

Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi

Cilt: 2 Sayı: 2 Eylül 2018



Volume: 2 Number: 2 September 2018
Journal of Commercial Sciences

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ TİCARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF COMMERCIAL SCIENCES

Derginin Adı: Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi

Derginin İngilizce Adı: Journal of Commercial Sciences

Derginin Amacı ve Kapsamı: Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi, Başkent Üniversitesi'nin resmi yayın organıdır. Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi online yayın yapan hakemli bir akademik dergidir. Dergi, "Özgün Makaleler", "Tanıtım Makaleleri", "Editöre Mektuplar", "Toplantı ve Konferans Raporları" ve "Kitap Yorumları" yayımlar. Yayın Kurulu'nun kararıyla Özel Sayılar da yayımlanabilir.

Tüm katılımlar, Yayın Kurulu'nca çift körleme hakemlik tarzında değerlendirilir. Tüm makaleler Türkçe ya da İngilizce yazılabilir, İngilizce ve Türkçe özetler ile anahtar kelimeleri içerir. Yurtdışından gönderilen İngilizce yazılan makalelere yönelik olarak Yayın Kurulu, özetleri Türkçe'ye çevirebilir.

Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin, Mart ve Eylül aylarında olmak üzere yılda iki kez düzenli sayısı yayınlanacaktır. Dergiye aynı zamanda çevrim-içi olarak erişilebilecektir.

Ticari Bilimler Fakültesi Dergisine, farklı kurum ve ülkelerden gönderilen makaleler biçim ve içerik yönünden yayın kurulu tarafından incelendikten sonra hakemlere gönderilir. Makaleler American Psychological Association (APA)'da belirtilen kurallara göre hazırlanmalıdır.

Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin amacı, özellikle sosyal bilimler altında İşletme, Muhasebe, Finans, Pazarlama, Ekonomi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik, İletişim, Bankacılık, Sigortacılık, Risk Yönetimi, Sayısal Yöntemler, Yönetim Bilişim Sistemleri ve Uluslararası Ticaret gibi alanlarda akademisyenlere yayın yapma olanağı sunmaktır.

Derginin Sahibi: Prof.Dr. Ali HABERAL
Başkent Üniversitesi Rektörü

Editör: Prof.Dr. Doğan Yaşar AYHAN

Alan Editörleri ve Editörler Kurulu:

İşletme	Prof.Dr. İpek Kalemci Tüzün
İktisat	Doç.Dr. Onur Sunal Doç.Dr. Bahar Araz Takay Dr.Öğr.Üyesi Nihat Dağıstan
Muhasebe	Doç.Dr. Deniz Umut Erhan ve Dr.Öğr.Üyesi Burcu Gürol
Finans	Doç.Dr. Adalet Hazar
Pazarlama	Dr.Öğr.Üyesi Gaye Açıkıdilli
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	Doç.Dr. Gülten Yurtseven
Bankacılık	Doç.Dr. Şenol Babuşcu
Sigortacılık ve Risk Yönetimi	Dr.Öğr.Üyesi Şeref Hoşgör Doç.Dr. Erdem Kırkbeşoğlu
Sayısal Yöntemler	Doç.Dr. Özge Sezgin Alp
Yönetim Bilişim Sistemleri	Dr.Öğr.Üyesi Esmâ Ergüner Özkoc
Uluslararası Ticaret	Dr.Öğr.Üyesi Gaye Açıkıdilli

Danışma Kurulu

Prof.Dr. Abdulkadir Varoğlu	Başkent Üniversitesi
Prof.Dr. Nermin Özgülbaş	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Halıcı	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Birgül Kutlu Bayraktar	Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Doğan Tuncer	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma Zehra Muluk	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Halil İbrahim Karakaş	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Halil Sariaslan	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Mete Doğanay	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Nalan Akdoğan	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Sadi Uzunoglu	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil Cula	Başkent Üniversitesi
Prof.Dr. Ayşen Apaydın	Ankara Üniversitesi
Prof.Dr. Erişah Arıcan	Marmara Üniversitesi
Prof.Dr. Mutlu Başaran Öztürk	Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof.Dr. Doğan Yaşar Ayhan	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Semih Hüseyin Tokay	Gazi Üniversitesi
Prof.Dr. Seval Selimoğlu	Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr. Semra Karacaer	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan Bayazıtlı	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Kaval	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Beyhan Marşap	Gazi Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Sukukun Yapısı ve İşleyişinin Analizi	
Bade ORHAN.....	1
Barış Operasyonlarına Kavramsal ve Kuramsal Bakış	
Kıvılcım ROMYA BİLGİN.....	21
Türkiye’de Bankacılık Sektörü İstihdamı: Enformasyonizm Bağlamında Bir Değerlendirme	
Şenol BAŞTÜRK	37
Factoring, Finansal Kiralama Ve Leasing Sektörlerinin Performanslarının Topsis Yöntemi İle Ölçülmesi: Türkiye Karşılaştırması	
Burcu GÜROL.....	61
Cam Tavanın Ötesi: Akademisyen Azınlıklar-Ankara ve İstanbul Örneği	
Numan AKSOY.....	74

Özet

Katılım bankacılığının fon kullandırma yöntemlerinden olan sukuk, İslami piyasaların en çok kullanılan enstrümanlarından biridir. Kullanıldığı her ülkede yapısı ve işleyişi uygulama farklılıkları gösterebildiğinden bu çalışmada sukuk, öncelikle katılım bankacılığının işleyişi içerisinde ele alınmış, ardından dünya ve Türkiye uygulamaları irdelenmiştir. Çalışmada sukukun, ülkemizdeki potansiyelini vurgulayabilmek hedeflenmiş ve bu amaçla Türkiye uygulamasında özendirici yönler ve sorunlu noktalara değinilmiştir. Çalışmada, ulusal ve uluslararası alanda yayınlanmış kitap, makale ve tezler incelenmiş olup, güvenilir internet kaynaklarından da faydalanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Katılım Bankacılığı, Faizsiz Bankacılık, İslami Finans, Sukuk, Kira Sertifikası.

The Analysis of Structure and Functioning of Sukuk

Abstract

Sukuk, a funding method of participation banking, is one of the most popular financial instruments of the Islamic markets. Because of its unique structure and functionality, the practice methodology of Sukuk may vary across the globe. Taking into account these differences, the outset of this study addresses Sukuk within the functionality of participation banking, following with the analysis of how it is practiced both in Turkey and around the world. The study finally draws attention to both the promotional aspects and the problematic points in its application in the Turkish markets in order to emphasize the potential of sukuk in Turkey. In the study, books and articles published in national and international areas have been examined and reliable internet sources have also been utilized.

Keywords: Participation Bank, Islamic Banking, Islamic Finance, Sukuk, Lease Certificate.

Katılım bankaları, mevduat bankalarından, risk temelli olmak yerine borç temelli olmak konusunda ayrılan, müşterilerine nakit kredi vermeyip ihtiyaç duyulan diğer bankacılık faaliyetlerini de İslami kurallara uygun olarak yürüten kurumlardır.

Faiz çekincesi olan tasarruf sahiplerinin, ekonomiye kazandırılmayan dolayısıyla atıl kalan fonlarının, ekonomiye kazandırılması için kurulan katılım bankalarının payı ve faaliyetleri, bankacılık sektörü içinde her geçen gün artmaktadır. Yastık altı kalan tasarruflar, katılım bankacılığı ürünleri sayesinde ekonomiye kazandırılmakta ve kalkınmaya destek sağlamaktadır.



¹ Bu çalışma Gazi Üniversitesi Finansman Yüksek Lisans Programında yapılan tez çalışmasından üretilmiştir.

Dünyada yaklaşık 60 yıldır; Türkiye’de de 30 yıldır faaliyet gösteren, İslami bankacılık veya faizsiz bankacılık olarak da bilinen katılım bankacılığında hem kurumsal hem bireysel müşterilerin finansman ihtiyacı, vadeli hesaplarda toplanan fonlar aracılığıyla faizsizlik prensibine uygun olarak (mal alım satımı yoluyla) sağlanır. Bunun yanı sıra bankacılık hizmetleri kapsamında sunulan diğer işlemler de, uygulamanın doğası gereği spekülasyon, belirsizlik, yüksek risk içermeden ve aynı zamanda tasarruf sahiplerine kar zarar adil dağıtılacak şekilde yürütülmektedir.

Hem katılım bankaları hem konvansiyonel bankalar aynı amaca hizmet etmekte: tasarruf sahipleri ve fon ihtiyacı olanlar aynı platformda buluşmaktadır. Devlete karşı sorumlulukları da aynı olan bu iki bankacılık sistemini birbirinden ayıran; fon toplama ve fon kullandırma yöntemleridir.

Katılım bankacılığında, “özel cari hesaplar” ve “katılma hesapları” yoluyla toplanan fonlar mudaraba, muşaraka, murabaha, selem, istisna, icara, karz-ı hasen, teverruk ve sukuk yöntemleriyle kullandırılır.

Katılım Bankacılığı fon kullandırma yöntemlerinden sukuk, bankaların uzun vadeli kaynak sağlaması ve müşterilerine kaynak yaratması için en çok tercih edilen yöntemlerden olup, uzun vadeli kaynaklar, yatırım projelerinin fonlanmasına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte sukuk uygulaması, özellikle Ortadoğu ve Asya’dan fon temin etmek için oldukça önemli bir enstrüman olmakta, borsaların derinliğini artırmaktadır. Reel varlıklara dayanmasıyla üretimi ve kayıtlı ekonomiyi teşvik eden sukukun, yalnızca Müslüman topraklarda değil, batılı ülkelerde de kullanımının arttığı görülmektedir. Önümüzdeki yıllarda hem ulusal hem uluslararası alanda kullanımının daha da artması ve büyüme ivmesinin yükselmesi beklenmektedir.

Sukuk piyasalarında global rekabetin uzun vadede artacağı beklentisiyle, bir an önce piyasayı tanıyarak adımlar atmak, ülke ekonomisinin kalkınmasına katkı sağlamak açısından önem arz etmektedir. Türkiye, global anlamda sukuk pastasından henüz küçük bir pay almakta ancak yapısı ve jeopolitik konumu gereği oldukça büyük bir potansiyel taşımaktadır. Var olan potansiyelini kullanabilmesi, sektörün en önemli oyuncularından olabilmesi için hem dünya hem Türkiye piyasasının tanınması, avantajlı ve dezavantajlı yönlerinin görülmesi ve problemlerli noktaların çözümleri için adımlar atılması gerekmektedir. Bu amaçla çalışma, sukuk uygulamalarını tanıtmayı, olumlu ve olumsuz yönlerini belirlemeyi hedeflemekte olup toplamda 4 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde sukukun yapısı ve işleyişi genel olarak dünyada kabul gören formlarıyla incelenmiş; ikinci bölümde sukukun Türkiye uygulaması olan kira sertifikalarına değinilmiştir. Üçüncü bölümde sukuk uygulamalarının teşvik edici yönlerine ilişkin değerlendirme ihraççı, yatırımcı ve piyasa açılarından yapılmış; son bölümde de piyasanın geliştirilmeye açık yönlerine yer verilmiştir.

1. Sukukun Yapısı, Türleri ve İşleyişleri

Sukuk, en basit deyişle, mülk sahipliğini veya bundan yararlanma haklarını temsil eden belgelerdir. Sukuk tarafından sadece nakit akışı değil aynı zamanda sahiplik hakkı da sağlanır(Visser, 2009, s.63).

Sukuk, AAOIFI(Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions/İslâmi Finansal Kuruluşlar Muhasebe ve Denetim Organizasyonu) tarafından “Belirli proje, varlık veya özel yatırım faaliyetlerinin finanse edilmesinde kullanılan, bu varlıklar üzerinde bölünmemiş hisseleri ve eşit değerleri temsil eden sertifika” olarak tanımlanır.

Sukuk, varlığa dayalı, periyodik olarak gelir getiren, pazarlanabilir, İslami kurallara uygun bir kıymetli evraktır. Sukukun, temsil ettiği varlığın, kamu kurumu, finansal kurum, şirket vb. bilançosunda yer alması birincil koşul olarak kabul edilir.

Tahvil ve sukuk piyasalardan kaynak bulup, projelere veya kamuya likidite enjekte etmek açısından ortak işlemlere sahiptir. Her ikisi de yatırımcılar için çoğunlukla istikrarlı bir getiri sağlamaktadır. Likit, finansal piyasalarda işlem gören yani pazarlanabilir, derecelendirilebilir, düzenli gelir akışı sağlayabilir olması gibi özellikleri nedeniyle benzer olan sukuk ve tahvillerin çalışma metodolojileri, hukuk kuralları ve finansal stratejileri açısından farklılıkları bulunmaktadır. Konvansiyonel tahvilden farklı olarak sukukun getirisinde, faiz değil bağlı olduğu varlığın getirisi esas alınır.

