıya devredildiğini yazar(lar) kabul eder. Yayımlanan yazıların içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan sorumludur.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’nde** yayımlanan makalelerin yazarlarına, yazılarının bulunduğu sayıdan iki adet verilir.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne** yazı göndermek için, **hakisdergi@gmail.com** e-posta adresini veya Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA adresini kullanabilirsiniz.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**  
Tunus Caddesi No: 37 06680 Kavaklıdere /ANKARA  
W: www.hakis.org.tr E-mail: hakisdergi@gmail.com

## GELECEK SAYILAR

Çalışma hayatını temel alarak toplumsal sorunları anlama ve çözüm yollarını geliştirmek amacıyla yayın hayatına sürdüren **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** Nisan, Ağustos, Aralık olmak üzere yılda üç sayı çıkmaktadır. Derginin her sayısında aşağıda önerilen konu başlıkları çerçevesinde gelecek bütün makaleler değerlendirmeye alınacaktır. Önerilen konu başlıkları içerisinde olmayan ancak toplumsal sorunları tartışan makalelere de yer vereceğimiz gelecek sayılarımıza katkılarınızı bekliyoruz.

### ÖNERİLEN KONU BAŞLIKLARI:

- Emek Kavramı ve Toplum
- Emegin Tarihi
- Emek Teorilerinde Yeni Yaklaşımlar
- Sendikal Mücadelenin Tarihi
- Sendikal Sorunlar ve Çözüm Yolları
- Çalışma İlişkileri ve Çalışma Ekonomisi
- Siyaset ve Çalışma Hayatı İlişkileri
- Çalışma Sosyolojisi
- Çalışma Hukuku
- İşçi ve İşveren İlişkileri
- İstihdam ve Emek Piyasası
- Gelir Dağılımı, Adalet ve Eşitlik Tartışmaları
- Siyaset ve Gelir Dağılımı İlişkisi
- Toplumsal Eşitlik ve Refah Modelleri
- Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Modelleri
- Sosyal Politika Yaklaşımları ve Tarihi
- Sosyal Yardım Politikaları
- Yoksullukla Mücadele Stratejileri
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- Sosyal Güvenlik Teorileri ve Modelleri
- Sosyal Güvenlik Hukuku
- Çalışma Hayatı, Ücret Politikaları ve Verimlilik