Özetlemek gerekirse; sukukun yapısına bakıldığında, döngü içerisinde üç tarafın olduğu görülür. Bunlar; “kaynak kuruluş” adı verilen, fon ihtiyacı olan şirket; tasarruflarını yatırıma dönüştürmek isteyen fon sahipleri/yatırımcılar ve iki tarafı bir araya getiren (özel amaçlı kuruluş) varlık kiralama şirkettir(Alswaidan, 2017, ss. 11-13).

Sukuk tarzı menkul kıymetleştirme, tahvillerden farklı olsa da, konvansiyonel seküritizasyon sürecinden türetilmiştir. Sukuk uygulamasında özel amaçlı şirketler (Special Purpose Vehicle/SPV) aracılığıyla yatırımcılar, varlıklar üzerinde payları oranında mülkiyet edinirler. Bu nedenle SPV ya da ülkemizdeki adıyla VKŞ(Varlık Kiralama Şirketi), sukuk ihracında önemli bir rol oynamaktadır

Sukuk tüm dünyada yasal altyapısı hazırlandıktan sonra hem kamu hem özel sektör aracılığıyla ihraç edilebilir. Yatırımcılar, ihraç edilen bu menkul kıymetleri, ihraca aracılık eden kurumlar vasıtasıyla satın alıp vade tarihinde getiri elde etmek için ya da ikinci el piyasası olan bir sukuk türüne sahiplerse vade tarihinden önce de nakde çevirmek için kullanabilirler.

Ülkemizde kira sertifikaları adıyla işlem gören ve daha çok murabaha ve icara işlemlerinin karşılığı olan sukukun dünyada farklı tür ve uygulamaları mevcuttur.

Tüm sukuk yapıları, yatırımcılara getiri sağlamak amacıyla, sukuka dayanak oluşturan bir varlığın performansına ya da söz konusu

varlıkla ilgili bir sözleşmeye dayanır. Bu çatı altında, tedavül kabiliyeti olup olmamasına göre ikincil piyasada işlem görebilen (icara, muşaraka ve mudaraba sukuk) veya göremeyen sukuk (murabaha, istisna, selem) şeklinde de incelenebilecek sukuk türleri bu çalışmada endekslenme şekline ve finansman şekline göre incelenmek üzere kategorize edilmiştir(Haholu, 2012, ss. 128-139).

**Endekslenme
Şekline Göre**

Projeye Endekli Sukuk

Yapılması hedeflenen bir projenin finansmanını sağlamak amacıyla özel amaçlı şirketler tarafından ihraç edilen sertifikalardır. Yatırımcılar sertifikaları satın aldığı takdirde sözleşmede belirlenen şekilde projenin kârına katılma hakkı elde ederken; şirketler de projenin finansmanı ve hayata geçirilmesi sağlamış olur.

Varlığa Endekli Sukuk

Finansman ihtiyacı olan bir şirketin, belirli bir süreyle gelir getirecek olan varlığının bu getirisi, sukuk finansmanı aracılığıyla yatırımcılar ile paylaşılır. Bu şekilde firma kazancını kısa vadede elde ederek finansman sağlamış, yatırımcılar da düzenli olarak getiri sağlamış olur.

Bilançoya Endekli Sukuk

Genellikle banka veya ticari işletmelerin bilançolarındaki öz varlıklara dayalı olarak ihraç edilen sertifikalardır.

**Finansmanına
Göre**

Ortaklık Sözleşmesine Dayalı Sukuk

-Mudaraba
-Muşaraka
-Hibrit

Satış Sözleşmesine Dayalı Sukuk

-Murabaha
-Selem
-İstisna

Vekalet Sözleşmesine Dayalı Sukuk

-Vakala

Kira Sözleşmesine Dayalı Sukuk

-İcara

2001-2015 yılları arasında dünya genelinde kamu kaynaklı ihraçların %77'si icara; %11'i vakala; %7'si hibrit ve % 5'i selem sukuk olarak gerçekleşmiş olup özel sektördeki dağılımda %28'lik pay ile yine icara başı çekmiş, onu % 19 ile vakala, % 16 ile muşaraka; %12 mudaraba sukuk takip etmiştir.

1.1. Mudaraba sukuk

Mudaraba, bir tarafın sermaye diğer tarafın emek ve/veya uzmanlık katkısında bulunduğu; kârın garanti edilemediği ancak önceden belirlenmiş bir orana göre paylaşıldığı bir finansman sözleşmesidir. Finansmanı sağlayan sermaye sahibinin girişimin nasıl yönetileceği üzerinde hiç bir yetkisi olmamakta; aynı sermaye getiren girişimci de (ihmalî olması durumu hariç) zarardan sorumlu tutulmamaktadır.

Mudaraba sukuk ise, emek sermaye ortaklığı olarak da bilinen bu işleminin finansmanı için sukuk ihraç edilmesidir.

Mudaraba sukuk ile finansman modelinin yatırımcı açısından esnek olması, büyük yatırım projelerine halkın katılımını teşvik edici bir unsurdur. Fakat girişimci tarafından kârın düşük zararın yüksek gösterilebilmesi gibi sebeplerle dünyada çok tercih edilen bir yöntem değildir. Ülkemizde ise, dünyadaki örneklerinden farklı olarak, getiri oranının belli olmaması; bu anlamda ikinci el piyasa açısından da uygun olmaması gibi sebeplerle mudaraba sukuk yapısı uygulanmamaktadır.

1.2. Muşaraka sukuk

Muşaraka kar zarar ortaklığı olarak da bilinir. Mudaraba sukuktan farklı olarak muşaraka sukukta her iki taraf da ortaklığa nakdi sermaye getirmektedir. Nakdi sermaye karşılığı mülkiyet ortak ve tüm taraflar yönetimde söz sahibidir olmaktadır. Mudaraba ve muşaraka sukuku birbirinden ayıran en net özelliklerden bir diğeri ise mudaraba sukukta zararın istisnai durumlar hariç olmak üzere yalnızca sermayedar tarafından karşılanması ancak muşaraka sukukta zararın sermaye payları oranında dağıtılmasıdır(Tok, 2009, s.19).

Mudaraba gibi, dünyada ikinci el piyasada işlem gören muşaraka sukukta, taraflardan biri diğerine haber vererek ortaklığı feshedebilir. İslam alimlerinin görüşlerine göre muşarakaya konu varlıkların % 33 ile % 50 arasında değişebilecek bir kısmı maddi varlıklardan oluşmalı(Latham&Watkins LLP, 2015) ve kâr zarar dağıtım oranı mudaraba sukukta olduğu gibi sözleşme ile önceden belirlenmelidir.

1.3. Hibrit sukuk

Özellikleri birbirinden farklı olan icara, murabaha, istisna sukuk türlerinden oluşan bir havuzun yeniden menkul kıymetleştirilmesine hibrit, karma ya da melez sukuk adı verilmektedir. Portföyde bulunan sukuk türüne göre ikincil piyasalarda işlem görüp görmemesi farklılık gösteren hibrit sukukun, % 51 ya da daha fazlasının varlığa dayalı sukuklardan oluşması şartıyla ikincil piyasada işlem görmesi mümkündür.

1.4. Murabaha sukuk

Faizsiz swap işlemi olarak da tanımlanabilecek olan murabaha sukuk çeşidinde, üzerinde mutabık kalınan bir mal, banka tarafından satıcıdan peşin olarak alınıp, üzerine önceden belirlenmiş bir kâr marjı eklenerek malı talep eden müşteriye satılır. Bankanın müşterisine yaptığı bu satış, vadeli olabileceği gibi tek seferde de olabilir. Eğer taksitle satış söz konusuysa, varlığın mülkiyeti tüm ödemeler yapıncaya kadar bankada kalır. Murabaha sukuk ise, murabaha işlemine konu malın temin edilebilmesi için SPV aracılığıyla sukuk ihraç edilmesidir. Sukuk geliri ile finanse edilen mal SPV tarafından satın alınıp, üzerine kâr payı ekleyerek müşteriye satılmaktadır.

İşlemin krediden ayrılması ve faizsiz finansman kriterlerine uyması için belirli kurallara uyulması gerekir(Usmani, 1998, ss. 66-70).

Buna göre; murabaha işlemine konu olan mal, satış sırasında var olmalı; ticarete uygun olmayan ürünler murabaha işlemine de konu olmamalı; satış tutarı önceden belli ve herhangi bir şarta bağlanmamış olmalıdır.

Murabaha sukuk, ihraç edenin emtiayı satın aldığı kişiye karşı borcunu temsil ettiğinden vadeli olarak satışı faize benzer ve bu sebeple murabaha sukukun ikinci el piyasada işlem görmesi yasaktır.

1.5. Selem sukuk

Selem, teslimi ileriye dönük satın alma işlemi olan "forward"ın faizsiz şeklidir. Finansman ihtiyacı olan (bankanın müşterisi) satıcının, belirli bir malı/malları peşin ödenecek bir fiyat karşılığında, bankaya gelecekte tedarik etmeyi taahhüt ettiği satış işlemidir. Banka, kendisine belirlenen vadede yapılan mal tesliminin ardından, konu ürüne, piyasa fiyatını aşamayacak bir kâr marjı ekleyerek satıp, aradaki farktan kazanç elde etmektedir.

İkinci el piyasada işlem görmeyen selem sukuk ise en basit haliyle, ileride teslim edilecek bir malın/ürünün temini için kaynak yaratılmasıdır. Klasik bankacılıktan farklı olarak bu işlemde elbette faiz yoktur ve belirsizliğin ortadan kaldırılması için teslimatın niteliği, niceliği, yeri, tarihi ve zamanı her iki tarafça önceden belirlenmiş ve kabul edilmiş olmalıdır(Latham&Watkins LLP, 2015).

1.6. İstisna sukuk

İstisna işlemi, bir malın peşin bedeli karşılığında üretilip/imale edilip satılması işlemidir. İstisna işlemine konu, imal veya inşası tamamlanıp alıcıyla teslim edilecek ürün/malın finanse edilmesi için çıkartılan sertifikalar ise istisna sukuku oluşturur. Bu tanım ile istisna sukuk, ilk bakışta selem sukuk ile aynı gibi görünmekte olup; istisna sukuku, selem sukuktan ayıran bazı özellikler vardır(Latham&Watkins LLP, 2015):

-İstisna sözleşmesinin konusu, genellikle üretilen bir eser ya da imalat ve inşaat ile dönüştürülebilen maddelerdir; Selemde ise standart ve seri olarak üretilen ürünler söz konusudur.

-Ürünün spesifik özellikleri ve fiyatı önceden belirlenmelidir fakat ödeme selem sukuktan farklı olarak peşin olarak alınmak zorunda değildir.

-Sözleşmede teslim tarihi ay/gün/saat olarak belirtilmez fakat ürünün alıcısı azami bir süre belirleyebilir.

Maddi bir varlığı ya da mülkiyeti temsil etmediği; henüz mevcut olmayan varlıkların temini için borç ilişkisi yarattığından istisna sukukun da ikincil piyasada işlem görmesi yasaktır. İstisna sukuk, daha çok anahtar teslim proje finansmanı için uygun gibi görünen ve icara ile birlikte yürütülen bir sukuk türüdür.

1.7. Vakala sukuk

Vakala/vekil tam olarak sözlük karşılığı olan bir tarafın kendi adına hareket etmek için başka bir tarafı yetkili tayin ettiği bir düzenleme

anlamına gelir. Sukuk yatırımcısı adına bir varlık veya varlık havuzunda yer alan varlık/yatırımları yönetmek adına bir vekil atanır. Artık vekil, ücret karşılığında, daha önce üzerinde mutabık kalınan kâr oranını elde edebilmek amacıyla sukuk yatırımcıları adına uzmanlığını kullanarak süreci yönetir. Elde edilen kâr, SPV aracılığıyla sukuk sahiplerine dağıtılır. Dönemsel dağıtım tutarını aşan meblağ, genellikle teşvik edici olması açısından vekile verilir (Latham&Watkins LLP, 2015). Vade tarihi geldiğinde, vekil sukuk portföyünü tasfiye edip ve tasfiye gelirlerini yatırımcılara ve ihraççı tarafından yatırımcılara ödenecek fesih tutarlarını karşılar.

Vakala sukuk dünyada finansal kurumlar tarafından daha çok tercih edilmekte olup sebebi varlıklara sahip olmayıp, getirilerinden yararlanılabilesidir(Jivraj, 2017).

Vakala sukuk ülkemizde bu isim altında işlem görmese de aslında icara, mudaraba gibi sukuk işlemlerinin altyapısını oluşturur.

1.8. İcara sukuk

İcara, bankanın (kiraya veren) belirli bir finansman dönemi için bir varlığı, satın alıp müşterisine kiraladığı bir sözleşmedir. Sözleşme gereği, tüm kira ödemelerini yapan müşteri, vade sonunda malın maliki olmaktadır.

İcara işlemine konu varlığın satın alınabilmesi ve müşteriye kiraya verilebilmesi amacıyla SPV tarafından ihraç edilen menkul kıymete ise icara sukuk denilmektedir.

Klasik bankacılıkta kullanılan leasingin karşılığı olduğu için bilinirliği ve anlaşılabilirliği diğer sukuk türlerine göre tüm dünyada fazla olmuş ve ülkemizde de bu yöntem daha çok tercih edilmiştir.

İcara sukukun işleyebilmesi için kiraya veren, varlığın maliki olmalı ya da intifa hakkına sahip olmalı, bedel ve süre önceden net bir şekilde karşılaştırılmalıdır. Bununla birlikte satın alınıp geri kiralanan varlığın yine İslami kurallara uygun eylemler için kullanılıyor olması gerekir. Kiralanan varlıklar, kiralama süresi içerisinde var olmalıdır(Örneğin, bedeli açıkça belirtilmek şartıyla inşası kira süresi içerisinde tamamlanacak bir varlık da sözleşmeye konu olabilir) (Latham&Watkins LLP, 2015).

2. Türkiye’de Sukuk Uygulamaları

Kira sertifikaları ülkemizde 2010 yılında SPK(Sermaye Piyasası Kurulu)’nın Kira Sertifikaları ve Varlık Kiralama Şirketleri Tebliği Seri No. 43 ile düzenlenmiş olup 2012 yılında 4749 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanununun 7/A Maddesine yapılan düzenleme ile kamu kesimi sukuk ihracının da gerçekleştirebilmesi için HMVKŞ (Hazine Müsteşarlığı Varlık Kiralama Şirketi) kurulmuştur.

Hazine müsteşarlığı tarafından kira sertifikası ihracı doğrudan satış yöntemiyle gerçekleştirilmekte olup bu ihracın iki türü bulunmaktadır. Kira sertifikaları, sabit kira ödemeli ya da TÜFE(Tüketici

Fiyatları Endeksi)'ye endeksli olabilmektedir. Doğrudan satış yöntemi ile ihraç edilen sertifikaların her birinin nominal değeri 100.-TL'dir. İhraç edilen sertifikalar Borsa İstanbul'da işlem görmekte ve Gelir Vergisi Kanunu'nun Geçici 67.maddesine göre vergilendirilmektedir.

2010-2017 yılları arasında kamu kesimi tarafından 22 Milyar TL'si yurtiçinde olmak üzere toplam 36 Milyar TL değerinde sukuk ihraç edilmiş ve önemli tutarda finansman ihtiyacı bu yolla karşılanmıştır.

2012'de devlet sukuk ihraçlarına onay verilmesinden sonra 07.06.2013 tarih ve 28670 sayılı Resmi Gazete'de, III-61.1 sayılı "Kira Sertifikaları Tebliği" yayınlanmış olup, özel sektörde de kira sertifikası ihraç yolu açılmıştır (Borsa İstanbul[BIST], t.y.). Tüm ihraçlar, SPK'da tanımlanmış olması şartıyla Varlık Kiralama Şirketleri aracılığıyla yapılabilmektedir.

Varlık Kiralama Şirketleri, kira sertifikası ihraç etmek, ihraca konu varlığı devralmak kiralamak, kira süresi boyunca kendi nam ve sertifika sahipleri ve yararına yönetmek ve vade sonunda bu varlığı kaynak kuruluşa devretmek zorundadır. Kaynak kuruluş ile arasında yapılan sözleşmenin konusu dışında ticari faaliyette bulunamaz, kredi kullanamaz ve borçlanamazlar (SPK, III-61.1 sayılı Kira Sertifikaları Tebliği: madde 12).

Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan Kira Sertifikaları Tebliği'ne göre özel sektörde kira sertifikaları: "Halka arz edilerek veya halka arz edilmeksizin satılmak üzere ihraç edilebilir. Halka arz edilmeksizin yapılacak satışlar, tahsisli satış ve nitelikli yatırımcıya satış olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Halka arz edilecek kira sertifikalarının borsada işlem görmesi ve bu amaçla borsaya başvurulması zorunludur."

Hem halka arz hem de tahsisli satış yöntemi ile kira sertifikası ihraç işlemi için Kira Sertifikalarına ve Varlık Kiralama Şirketlerine İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ'in eklerinde yer alan belgeler ile SPK'ya başvurulması gerekmektedir. Halka arz yoluyla yapılan ihraçlarda sirküler ve izahname düzenlenmekte, bu belgeler VKŞ ve aracı kurum tarafından imzalanmakta ve SPK tarafından burada yer bilgilerin gerçeğe uygunluğuna karar verilirse kira sertifikaları kurul kaydına alınmaktadır. Halka arz ile ihraç edilecek kira sertifikalarının SPK tarafından kabul edilen ulusal ya da uluslararası derecelendirme kuruluşları tarafından derecelendirilmesi ve bilgilerin izahname ile sirkülerde yer alması gerekmektedir.

Halka arz ile ihraç edilen kira sertifikalarından farklı olarak tahsisli olarak veya nitelikli yatırımcılara satılmak üzere ihraç edilecek kira sertifikalarında sirküler ve izahname düzenlenmemektedir. Benzer şekilde halka arz yoluyla ihraç edilen kira sertifikalarına konu varlıklardan elde edilecek gelirlerin kira sertifikası sahiplerine dağıtılması ile ilgili bilgiler izahname ve sirkülerde yer almak zorunda iken; Tahsisli olarak veya nitelikli yatırımcılara satılmak üzere ihraç edilecek kira sertifikalarında aynı bilgiler, kira sertifikası sahiplerine yapılacak duyurularda yer almak zorundadır.

Özel sektör tarafından 2010-2017 yılları arasında toplam 23 Milyar TL tutarında sukuk ihracı gerçekleştirilmiştir.

Kira Sertifikaları Tebliği'nde kira sertifikaları: Sahipliğe, Yönetim Sözleşmesine Alım Satım, Ortaklığa ve son olarak Eser Sözleşmesine Dayalı Kira sertifikaları şeklinde kategorize edilmiştir. Bunlar içinden en çok kullanılanı sahipliğe dayalı ve alım satım dayalı kira sertifikaları olmaktadır.

2.1. Sahipliğe Dayalı Kira Sertifikası

İcara sukukun Türkiye uygulaması sahipliğe dayalı kira sertifikasıdır. "Kaynak kuruluşa veya üçüncü kişilere kiralanmak veya VKŞ adına yönetilmek üzere VKŞ tarafından kaynak kuruluştan devralınacak varlık ve hakların finansmanını sağlamak için ihraç edilen kira sertifikalarıdır" (Kuveyt Türk Portföy Yönetimi A.Ş., t.y.).

İlgili tebliğde de belirtildiği üzere, ortaklığa dayalı kira sertifikası, eser sözleşmesine dayalı kira sertifikası ve sahipliğe dayalı kira sertifikası ihraç tutarları, ihraca konu edilen varlığın gerçeğe uygun değerinin % 90'ını aşamaz. Bununla birlikte ihraca konu varlık, kaynak kuruluş tarafından geri alınacaksa, geri alım hakkı tapu kütüğüne şerh edilmek zorundadır."

Varlık kiralama şirketinin, sukuk ihracını gerçekleştirip, yatırımcılardan fon temin etmesiyle başlayan ihraç süreci, toplanan fonların, kaynak kuruluşa devredilmesiyle devam eder. Bu şekilde kaynak kuruluş, satış karşılığı bedeli almış olur. Varlık ya da kaynak sözleşme ile VKŞ'nin mülkiyetine geçer. Mülkiyet devrinin ardından, varlığın yeni sahibi VKŞ, bu varlık ya da kaynağı, fon ihtiyacı olan kaynak kuruluşa ya da üçüncü bir kişiye, sukukun vadesi süresince kiralar ve kaynak kuruluştan kira bedellerini periyodik olarak tahsil eder. Bu tahsilatlar, başta sukuku satın almış olan yatırımcıların düzenli ödemeleri için kullanılır. Başlangıçta işleme konu olan varlık, vade sonunda sözleşmeye göre kaynak kuruluşa ya da üçüncü bir alıcıya satılır. Son satış tutarı ile yatırımcıların anaparaları ödenir ve süreç tamamlanır.

Kira sertifikası sahiplerinin menfaatlerini korumak adına mevzuat gereği, ihraca konu varlık/varlıklar üzerinde 3. kişiler lehine hak tesis edilmemiş olmalı ve haciz veya ihtiyati tedbir kararı da bulunmamalıdır.

2.2. Yönetim Sözleşmesine Dayalı Kira Sertifikası

Yönetim sözleşmesine dayalı kira sertifikaları, tebliğde: "kaynak kuruluşa ait varlık veya hakların vade boyunca kiralanması da dâhil olmak üzere VKŞ lehine yönetilmesi neticesinde elde edilen gelirlerin sözleşme hükümleri çerçevesinde VKŞ'ye aktarılması amacıyla ihraç edilen kira sertifikalarıdır." şeklinde tanımlanmıştır.

Yöntem olarak icara sukuk ile benzerlik gösteren bu kira sertifikası türünde ihraca konu varlık ve hakların mülkiyetinin devri söz konusu değildir. Sahipliğe dayalı kira sertifikasından ayrıldığı nokta da budur.

Sahipliğe dayalı kira sertifikasında olduğu gibi, yine VKŞ'nin sukuk ihracı ile başlayan fon yaratma sürecinde, sukuk yatırımcılarından toplanan fonlar kaynak kuruluşa devredilir. Akabinde fon ihtiyacı olan bu kuruluş, sözleşmeye konu varlık ve hakları varlık kiralama şirketi adına yönetir. Bu yöntemde kaynak kuruluş, yönetim boyunca VKŞ'ye kira veya yönetim ücreti öder. Periyodik olarak kira bedelinde olduğu gibi, kaynak kuruluştan sağlanan bu gelirler, yatırımcıların sukuktan sağladıkları düzenli getirileri olur. Vade sonunda, sözleşme koşullarına bağlı olarak, konu varlık ve haklar üçüncü kişilere ya da kaynak kuruluşa satılır ve satış bedeli ile yatırımcıların anaparaları ödenir.

2.3. Alım Satıma Dayalı Kira Sertifikası

İlgili Tebliğ'de "Bir varlık veya hakkın VKŞ tarafından satın alınarak belirli nitelikteki şirketlere vadeli olarak satılması işleminde varlık veya hak alımının finansmanını sağlamak için ihraç edilen kira sertifikaları" olarak tanımlanan alım satıma dayalı kira sertifikası, dünyada murabaha sukuk olarak bilinen uygulamanın Türkiye'deki karşılığıdır.

Varlık kirama şirketi fon ihtiyacı olan kaynak kuruluş ile yaptığı sözleşme sonrası sukuk ihracını gerçekleştirip, ihraçtan elde ettiği gelir ile kaynak kuruluşun ihtiyacı olan varlık/malları piyasadan temin eder. Kaynak kuruluş, sözleşmede üzerinde anlaşılan vade ve alış fiyatının üzerine eklenmiş kâr marjlı fiyat karşılığında bu emtiaları VKŞ'den satın alır. Vadelerde ve vade sonunda kaynak kuruluş tarafından VKŞ'ye ödenen bu bedel, yatırımcılara aktarılarak süreç tamamlanır. Henüz borcu tamamen ödenmemiş bir varlığı temsil eden alım satıma dayalı kira sertifikaları bu sebepten ikinci el piyasada işlem görmemektedir.

2.4. Ortaklığa Dayalı Kira Sertifikası

SPK'nın yaptığı tanıma göre ortaklığa dayalı kira sertifikaları, VKŞ'nin ortak girişime ortak olmak amacıyla ihraç ettiği kira sertifikalarıdır. Dünyada uygulanan mudaraba ve müşaraka sukukun Türkiye'deki karşılığıdır.

Getirinin net olmaması, yatırımcı sayısının da ülkemizde az olması gibi sebeplerle bu kira sertifikası türü, yasal alt yapısı oluşturulmasına rağmen pek kullanılmamaktadır.

Ortaklığa dayalı kira sertifikaları emek sermaye ya da kâr zarar ortaklığı şeklinde ihraç edilebilmektedir. Her iki yapıda da kâr önceden garanti edilemez ancak paylaşım oranı sözleşmede belirtilir. Girişimcinin kötü niyeti veya hukuka aykırı eylemleri dolayısıyla oluşabilecek olası zararlar haricinde girişimin zarar etmesi durumunda, emek sermaye ortaklığında zarar yalnızca sermayedarın sorumluluğunda olmakta fakat kâr zarar ortaklığında, ortaklar koydukları sermaye oranında zarardan sorumlu olmaktadır.

Bu yöntemin ihraç sürecinde de varlık kiralama şirketi kira sertifikası ihracı ile piyasada yatırım yapmak isteyenlerden fon toplar. Toplanan fon, oluşturulan ortak girişimin sermayesine eklenir. Ortak

girişimin faaliyetlerinden elde edilen kâr varlık kiralama şirketi ve girişimin diğer tarafları arasında paylaşılır. Kira sertifikası yatırımcıları ile VKŞ'nin, girişimden elde ettiği kârı paylaşır. İhraca konu işin tamamlanması ile ortaklık tasfiye edilir. Tasfiye bedeli, tüm ortaklara sözleşmede belirlenen payları oranında dağıtılır.

2.5. Eser Sözleşmesine Dayalı Kira Sertifikası

Dünya'da istisna sukuk olarak bilinen sukuk türünün Türkiye uygulaması karşımıza eser sözleşmesine dayalı kira sertifikası olarak çıkmaktadır. Tebliğ'de "VKŞ'nin iş sahibi sıfatıyla taraf olduğu bir eser sözleşmesi kapsamında eserin meydana getirilmesini sağlamak amacıyla ihraç edilen kira sertifikalarıdır." şeklinde açıklanmaktadır. Eser bedeli, VKŞ tarafından peşin olarak ödendiye, yatırımcıyı korumak amacıyla yüklenici tarafından VKŞ lehine menkul/gayrimenkul teminat verilir."

Bu yöntemde, kaynak kuruluşun talebi ile VKŞ'nin ihraç yoluyla topladığı fonlar, bir eserin üretimi, tesisi için yükleniciye aktarılır. VKŞ'nin iş sahibi olarak taraf olduğu bu yöntemde, eser, vadeli olarak nihai kullanıcı niteliğindeki fon kullanıcılarına/kaynak kuruluşa satılır ve satış bedeli periyodik olarak tahsil edilir. Tahsil edilen bu ödemeler de kira sertifikası yatırımcılarının periyodik getirisini oluşturur. Fon kullanıcısı olan kaynak kuruluş, yükleniciden tamamlanmış eseri vade sonunda teslim alır ve süreç tamamlanır.

3. İhraççı, Yatırımcı ve Piyasa Açısından Kira Sertifikalarının Değerlendirilmesi

Hem dünya hem Türkiye uygulamalarına bakıldığında, bir sermaye piyasası ürünü olarak kira sertifikasının tercih edilmesini sağlayan yönler ile birlikte; uygulamanın pek çok coğrafyada yeni olması sebebiyle geliştirilmeye açık yönlerinin de olduğu görülmektedir.

Sukukun kullanımını teşvik eden unsurlar, yatırımcı, kaynak kuruluş ve piyasa açısından farklı şekilde ele alınabilir.

Geleneksel finansman, borç ilişkisine dayanırken; İslami finansmanın gerçek bir varlığa dayanması risk unsurunu azaltmakta ve özellikle yatırımcı açısından şeffaflık ve güven sağlamaktadır. Sukukun pek çok türü, ikincil piyasalarda işlem görebildiğinden hem bireysel hem kurumsal yatırımcılar tarafından likit bir enstrüman olma özelliği taşımaktadır.

Kaynak kuruluş açısından bakıldığında sukuk ile fon sağlamanın pek çok olumlu etkisi olduğu görülür. Fon ihtiyacı olan bir şirket, varlıklarında bulunan gayrimenkulü, atıl durması yerine özel amaçlı şirkete/SPV'ye devredip geri kiralayarak ya da SPV lehine yönetilmesini sağlayarak ek gelir yaratabilir veya finansman ihtiyacını karşılayabilir. Bir firmanın bilançosundaki atıl varlığın, sukuk vasıtasıyla fon yaratmak için kullanılması yoluyla firmanın net işletme sermayesi artar (Coşar, 2017); borçlanma ve likidite oranları iyileşir. Bu şekilde hem finansal rasyolar olumlu etkilenmiş hem de borçlanmanın aksine kur ya da faiz riskinden kaçınılmış olur.

Piyasa açısında ise sukukun sermaye piyasasına katkısı görölmektedir. Tasarruflarını değerlendirmek için konvansiyonel bankacılık araçlarını tercih etmeyen yatırımcıların tasarrufları, kira sertifikaları ihracı ile yastık altında kalmamakta ve sermaye piyasasına kazandırılmaktadır.

Kalkınma bankaları müşterilerine, sukuk aracılığıyla, nakdi para temin etmek yerine mal ve hizmet satın alır. Bu şekilde katılım bankası, müşterisi adını mal ve hizmeti satın aldığıında kayıt dışı ekonomik ilişkinin önüne geçilmiş olur, devletin vergi geliri artar.

Benzer şekilde kira sertifikalarının, reel sektör faaliyetleri ile ilgili olması, konvansiyonel bankacılık faaliyetlerinde izlenen faiz hareketlerinin aksine, spekülatif hareketlerin meydana gelmesini önlemeye yardımcı olmaktadır.

Sukuk, dayandığı varlık üzerinde ortaklık hakkı sağladığından, yatırıma ya da üretime dayandığından enflasyonist baskı yaratmamaktadır.

4. Sukuka ve Sukuk Piyasasına İlişkin Sorunlar ve Öneriler

Sukuk ile ilgili olarak belirlenen sorunlar altı maddede özetlemiştir:

4.1. Ortak, düzenleyici bir kurumun eksikliği

Din adamları, sukuk yapılarının İslami hükümlere ne kadar uyumlu olduğuna dair farklı görüşlere sahip olabildiklerinden, bu konularda mutlak ve yerleşik görüş birliği olmaması, yatırımcı kesim açısından çekince yaratmaktadır (Adıgüzel, 2016, ss. 47-49).

Sukuk ihraç ve alım satımı için birbirinden farklı yapılar, kurallar olması sebebiyle ürünler doğru koordine edilememekte ve standartlaşmamaktadır. Bu durum, sukuk üzerinde belirsizliği ve aynı sebeple de sözleşme maliyetlerini yükseltmektedir. Yatırımcının sukuka güvenini sağlamak ve kullanılabilirliğini artırmak amacıyla düzenleyici bir otorite ve ortak bir söylem gerekmektedir. Ancak genel yaklaşıma bakılırsa, denetleyici, düzenleyici ortak bir kurum oluşturulması konusunda dahi henüz fikir birliği sağlanmış değildir.

4.2. Sukuk dizaynının basitleştirilmesi gerekliliği

Sukukun konvansiyonel araçlara göre daha karmaşık bir yapısı olduğu gerçektir fakat yapısının basitleştirilerek anlatılması ve iskeletini bozmayacak şekilde değişen koşullara ayak uydurabileceği tasarımlar oluşturulması, piyasanın gelişimi için oldukça önemlidir.

4.3. Fiyatlama modeli

Doğru piyasa fiyatını bulabilmek adına 90 yılı aşkın bir süredir kullanılan modern değerlendirme prosedürleri, sukuk piyasalarındaki menkul kıymetleştirme sürecinde de uyarlanmalıdır. Kira sertifikaları piyasada, tahviller gibi fiyatlanmakta olup, getiri oranı, vadeye kalan gün sayısı, kupon ödemeleri kira sertifikasının piyasa değerini belirlemektedir. Gösterge tahvil getirisine göre fiyatlaması yapılan kira

sertifikalarının getirisi, ortaya çıkma nedenine zıt bir şekilde, tahvil faizleri yükseldiğinde azalmakta; azaldığında ise artmaktadır (Arslan ve Kayhan, 2015, ss. 12-14). Piyasanın çok gelişmemiş olması sebebiyle tahvilleri muadil olarak fiyatlanan kira sertifikaları, benzer vade ve riske sahip kira sertifikaları ile birlikte değerlendirilerek fiyatlanmalı; sukukun daha karmaşık bir yapı olması sebebiyle yalnızca menkul kıymetin kendisi değil, kaynak kuruluş ve VKŞ de dikkate alınarak modelleme yapılabilir.

4.4. İslami menkul kıymetlerin ratingleri

Sukukların derecelendirilmesinin, karışık yapılarından dolayı klasik menkul kıymetleri değerlendirmekten daha zor olması, işlem hacminin artırılabilmesi açısından engel teşkil etmektedir. Fiyatlama modelinde olduğu gibi, derecelendirme safhasında da sukukun fitratı ile çatışmayacak yöntemler kullanılmalıdır.

4.5. Sukuk enstrümanlarının likiditesi

Ahmet Ulusoy ve Mehmet Ela'nın Sukukun İkinci El Piyasa Sorunu isimli çalışmasında bu konu şöyle ele alınmıştır: "Yatırımcılar sınırlı ikincil piyasanın bu durumunu tazmin etmek için daha yüksek getiri talep etmektedir. Sonuçta ihraççılar daha fazla getiri sunmak zorunda kalmaktadır. Bu durum ise ihraç maliyetlerini arttırmakta, potansiyel sukuk ihraçlarını engellemekte ve sukuk piyasasını olumsuz etkilemektedir."

Sukukun ikinci el piyasa sorunu olması, aracın likiditesini, derecelendirmesini vb. etkilemekte ve bu pazarın geliştirilmesi için öncelik verilmesi gereken bir husus haline gelmektedir. Bu sebeple de mümkün olan türlerinde, ikincil piyasaların geliştirilmesi ve tanıtılması, sukuk pazarının canlandırılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bunun için de pazarın talebi doğrultusunda öncelikle birincil piyasanın altyapısı düzenlenmeli ve derinliği artırılmalıdır.

4.6. Bilinirlik

Son dönemde Hazine Müsteşarlığı tarafından gerçekleştirilen altına dayalı kira sertifikası ihracının sukuk bilinirliğine katkısı olmakla birlikte sukuk uygulamalarının bilinirliğinin hala az olması en büyük sorunlardan biridir.

Bazı çalışmalara göre katılım bankaları toplumun oldukça küçük bir kesimi ile çalışmaktadır. Müşteriler ve potansiyel müşteriler açısından yapılan bir çalışmaya göre; kişiler katılım bankalarının fiziki imkânlarını yetersiz bulurken, yüksek maliyet ve masraflar gibi sebeplerle katılım bankalarını olumsuz bulduklarını belirtmişlerdir (Ergeç, Kaytancı ve Toprak, 2014, ss. 53-90). Yine aynı çalışma göstermiştir ki müşteriler tarafından, katılım bankalarının personelleri, klasik bankacılık personellerine göre daha az yetkin ve deneyimli bulunmaktadır.

4.7. Sonuç ve öneriler

Çeşitli dini, sosyoekonomik ve politik nedenlerle varlığına ihtiyaç duyulan faizsiz bankacılık sistemi; faizsizlik prensibi, spekülasyon yasağı,

yüksek belirsizlik ve yüksek riskten kaçınma gibi özellikleri bünyesinde barındırmaktadır. Uzun dönemde ivmesinin hızlanması beklenen katılım bankalarının en sık başvurduğu araçlardan olan sukuk ya da kira sertifikası, tahvil benzeri bir finansal araç olup İslam hukukuna uygun hisse senetlerini ifade etmektedir.

Sukuk çeşitleri, her ülkede pazarın yapısı ve talebine göre farklılıklar gösterse de ihraç şekli ufak nüanslar dışında sistemin özü gereği tüm dünyada aynıdır. Benzer şekilde, uygulandığı tüm ülkelerde avantaj ve dezavantajları noktaları ortak bir paydada buluşmaktadır. Bu özellikleri Türkiye özelinde incelediğimizde kira sertifikalarının, yalnızca faiz hassasiyeti olan kişileri değil; kira sertifikasının reel bir varlığa dayanması sebebiyle şeffaf ve teminatlı olmasından kaynaklı her kesimden bireysel ve kurumsal yatırımcıyı kendisine çekebildiği görülmektedir.

Sukuk sahipleri yatırımlarıyla, sabit ya da değişken oranlı periyodik bir gelir imkânı sağlamaktadır. Bununla birlikte kısa vadeli katılım hesapları ile karşılaştırıldığında kira sertifikalarına, katılım hesaplarına uygulanan stopajdan oranından daha düşük bir oran uygulandığından vergi avantajı elde edilmektedir. Örneğin 6 aylık katılım hesaplarına uygulanan stopaj oranı % 15 iken, ülkemizdeki kira sertifikası uygulamasında, yatırımcıların sukuk kazancına nihai vergi olarak %10 oranında gelir vergisi stopajı uygulanmaktadır.

Kira sertifikaları, kurumsal yatırımcılar açısından da vergi avantajı sunmaktadır. Örneğin: anonim, eshamlı komandit ve limited şirketler ile yatırım fonları tarafından elde edilen sukuk gelirleri stopaja tabi olmayıp kurumlar vergisine tabidir(Ernst&Young,t.y.) Sayılanlar dışındaki kurumlar ise Hazine Müsteşarlığı tarafından ihraç edilen kira sertifikaları hariç olmak üzere stopaja tabii olup, ödenen stopaj yılsonunda kurumlar vergisinden mahsup edilebilmektedir. Ayrıca 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 5. Maddesi birinci fıkrasına göre de kira sertifikası ihracı amacıyla, geri alınmak üzere kanunda belirtilen finansal kurumlara satışı yapılan gayrimenkullerden doğan kazançlar, kurumlar vergisinden %100 istisnadır. Bu şekilde şirket bilançosunda atıl duran bir varlık kazanca dönüştürülerek hem finansal rasyolara olumlu etki sağlanmakta, hem vergi avantajı elde edilmekte hem de şirket finansmanında kur ve faiz riskinden kaçınılmaktadır.

Kira sertifikalarının bankacılık sektörü ve dolayısıyla ülke ekonomisine de katkıları bulunmaktadır. Şöyle ki: tasarrufların yetersiz olduğu ülkemizde var olan tasarrufların da değerlendirilememesi dış borçlanmayı daha da artırmaktadır. Tasarrufların yatırıma dönüşmesine aracı olan ise bankacılık sektörüdür. Bankalar yatırımlar için kaynak yaratarak üretim ve kalkınmaya katkı sağladığından, ülke ekonomisinin büyümesi için doğrudan etkili olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, tasarruflarını değerlendirmek için konvansiyonel bankacılık ürünlerini tercih etmeyen potansiyel yatırımcıların yastık altı fonlarının katılım bankaları ve dolayısıyla kira sertifikası ile sermaye piyasalarına kazandırılması, kalkınmayı olumlu etkilemektedir. Ayrıca kira

sertifikalari, reel varliklara dayandigindan, ticareti ve kayitli ekonomiyi tesvik etmekte ekonomik kalmimaya bu yonuyile de katkı saglamaktadır.

Katılım bankaları, konvansiyonel bankalara göre daha kısıtlı enstrümana sahipken kira sertifikaları ile birlikte ihtiyaç anında nakte çevrilebilir bir araca kavuşmuş, hareket alanı bulmuşlardır. Katılım bankalarının T.C. Merkez Bankası APİ (Açık Piyasa İşlemleri)'ye erişimi kira sertifikaları yoluyla sağlanmıştır. Bu durumda katılım bankasının eğer varsa fon fazlası kira sertifikalarına yatırım yapılarak değerlendirilebilmekte ve eğer varsa likidite sıkışıklığı da APİ ile giderilebilmektedir(Kuveyt Türk Portföy Yönetimi A.Ş., t.y.).

Özendirici yönleri ile birlikte, sukuk pazarına bakıldığında elbette sorunlar da görülmektedir. Ortak, düzenleyici bir kurumun eksikliği, birbirinden farklı islami söylemlerin varlığı, sukuk dizaynının, organizasyon, pazarlama ve fiyatlama modellerinin geliştirilmesi gerekliliği, sukuku derecelendirme yöntemleri, ikinci el piyasa sorunu ve bilinirlik sorunu dünya genelinde geliştirilmeye açık olarak görülen konular arasında yer almaktadır. Türkiye özelinde ise en büyük problemin bilinirlik olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki müşteriler tarafından, katılım bankalarının fiziki imkânları yetersiz, maliyet ve masrafları yüksek bulunmaktadır. Ayrıca konvansiyonel bankacılık personelleri ile karşılaştırıldığında personel, daha az yetkin ve deneyimli bulunmaktadır. Sektörde görece yeni olmasının da verdiği dezavantaj ile katılım bankacılığının yaşadığı bu problemler elbette en önemli enstrümanlarından biri olan kira sertifikalarına da yansımakta, ürün yeterince anlaşılammakta ve tanıtlammaktadır.

Günümüzde 2.2 trilyon dolara yaklaşan varlıklarıyla 1000'den fazla İslami finans kuruluşu, hem Müslüman hem de gayrimüslim ülkeler olmak üzere dünyanın 50 ekonomisinde faaliyet göstermektedir. Öyle ki Avrupa'nın Müslüman ülkelerden alacağı göçün artacağı beklentisiyle önemli bir potansiyel olduğu ve bu beklentiyle pek çok Asya ülkesinin önüne geçeceği tahmin edilmektedir. Dünya geneline bakıldığında Sudan ve İran gibi tamamen İslami bankacılık ürünleri ile finansman sağlayan ülkelerin yanında Türkiye gibi hem katılım bankacılığı hem konvansiyonel bankacılık sistemini kullanan pek çok ülke vardır. Yakın zamanda İngiltere, Fransa, Almanya gibi batılı ülkeler de İslami bankacılıktaki gelişmeyi görmüş ve piyasada henüz yeni de olsa varlıklarını göstermişlerdir.

Ülkemizde, 07.06.2013 tarih ve 28670 sayılı Resmi Gazete'de, III-61.1 sayılı "Kira Sertifikaları Tebliği" ile finans piyasasında kendine yer bulan sukuk, dünyadaki uygulamalarını birebir yansıtmasa da mevzuatımızda sahipliğe dayalı, yönetim sözleşmesine dayalı, alım satıma dayalı, ortaklığa dayalı ve eser sözleşmesine dayalı olarak ihraç edilebilmektedir. 2010-2017 yılları arasında 23 Milyar TL'si özel sektöre ait olmak üzere toplam 59 Milyar TL sukuk ihracı gerçekleşmiş olup, işlem hacminin daha da artması beklenmektedir.

EY Küresel Faizsiz Bankacılık 2014-2015 raporunda aktiflerinin büyüme hızı açısından Türkiye'nin uzun dönemde dünya genelinde büyüme motoru olacak ülkeler arasında olduğu ifade edilmiştir. 2015-2020 yılları arasında faizsiz bankacılığın yıllık %11-12 büyüme kaydetmesi ve sukuk, faizsiz fon, tekafül gibi ürünlerle islami finans sistemindeki varlıkların toplamının 2020 yılında 3,2 trilyon dolar olması beklenmektedir. Bu beklentiler ışığında sektörde, uluslararası alanda kendine önemli bir pay edinebilmek, güçlü bir rakip olabilmek açısından Türkiye'nin konumunu ve tecrübesini kullanabilmesinin önemi göz ardı edilmemelidir.

HSBC, Citibank gibi bankaların, küresel pazardan büyük pay aldığı düşünülürse, sukukun yalnızca Müslüman topraklarda değil; dünya genelinde talebinin olduğu aşikârdır. Bu açıdan uzun vadede rekabetin artacağı varsayımıyla, sektördeki sorunlu noktalara eğilmek, piyasadaki potansiyeli görmek, katılım bankacılığı ürünlerini geliştirmek, kalifiye eleman yetiştirmek, ürünlerin tanıtımını sağlamak ve mevzuatı güncel tutmak avantaj sağlayacaktır.

Kaynakça

Adıgüzel, İ. (2016). Türkiye'de Sukuk Piyasası, Tarihsel Gelişim, Mevcut Geleceğe Yönelik Öneriler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Alswaidan, M.W. (2017). An Investigation of Sukuk Structure Risk. Doktora Tezi, University of Portsmouth, Portsmouth.

Arlsan, H., Kayhan, T. (2015). Kira Gelirine Dayanan İcare Sukuk İçin Fiyatlandırma Modeli. Bizim Menkul Değerler Yayınları, 12-14

Coşar, A. (2017, Kasım). Sat-Kirala-Geri Al İşlemlerinde Vergi Planlaması.

Ergeç, E.H., Kaytancı, B.G., Toprak, M. (2014). "atılım Bankası Müşterilerinin Bankacılık Sistemi Kullanım Tercihleri: Mevduat Bankaları için İslami Bankacılık Penceresi". Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi, 53-90

Ernst & Young (2018). Menkul Kıymet Gelirlerinin Vergilendirilmesi.

Haholu, M. (2012). Sukuk İhraçları ve Ülkemizdeki Sukuk Düzenlemeleri. Çerçeve Dergisi, 58, 128-139.

Jivraj, H. (2017). Faith in Finance:-An Introduction to Sukuk Structures. Debtwire, inc.

Kuveyt Türk Portföy Yönetimi A.Ş. Ortaklığa Dayalı Kira Seritifakaları Nelerdir.

Kuveyt Türk Portföy Yönetimi A.Ş. Türkiye'de Sukuk Piyasası.

Latham & Watkins LLP. The sukuk guidebook: A Guide to Structuring Sukuk.

SPK, III-61.1 sayılı Kira Sertifikaları Tebliği Madde 12, T.C Resmi Gazete (28513, 30 Aralık 2012).

17

Tok, A. (2009). İslami Finans Sistemi Çerçevesinde Sukuk (İslami Tahvil) Uygulamaları, Katılım Bankaları ve Türkiye Açısından Değerlendirmeler. Uzmanlık Tezi, SPK, Ankara, 19.

Ulusoy, A., Ela, M.(2016). Sukukun İkinci El Piyasa Sorunu. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, (8)1, 65

Usmani, M. T. (1998). An Introduction to Islamic Finance. The Netherlands: Kluwer Law International.

Visser, H. (2009). Islamic Finance: Principles and Practice. Cheltenham, UK and Northampton MA: Edward Elgar.

The Analysis of Structure and Functioning of Sukuk

1. Introduction

Interest-free banking emerged due to various religious, socio-economic and political reasons. Participation banking, providing financing needs both for organizations and individuals in accordance with the interest-free principle (via merchandising) through funds collected in deposit accounts, has such features as speculation ban and avoiding high risks.

Both participation banks and conventional banks serve the same purpose: account owners and those with a need for funds meet at the same platform. What distinguishes these two banking systems, whose obligations towards the state are the same, from one another: is their methods to collect and lend funds.

In participation banking, funds collected through “special current accounts” and “participation accounts” are used by mudaraba, musharaka, murabaha, selem, istisna'a, ijarah, qard-al-hassan, tawarruq and sukuk methods.

The aim of this study is to emphasize the potential of sukuk, one of the fund-using methods of participation banking, in Turkey and thus, to address the encouraging aspects and problematic issues in its application in Turkey. In the study, books, articles and theses published nationally and internationally are examined and trustworthy internet resources are benefitted.

2. Sukuk

Sukuk is defined as “securities of equal denomination representing individual ownership interests in a portfolio of eligible existing or future assets.” by the Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions (AAOIFI).

The stages to issue a sukuk are: finding assets appropriate for investors, performing procedures in accordance with Islamic and legal rules, establishing Special Purpose Vehicle (SPV) to represent investors and lastly, managing assets and investments on which sukuk is based in order to obtain the profits expected by investors.

The types of sukuk, categorized as mudaraba, musharaka, hybrid, murabaha, selem, istisna'a, ijarah sukuk, is called lease certificate in Turkish legislation and can be issued based on the ownership, management contract, merchandising, partnership and contract of work.

3. Factors Encouraging the Use of Sukuk

For Investors

While traditional financing is based on debt association, real asset-based- Islamic financing reduces risks, ensures transparency and trust for investors, particularly.

Since assets can be exchanged for cash when desired due to its ability to be processed in the secondary market, it can be used as high liquidity asset by both individuals and organizational investors.

As sukuk is based on an asset, the owners of the sukuk have as much guarantee as the value of the asset.

For Source Organizations;

A company with a need for funds can create extra income or meet its financing needs by ensuring the real estate to be managed in favor of the SPV or by transferring the real estate to an ad hoc company/SPV and re-renting instead of lying idle. The net operating capital of a company increases by using an idle asset in the balance sheet of the company in order to create funds by means of sukuk; its borrowing and liquidity rates improve. Thus, financial ratios will be affected positively and the company will avoid exchange or interest risks.

For the market;

The savings of the investors not preferring the conventional banking means in order to utilize their savings are brought in to the capital market instead of staying under-the-mattress.

Lease certificates issued in Turkey are obliged to be listed in Borsa Istanbul. They contribute to the deepening of stock market and enables source organization (who need financing) to obtain international financing. While lease certificates meet the financing needs of companies processed in the stock market, they allow both domestic and international cash flow into the market.

Development banks purchase goods and services instead of cash for their customers by means of sukuk. When they purchase goods and services for their customers, they prevent informal economy; thus, increases tax income of the state.

Similarly, the relevance of lease certificates with real sector activities helps prevent speculative movements compared to the interest movements in conventional banking.

Since sukuk ensures the right to partnership over the assets on which it is based, and since it is based on investment or production, it does not create inflationist pressure.

4. Issues Related to the Sukuk Market

Lack of a common regulatory authority

Products cannot be coordinated correctly and standardized due to different structures and rules for issuing, purchase and sale of sukuk, which causes uncertainty over sukuk and increases contract costs for similar reasons.

Necessity to simplify the design of sukuk

It is true that sukuk has a more intricate structure than the conventional means, however, it is important for the development of market to explain sukuk by simplifying its structure and to create designs which can adopt to ever-changing conditions in a way that its main structure is not spoiled.

Pricing and rating model

Lease certificates are priced similar to bonds; their profit ratios, the number of days to maturity and coupon payments determine their market value. Lease certificates which are priced by considering the bonds due to its market being underdeveloped should be priced by evaluating them with similar maturity and risks; due to intricate structure of sukuk, the modeling should be performed by taking real estate itself, source organization and SPV into account.

The fact that utilizing sukuk is harder than utilizing classical real estates due to their intricate structures poses an obstacle in terms of increasing their transaction volume. Methods not to conflict with the nature of sukuk should be used during the rating phase, along with pricing model.

Liquidity of sukuk instruments

The second hand market problem of sukuk affects the instrument's liquidity, rating, and becomes a matter of priority for developing the market. The infrastructure of primary market should be particularly regulated and its depth increased for its development.

Recognition

Recently, lease certificates based on gold issued by the Undersecretariat for the Treasury contribute to the recognition of sukuk, however, the low recognition of sukuk is one of the greatest problems.

Conclusion and Discussion

Although, sukuk, one of the instruments to which participations banks apply the most, demonstrate differences based on the structure and demand of the market, issuing it is same because of the essence of the system, which causes encouraging aspects and problems related to the sukuk to be in common.

Along with countries, providing financing completely via Islamic banking, such as Sudan and Iran, there are many countries which use both participation and conventional banking such as Turkey in the world. Lately, western countries such as the UK, France, Germany realized the development in Islamic banking and they showed their presence in the market despite being new. The importance of utilizing the location and experience of Turkey in terms of a powerful competitor should not be ignored in order to gain important shares in international sector.

When the great shares of banks such as HSBC, Citibank etc. in the global market is considered, it becomes clear that sukuk has a demand both in Muslim and Non-Muslim countries. In this respect, supposing the competition will increase in the long run, solving the problems of the sector, realizing the potential of market, developing the products of participation banking, training qualified personnel, promoting the products and keeping the legislation up-to-date will be advantageous for the market race in the long run.

Bariş Operasyonlarına Kavramsal ve Kuramsal Bakış

Kıvılcım ROMYA BİLGİN

Başkent Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Ankara, Türkiye
krbilgin@baskent.edu.tr

21

Kabul Edilme Tarihi:
28.08.2018

Özet

Uluslararası sistemde çatışmaların çözümü en önemli meselelerin başında gelmektedir. Küreselleşmenin hızıyla uluslararası sistemde değişen güvenlik koşulları uluslararası topluluğu çatışmaların çözümünde birlikte hareket etmeye ve barışçı müdahalelerde bulunmaya daha fazla zorlamaktadır. Bu durum barış operasyonlarının uluslararası sistemde güvelliğin sağlanmasındaki öneminin artmasına neden olmaktadır. Barış operasyonlarının uluslararası sistemdeki rolleri, bölgesel ya da küresel sonuçları nelerdir gibi temel soruların cevaplanabilmesi için operasyonların kavramsal ve kuramsal çerçevesinin net bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Bu yöndeki bir çalışma operasyonların en önemli yürütücüleri olan BM ve NATO'nun geçirdiği değişimin ve bu değişimin 21'nci yüzyılda uluslararası güvenlik sistemine yansımalarının anlaşılması açısından da bir gerekliliktir. Bu amaçla, çalışmada barış operasyonlarının değişen güvenlik ortamındaki rollerine ilişkin kavramsal ve kuramsal bir çerçeve sunulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Barış operasyonları, uluslararası sistem, çatışma.

Conceptual and Theoretical Overview of Peace Operations

Abstract

Conflict resolution in the international system is one of the most important issues. The changing security conditions of the international system at the exponential rate of globalization are pushing the international community to act together and find peaceful interventions in the resolution of conflicts. This has led to an increase in the importance of ensuring peace operations in the international system.

The conceptual and theoretical framework of operations needs to be clearly defined so that key questions such as the roles of peace operations in the international system, regional or global outcomes can be answered. A study in this direction is also a necessity in terms of the understanding transformation of the UN and NATO which are the most important actors of the operations, and their reflection on the international security system in the 21 st century. To this end, a conceptual and theoretical framework for the role of peace operations in the changing security environment will be tried to be presented.

Keywords: Peace operations, international system, conflict.



1. Giriş

Barış operasyonlarının amaçlarına, bölgesel ya da küresel sonuçlarına ve artan önemlerine ilişkin literatürde güçlü tartışmalar yürütülmektedir. Bu durum, çok kutuplu uluslararası sistemde 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren küreselleşmenin etkisi ile barış operasyonlarının uluslararası güvenliğin korunması ve sağlanmasındaki artan öneminden kaynaklıdır. Barış operasyonlarının sayısında Soğuk Savaşın bitmesi ile önemli bir artış meydana gelmiştir. 1948-1988 yılları arasında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından sadece 13 operasyon gerçekleştirilmişken; 1988-2017 yılları arasında ise BM tarafından 57 operasyon gerçekleştirilmiştir (BM, 2018). 2017 yılı itibarıyla tüm dünyada BM, diğer uluslararası/bölgesel örgütler ve geçici koalisyonlar tarafından gerçekleştirilen operasyon sayısı 62 olmuştur. 1989 yılında barış operasyonlarında görev alan personel sayısı (asker, polis ve sivil) yaklaşık 11.000 iken; 2017 yılında görev alan personel sayısı 153.000 olmuştur. Bu sayı, 2010-2012 döneminde bugüne kadar yürütülen en büyük barış operasyonu olarak kabul edilen Afganistan Güvenlik Yardım Kuvveti'nin (International Security Assistance Force-ISAF) operasyon kapasitesinin yükselmesinin etkisi ile 263.000'e kadar yükselmiştir (SIPRI Database, 2018). Barış operasyonlarının sayısındaki ve kapasitesindeki artışın nedenlerini uyuşmazlık-çatışma türünün değişmiş olması, küçük çaplı silahlı çatışmaların sayısının artmış olması, devletlerin parçalanma sürecine girmesi, küreselleşmenin hızlanması ve çok kutuplu düzeninin hâkim olması gibi pek çok nedene bağlamak mümkündür (Güngör, 2008, s.10-19; Lijn ve diğerleri, 2015, s.8-10).

Uluslararası sistemde barış operasyonlarının artan önemlerine rağmen Balkanlarda ve Afrika'da geçmişte yaşanan tecrübeler ve bu bölgelerde farklı nedenlerle de olsa planlanandan daha uzun süren operasyonlar barış operasyonlarının uluslararası güvenliğin tesis edilmesinde ne kadar etkin ve etkili araçlar olduklarının sorgulanmasına neden olmaktadır. Dahası, operasyonlara katkı sağlayan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin bu operasyonlara ilişkin ortaya koydukları farklı politik yaklaşımlar operasyonlar sonucunda istenilen başarının elde edilmesine engel olmakta ve tarafların operasyonlara şüphe ile yaklaşmasına neden olmaktadır. Buna rağmen gelinen noktada barış operasyonlarını dikkate alarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ordular teşkilatlanmalarında, personel kadro yapılarında, eğitim doktrinlerinde ve hazırlık durumlarında barış operasyonlarına uyum gerektiren düzenlemeler yapmaktadırlar. Bunun yanı sıra, operasyonlarında sivil ve askeri unsurları ile belirleyici olan BM'nin ve NATO'nun barış operasyonları sayesinde uluslararası güvenlik sistemindeki rolleri yeniden tanımlanmıştır.

21. Yüzyılın değişen uluslararası güvenlik sistemi içerisinde operasyonların rollerine ilişkin tartışmaların devam edeceği, askeri teşkilatlanmalarda operasyonların dikkate alınmaya devam edeceği ve BM ile NATO gibi uluslararası ve bölgesel örgütlerin kimliklerinde operasyonların belirleyici olacağı görülmektedir. Ancak bu konularda yapılacak tartışmalara yön göstermesi açısından barış operasyonlarına

ilişkin kavramsal ve kuramsal bir çerçevenin çizilmesi gerekmektedir. Bu sayede, 21'nci yüzyılın yeni güvenlik ihtiyaçları içerisinde operasyonların artan önemini göstermek mümkün olacaktır.

2. Barış Operasyonlarının Tanımlanması ve Çeşitleri

Barış operasyonları, 19. yüzyıldan beri ülkelerin güvenlik politikalarında bir araç olmasına rağmen uluslararası sistemdeki yerlerini II. Dünya Savaşı sonrasında Birleşmiş Milletlerin (BM) teşkil edilmesi (Bakradze, 2001) ve 1948 yılında 'United Nations Truce Supervision Organization (UNTSO)' ile 1949 yılında 'United Nations Military Observer Group in India and Pakistan (UNMOGIP)' misyonlarının kurulması sayesinde kazanmıştır.

Bu dönemde barış operasyonları literatürünün de doğuşu gerçekleşmiştir. Bu nedenle, barış operasyonları literatürü ile operasyonların gelişimi arasında doğrudan bir ilişki kurmak mümkündür. Soğuk Savaş sonrasında barış operasyonlarının sayısında yaşanan hızlı artış, literatürün de hızlı bir şekilde gelişmesine neden olmuştur. Özellikle 1999 yılından bu yana barışı koruma operasyonlarının yanı sıra diğer barış operasyonları çeşitlerine küresel olarak daha fazla yer verilmesi, 11 Eylül saldırıları ile birlikte terörizmle mücadeleye yönelik adımlar atılması ve BM ile NATO'nun barış operasyonlarına ilişkin doktrinler hazırlaması barış operasyonlarının hem yöntemlerini hem de literatürünü belirgin bir biçimde etkilemiştir.

Bugün gelinen noktada barış operasyonlarına ilişkin üzerinde uzlaşılan net bir tanımın varlığından söz etmek zordur. Barış amaçlı uluslararası düzeyde gerçekleştirilen müdahaleler, literatürde çeşitli biçimlerde adlandırılmaktadır. Kimi devletler ve uluslararası örgütler barış operasyonlarını tanımlamak için barışı yapma (peacemaking), barışı koruma (peacekeeping), barışa zorlama (peace enforcement) ve barışı inşa (peacebuilding) gibi farklı kavramları ayrı ayrı ya da bir arada kullanmaktadır. Pek çok çalışmada tüm bu kavramların tamamı barış operasyonları (Peace operations – PO ya da barışı destekleme operasyonları (Peace support operations – PSO) veya barış operasyonları olarak ifade edilmektedir (Bellamy ve Williams, 2010, s.13). Bu durum, barışı operasyonlarının ne olduğuna ilişkin üzerinde mutabık kalınan küresel bir tanımın eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Tanımlamaya yönelik bu eksikliğe karşın barışı operasyonlarının temelde neyi ifade ettiğine dair ortak bir kanı oluşmuştur. Gerek literatürde gerekse uygulamada tüm barış amaçlı müdahaleler barışı destekleme operasyonları olarak anılmaktadır. Barış operasyonlarının tanımlanmasında kullanılan bu çerçeveyi geliştirmek açısından Johan Galtung'un negatif ve pozitif barış olmak üzere ikiye ayırmasına kısaca bakmakta fayda vardır.

Galtung, negatif barışı savaşın veya şiddetli çatışmaların olmaması olarak tanımlarken; pozitif barışı çatışmaların çözümlenmesi ve farklı toplumların veya ulusların iş birliğini geliştirmeleri olarak tanımlar (Galtung, 1975, s.29). Galtung tarafından ortaya konulan pozitif barış tanımı zaman içinde uluslararası toplum tarafından kabul edilmiş ve

barışı operasyonlarının düşünsel zeminini oluşturmuştur. Bu çerçevede barış operasyonlarını, barışın izlenmesi, kurulması ve korunmasının desteklenmesi veya çatışmaların oluşmasının önlenmesi amacıyla çeşitli faaliyet alanlarında organize olmuş uluslararası destek olarak tanımlamak mümkündür (Johnson, 2004).

Burada dikkat edilmesi gereken husus barış operasyonlarının kısa dönemde askeri başarı elde etmeye yönelik olarak icra edilmedikleridir. Daha açık bir ifade ile barış operasyonlarında hem sivil unsurların varlığının önemi yadsınmamalı hem de askeri ve sivil unsurların iş birliğinin önemi göz ardı edilmemelidir. Nitekim barış operasyonları, savaş dışı askerî operasyon (harekât) kapsamında değerlendirildiğinden¹ kısa dönemde askeri başarı elde etmeye yönelik gerçekleştirilmemektedir. Barış operasyonlarına ilişkin bu kritik unsuru da göz önünde bulundurarak, barış operasyonlarında nihai başarının çatışmanın konusu olan bölgedeki insanlar için güvenli, istikrarlı ve kendine yetebilen bir çevre oluşturulması ve operasyon öncesi ortaya konulan stratejik hedeflerin bu doğrultuda gerçekleştirilmesi (Institute for Security Studies, 2000) olduğu belirtilmelidir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde sivil unsurların önemi yadsınmamakta; esas olarak askeri ve sivil unsurlar arasındaki iş birliğinin önemi üzerinde durulmaktadır.

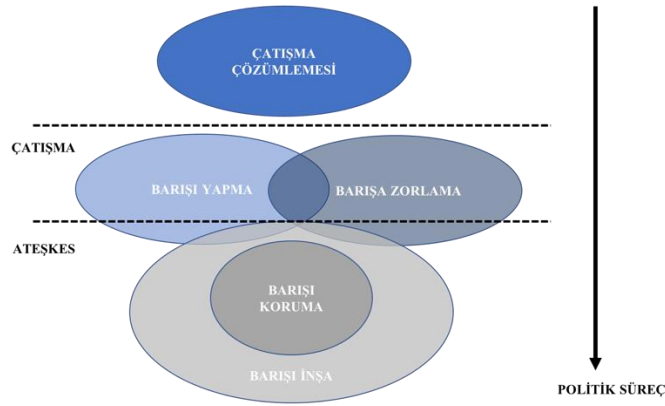
Soğuk Savaş sonrası dönemde küreselleşmenin de hızıyla değişen koşullar uluslararası topluluğu çatışmaların çözümünde birlikte davranmaya ve barışçı müdahalelerde bulunmaya daha fazla zorlamıştır. Barış amaçlı uluslararası düzeyde gerçekleştirilen müdahaleler, genel olarak barış operasyonları olarak adlandırılrsa da operasyonların nitelikleri bakımından aralarında birtakım farklar vardır. Çatışmayı önleme, barışı yapma, barışı koruma, barışa zorlama ve barışı inşa operasyonlarının aralarındaki farkları göstermeye yönelik olarak en çok kullanılan kavramlardır. Bu kadar çok kavramın bir anda kullanımı ciddi karışıklıklara yol açmış, kavramlar birbiri yerine kullanılır veya aynı şeyi ifade eder olmuşlardır. Bu çalışmada bu soruna işaret edilerek barışı operasyonlarının çeşitlerinden barışı yapma, barışı koruma, barışa zorlama ve barışı inşa arasındaki farklar açılarak, kavramlar arasındaki karışıklık giderilmeye çalışılacaktır.

BM, barış operasyonlarındaki en önemli karar alıcı ve uygulayıcıdır. BM, bu konudaki uluslararası meşruiyetini ve hukukunu BM Şartı'ndan alır. 1945 yılında Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 51 ülke tarafından imzalanan BM Şartı, BM'ye üye her ülke tarafından kabul edilmiş demektir. BM Şartı'nda barışı koruma, barışa zorlama ve diğer barış operasyonu türleri açıkça belirtilmiş değildir. BM Şartı'nın VI. Bölümü, sadece barışın sağlanması için gerekli olan diplomasi, uzlaştırma ve arabuluculuk gibi barışçı araçlardan bahseder. VII. Bölüm, barışın tesis edilmesi amacıyla BM Güvenlik Konseyi'ne diplomatik ve

¹ ABD Ordusunun Müşterek Savaş Dışı Harekât Doktrininde (JP 3-07) yer alan ve literatürde burada anlamı ile kullanılan savaş dışı askeri operasyon (harekât) kapsamında olan diğer operasyonlar, insani yardım, doğal ve suni afet yardımı, silahların kontrolü, mahalli sivil otoriteye destek, muhabere dışı tahliye hareketi şeklinde sıralanmaktadır.

ekonomik yaptırımlardan, geniş çaplı hava, kara ve deniz unsurlarının kullanılmasına kadar kapsamlı yetkiler tanır. VIII. Bölüm ise Kuzey Atlantik İttifakı (NATO), Afrika Birliği (AU), Avrupa Birliği (EU) ve Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Teşkilatı (OSCE) gibi bölgesel organizasyonlara kendi bölgelerinde çatışmayı önleyebileceğini, durdurabileceğini veya sınırlayabileceğini belirtir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, bölgesel organizasyonların kolluk mahiyetinde bir kuvvet kullanmayı, zorlama tedbirlerini ve müdahaleyi içeren operasyonlar için (enforcement action) BM Güvenlik Konsey'inden yetki almaları gerektiğidir (Bozkurt, 1999, s. 82). Ayrıca bazı devletlerin bir araya gelerek çoklu antlaşmalarla barış gücü oluşturmaları da mümkündür. Ne var ki bu durumda dahi BM'nin veya bölgesel bir organizasyonun onayını almaları gerekmektedir.

Bugüne kadar barış operasyonlarına ilişkin yapılan en kavramsal çalışmalardan biri 2008 yılında BM tarafından yayınlanan son Capstone Doktrini'dir. Her ne kadar Doktrin BM tarafından yürütülen barışı koruma operasyonları üzerine hazırlanan bir ilkeler bütünü olsa da barışı koruma operasyonlarının diğer barış operasyonlarıyla ilişkisini sınırlı da olsa ortaya koymaktadır. NATO tarafından hazırlanan 2014 tarihli AJP 3.4.1 Barışı Destekleme Operasyonları Doktrini de Capstone Doktrini'ne uyumlu bir biçimde NATO'nun operasyonların çeşitleri arasındaki farkları ortaya koymuştur. Bu çalışma içerisinde kavramsal bir tutarlılık sağlayabilmek amacıyla, kavramlar arasındaki ilişki Şekil-1'de gösterildiği gibi Capstone Doktrini'ne dayalı olarak ele alınmıştır.



Şekil - I

Kaynak: "United Nations Peacekeeping Operations: Principles and Guidelines" (2008), Birleşmiş Milletler Resmi İnternet Sitesi, http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Capstone_Doctrine_ENG.pdf (Erişim Tarihi: 06 Haziran 2018)

Öncelikle belirtilmelidir ki yaşanan çatışmanın boyutu, çatışmaya yönelik olarak verilecek tepkinin türünü ve seviyesini belirler. Bu nedenle aynı anda farklı örgütler tarafından birçok barış operasyonunun aynı anda kullanılması mümkündür. Günümüzün yeni yaklaşımlarından biri olan sürdürülebilir barışın tesisi için farklı operasyon çeşitlerinin birlikte kullanılmaları kabul gören bir yaklaşımdır.

İlk olarak çatışma başladıktan sonra ve devam ettiği süreç içerisinde icra edilen barışı yapma ele alınacaktır. Barışı yapma, bir çatışmanın başlamasının ardından ateşkesin sağlanması veya barışçı uygulamaların tesisi amacıyla yürütülen diplomatik faaliyetlerdir. Barışı yapma uzlaştırma, arabuluculuk, diplomatik baskı, izole etme ve ekonomik/politik yaptırımlar gibi faaliyetleri kapsar. Barışı yapma esas olarak diplomatik yollarla sağlanmasına karşın, diplomatik yolların yetersiz kalması veya diplomatların çalışması için güvenlik bir ortamın sağlanması zorunluluğu doğduğunda askeri unsurlar doğrudan veya dolaylı olarak barışı yapma faaliyetlerine destek sağlayabilirler (Institute for Security Studies, 2000). Barışı yapma, barışı koruma operasyonunun gerekli olup olmadığına politik karar vericiler tarafından belirlendiği önemli bir aşamadır (Greig ve Diehl 2005, s. 622).

Çatışmanın devam ettiği dönemde icra edilen barışa zorlamanın amacı ise taraflar arasındaki çatışmanın durdurulması, taraflardan biri veya tümü tarafından gerçekleştirilen insan hakları ihlallerinin önlenmesi veya barışın desteklenmesi için tarafların belirli politik pozisyonlara geçmesi amacıyla tarafların baskı altında tutulması, zorlanması veya ikna edilmesidir. Barışa zorlama operasyonlarında, eğer gerekirse, güç kullanma veya güç kullanma tehdidi vardır. Bu nedenle barışa zorlama operasyonlarında görev yapacak askeri gücün iyi eğitilmiş ve donanımlı olması gereklidir (Oliver, 2002, s.117). Barışa zorlamada bir diğer önemli husus, barışa zorlama operasyonunun tüm tarafların rızası olmadan da yürütülebilmesidir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, barışa zorlamanın uzun sürdürülmeden tarafların iş birliğine geçtikleri ve rızalarını ortaya koydukları barışı koruma ve daha geniş bir çerçevede barışı inşa aşamasına geçilmesidir.

Taraflar arasında bir ateşkes antlaşmasının imzalanması ile birlikte barışı koruma operasyonlarının icra edilmesi için uygun ortam sağlanmış olur. BM, barışı koruma operasyonlarını yürütmekle yetkili tek organizasyon olmamasına karşın barışı koruma operasyonlarının çoğu BM tarafından icra edilmektedir. Bu nedenle barışı koruma operasyonları ile BM özdeşleşmiş durumdadır.²

Barışı koruma operasyonları zaman içerisinde önemli ölçüde gelişmiştir. İlk barışı koruma operasyonu, 1948 yılında BM tarafından askeri gözlem görevi olarak Filistin'de icra edilmiştir.³ Soğuk Savaş dönemi geleneksel barışı koruma operasyonları adlandırılan ilk dönemdir. Bu dönemde tarafların rızası, barış gücünün tarafsızlığı ve bir saldırı karşısında barış gücü askerlerinin kendisini savunması dışında silaha başvurmama gibi geleneksel barışı koruma ilkeleri egemen olmuştur (Demirdöğen, 2006, s.237). Ancak Soğuk Savaş sonrası dönemde iç savaşlar ve etnik çatışmaların artmasıyla barışı koruma harekâtlarının etkililik ve etkinliklerini arttırmak bir zorunluluk haline gelmiştir. Çok boyutlu barışı koruma operasyonlarının gerçekleştirilmeye başlandığı ikinci dönemde, çatışma sonrası barışı

² NATO Kosova Misyonu ve Sina Yarımadasındaki Çok Uluslu Güç ve Gözlemciler, BM dışında icra edilen barışı koruma operasyonlarıdır.

³ BM Ateşkes Gözlem Örgütü (United Nations Truce Supervision Organization-UNTSO)

inşa döneminde misyonların başarı şansını da arttırmak amacıyla askeri unsurların yanı sıra sivil unsurlarda barışı koruma operasyonlarına dahil edilmiştir (Fortna, 2004, s.270).

BM'nin özellikle barışı koruma operasyonları üzerine yoğunlaşması da, barış operasyonlarından en çok barışı korumanın gelişmesine ve diğer operasyon çeşitlerinin bunun etrafında gelişmesine neden olmuştur. Öte yandan günümüzdeki hâkim anlayış barışı koruma operasyonlarının, çatışma sonrası barışı inşa ile desteklenmesi gerektiği aksi takdirde uzun vadede sürdürülebilir barışın sağlanmasının zorlaştırdığıdır. Barışı inşa ilk olarak BM eski Genel Sekreteri Boutros B. Ghali tarafından 1992 yılında yayınlanan 'Barış İçin Gündem' raporunda BM'nin çatışma stratejisinin yeni parçası olarak kullanılmıştır. Raporda barışı inşa, insanlar arasında güvenin ve birliğin pekiştirilmesi için kurumların güçlendirilmesi olarak tanımlanmıştır (Ghali, 1992). Ancak zaman içerisinde barışı inşaya yönelik yapılan çalışmalarda kavramın tanımı ve içeriği genişletilmiştir. M. Ehsan'a göre barışı inşa, çatışan kişiler ve/veya sosyal gruplar arasında adalet, iş birliği ve yardımlaşma gibi sosyal değerlerin geliştirilmesi ve çatışan grupların yapıcı bir şekilde dönüştürülmeleri için sosyal, politik ve ekonomik yapı ve kurumların oluşturulması ve/veya güçlendirilmesidir (Ehsan, 2000). Bu bakımdan barışı inşaada başarının kriteri elde edilen ekonomik, politik ve sosyal girdiler olarak değerlendirilmelidir.

Barışı inşa, esasında üç boyutlu bir süreçtir. İlk boyutu güvenlidir. Bunu yönetim ve politik ile sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlar izler. Barışı inşaada güvenlik boyutu, ateşkes sonrasında çatışan tarafların silahsızlandırılması ve askeri birliklerin terhisi, yasa dışı silah ticaretinin önlenmesi, polisin ve ordunun geliştirilerek güvenilirliklerinin artırılması, yargı sisteminin yeniden tesisi veya güçlendirilmesi gibi faaliyetleri içerir. Barışı inşanın yönetim ve siyasi boyutunda ise yönetimin ve siyasi organların demokratik yetersizliği, zayıf kurumsal yapılanma, yolsuzluk ve insan haklarının yetersizliği gibi eksikliklerin bertaraf edilmesini sağlayacak kurumsal reformların gerçekleştirilmesinin hedeflenmesi ve teşvik edilmesi yer almaktadır (OECD, 2008).

Sosyal, ekonomik ve çevresel boyutta ise artan sosyo-ekonomik farklar, gelirin dengesiz dağılımı, hassas grupların marjinalleşmesi, çevre felaketleri gibi unsurların çatışmalara neden olabileceğinden hareket edilir. Bu bağlamda çevre sorunlarında kurumsal kapasitenin geliştirilmesinden, ekonomik sektörlerin yeniden düzenlenmesine kadar çok geniş bir yelpazede ekonomik ve teknik yardımlar gerçekleştirilir (OECD, 2008). Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, her çatışmanın farklı ve kendine has özellikler taşıdığıdır. Bu nedenle sürdürülebilir barış için bu farklılıkların en doğru şekilde tespit edilerek, barışı inşa sürecinin planlanması gerekmektedir. Tüm boyutların bir arada ele alınmasının zor, uzun ve maliyetli bir süreç olduğu da dikkate alınarak bu planlamanın yapılmasına da ayrıca dikkat edilmelidir.

Barışı yapma, barışa zorlama, barışı koruma ve barışı inşa

birbirlerinden farklı amaçlarla gerçekleştirilmelerine ve farklı planlamalara sahip olmalarına karşın, birbirlerinin başarısını etkileyebilirler. Bu nedenle çatışmanın konusu olan bölgede barışın uzun vadede sürdürülebilir kılınabilmesi için hepsini birden uygulama zorunluluğu doğabilir. Böyle bir durumda herhangi birinde yaşanan başarısızlık, çatışma bölgesinde uzun vadede istenen istikrarın ve sürdürülebilir barışın sağlanmasına zarar verebilir.

Bu nedendir ki her birinin amacını doğru anlamak ve farklarını ortaya koyabilmek gerekir. J. Goodhand ve D. Hulme, bilhassa barışı yapma ile barışı inşa arasındaki ayrımın belirgin bir şekilde konulması için aralarında sınır çizmeye gayret eder. Goodhand ve Hulme'a göre barışı yapma tarafları politik, diplomatik ve bazen askeri müdahalelerle savaşı tarafların antlaşma yapmaya yönlendirilmesidir. Barışı inşa ise çatışmanın tekrar etme ve yeni bir çatışmanın başlama olasılığını azaltmak için yerel kurumların güçlendirilmesine yönelik çabaları içerir (1999, s. 15-18). Barışı inşa operasyonlarında çatışmaya neden olan sosyal, ekonomik ve politik faktörlerin saptanması ve barışı inşa operasyonunun yapılan bu saptamalara uygun olarak planlanması son derece önemlidir. Ancak bu sayede barışı inşa operasyonlarının nihai hedefi olan sürdürülebilir barış elde edilebilir (Lund, 2001, s.14).

Bu noktada barışı koruma ile barışı yapma arasındaki ilişkiyi de doğru anlamak son derece önemlidir. Barışı koruma misyonlarının etkililiğini ölçmek mümkündür, buna karşın diplomatik süreçlerden örülü olan barışı yapma daha somuttur ve etkililiğini ölçmek daha zordur. Barışı koruma misyonları olmadığı zaman, barışı yapma faaliyetleri bundan olumsuz etkilenmektedir. Öte yandan barışı yapma misyonlarının eksikliği, barışı koruma faaliyetlerinde aynı olumsuz etkiyi göstermemektedir. Ancak hem barışı koruma hem de barışı yapma, tarafsız olma ve taraflar için tehdit unsuru oluşturabilecek hareketlerden özenle kaçınma hususlarında ortakdır (Mirbagheri, 2006, s. 37).

Görüldüğü üzere bölgesel çatışmaların çözümünde küresel bir çözüm ortaklığı olarak görülen barış operasyonlarını anlamak ve çeşitleri arasındaki farkları kavramsal boyutta ortaya koyabilmek son derece önemlidir. Bununla birlikte barış operasyonlarının kavramsal çatışı ile ilintili olarak kuramsal çerçevede de ele alınması operasyonların anlaşılmasında tamamlayıcı unsurdur.

Hizmet hatalarının engellenemez olması, bu hataların olumsuz sonuçlarını asgari düzeye indirebilmek için hizmet telafisi kavramını ortaya çıkarmıştır. Hizmet telafisi 1970' lerin öncesinden, 1980' lerin başına kadar bilgisayar ve iletişim kesintilerinin üstesinden gelme ya da doğal felaketler kaynaklı hataları onarma amacını taşımaktayken (Andreasen ve Best, 1977), 1970' lerin sonu ve bu dönemi takip eden on yılda ise müşteri sadakati ve olumlu kulaktan kulağa pazarlama davranışı yaratma gibi uzun dönemli telafi yararlarını da amaçlayan bir kavrama dönüşmüştür (Brown, Cowles ve Tuten, 1996, s. 34). Literatür incelendiğinde hizmet telafisine ilişkin ilk tanımının Bell ve Zemke

(1987) tarafından “müşteri ihtiyaç ve beklentilerini tanımlamak ve karşılamak yoluyla yapılan yönlendirmenin bir bölümüdür” şeklinde yapıldığı görülmektedir. Hart, Heskett ve Sasser (1990) çalışmalarında hizmet telafisini “ hizmet sağlayıcının hizmet hatası gibi başarısız hizmet kalitesine karşı bir yanıtı” olarak değerlendirmesinin ardından, hizmet telafisi kavramı mevcut sistemi değiştirme ve geliştirme amaçlı bir strateji olarak benimsenmiş ve bugünkü bakış açısına kavuşmuştur. Buradan yola çıkarak hizmet telafisi; müşteri kayıplarını engellemek adına yaşanan hatadan ötürü tatminsiz olan müşteriye kaliteli bir deneyim yaşatmak ve yeniden tatmin duruma ulaştırmak için, işletme tarafından müşteri beklentileri dikkate alınarak, sarf edilen çabalar olarak tanımlanabilir.

Literatürde hizmet telafi stratejileri, araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlarla incelenmiş olmakla birlikte bu çalışma kapsamında telafi stratejileri iki bölümde incelenecektir. Birinci bölüm literatürde en sık kullanılan ve pek çok araştırmada ortak yapı halinde kullanılan stratejilerden, ikinci bölüm ise literatürde daha az incelemeye konu olmuş stratejilerden oluşmaktadır.

3. Barış Operasyonlarına İlişkin Kuramsal Tartışmalar

Soğuk Savaş sonrası, literatürde yaşanan hızlı gelişmeye rağmen uzun bir süre barış operasyonlarına ilişkin yapılan çalışmalarda bir misyonun tasarlanması ve yürütülmesi gibi pratik hususlara ağırlık verilmiş ve barış operasyonlarında kuram konusundaki tartışmalar gelişmemiştir (Paris, 2000, s. 27-44). Diğer bir ifadeyle, bu operasyonların uluslararası sistemdeki rolleri, etkileri, amaçları bölgesel ya da küresel sonuçları nelerdir gibi soruların cevaplanmasına yönelik yeterince ve güçlü çalışmalar yapılmamıştır. Bu nedenle barış operasyonlarına ilişkin literatürde teorik bir boşluk bulunmaktadır. Bu boşluk doldurulurken uluslararası ilişkiler teorilerinden yararlanılmaktadır. Ülkelerin belirli barış operasyonlarına katkıları, operasyonlarda izlenen yöntemler ve amaçlananlar uluslararası ilişkiler teorilerinden yararlanılarak açıklanmaya çalışılmaktadır.

Aslında barış operasyonları literatüründe kuramın rolü konusunda iki cephenin varlığından söz edilebilir (Bellamy ve Williams, 2010, s. 18-22). Michael D. Doyle ve Cedric H. Coning gibi akademisyenlerin başını çektiği taraf, barış operasyonları çalışmaları için güçlü bir kavramsal çerçeveye ihtiyaç olduğu gerekçesi ile literatürde uluslararası ilişkiler teorilerinden bağımsız teori çalışmalarının yapılmasının gerekliliğine vurgu yapmaktadır (Doyle ve Sambanis, 2000; Coning ve Thakur, 2007). Bu görüştekilere göre kuram çalışmaları ile barış operasyonlarında nelere bakmamız gerektiği, hangi aktörlerin önemli olduğu ya da hangi bilginin değerli/geçerli olduğu gibi soruların cevaplarını aramak anlamlı olacaktır. Öte yandan Mats Berdal gibi akademisyenlerin başını çektiği diğer bir taraf ise barış operasyonları konusunda kuramsal çalışmalara çok yüklenmemekte, aksine barış operasyonları gibi dinamik, birçok değişkeni içinde barındıran, alan çalışmasının öne çıktığı ve hiçbir operasyonun diğerine

benzemediği bir alanda kurama yönelik çalışmaların istenilen sonucu vermeyeceğini ifade etmektedir (Berdal ve Economides, 2006; Eli Stamnes, 2008). Bu görüşe sahip olanlar, ihtiyaç halinde çalışılan operasyona ve odaklanılan konuya göre uluslararası ilişkiler literatüründeki teorilerin gereken ihtiyacı karşılayabileceğini söyleyerek, barış operasyonları literatüründe kuramsal tartışmalarından uzak durmaktadır.

Barış operasyonlarına ilişkin literatürde kuramın ne şekilde ele alınması gerektiğine yönelik tartışmalara rağmen, bu konuda çalışma yapanların ortaya koydukları belirli yaklaşımlar konuya ilişkin literatürde kuramsal bir yapının gelişmesine imkân sağlamıştır. Bunlardan özellikle demokratik barış teorisi, küresel kültür teorisi ve eleştirel teori barış operasyonlarına ilişkin yürütülen tartışmalarda araştırmacılara belirli bir çerçeve sunmaktadır. Demokratik barış teorisine göre, demokratik normların yerleşmesiyle kalıcı uluslararası barışın tesisi arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Demokratik yönetime sahip devletlerin birbiriyle savaşmayacağı, böylece sürdürülebilir dünya barışının sağlanabileceğini ileri sürülen yaklaşımda; halkın karar yapıcıya etkisi nispetinde devletin silahlı güce başvurma eğiliminin zayıflayacağı, uluslararası ihtilafların çözümünde diplomatik yollara öncelik verileceği farz edilmiştir (Owen, 1994, s. 87-125). Bu yaklaşıma göre barış operasyonları demokratik değerlerle kurulu bir dünya düzeninin güçlendirilerek kalıcı hale getirilmesinde bir araçtır. Çünkü, barış operasyonlarına karar verilmesi sürecinde uluslararası uzlaşma sorunun çözümünde esastır. Aynı esas barış operasyonlarının uygulanması sürecinde de geçerlidir (Newman ve diğerleri, Richmond, 2009, s. 11).

Küresel kültür teorisine göre ise, uluslararası kurallar oluşturan küresel kültür ile aktörler arasında yakın bir ilişki vardır. Küresel kültür aynı zamanda barış operasyonlarını şekillendirir ve barış operasyonları bu küresel kültürü yaymak için bir araç haline dönüşür. Bu bakış açısında küresel kültürün ne olduğu önemli değildir. Eğer mevcut durumda, uluslararası küresel kültürde baskın olan liberal anlayış ise barış operasyonlarını anlamak için kullanmamız gereken neoliberal anlayıştır. Bu yaklaşımda esas olan barış operasyonlarının daha etkin hale getirilmesidir. Bunu yapmak için de operasyonları şekillendiren fikirleri ve normları anlamak gerekir (Paris, 2004, s.445; Johnstone, 2004, s.815-818).

Eleştirel teori meseleyi, demokratik barış ve küresel kültür teorilerinden daha farklı bir yerden ele alır. Bu teoriye göre uluslararası sistemde hegemon olan aktörün gölgesi altında şekillenmekte ve hegemon aktör tarafından dayatılan söz ve imgeler aslında hegemonun çıkarlarına hizmet etmektedir. Eleştirel teori çerçevesinden barış operasyonları ele alındığında 'barış operasyonlarına ilişkin hangi teoriler, değerler, ideolojiler veya çıkarlar ya da kimlikler barış operasyonlarını şekillendirmektedir' veya 'barış operasyonları ile kimlerin teorileri, değerleri, ideolojileri veya çıkarlarına hizmet edilmektedir' gibi cevaplanması gereken bazı sorular öne çıkmaktadır.

Eleştirel teoriye göre, bu soruların yanıtları bizi barış operasyonlarının neoliberal ekonomik düzeni korumakta kullanıldığı sonucuna götürmektedir (Duffield, 2001).

Söz konusu üç teori de barış operasyonlarını uluslararası sistemin politik amaçlarını gerçekleştirmede bir araç olarak nitelendirmektedir. Aralarındaki fark ise demokratik barış kuramı demokratik değerlerin yayılması için bunun önemli ve gerekli olduğunu düşünürken; küresel kültür teorisi politik amaçlarla ilgilenmemektedir. Buna karşın eleştirel kuram açısından ise barış operasyonlarının amaçlarına ilişkin hegemonya üzerinden yönelik bir sorgulama yapmamak bir sorundur.

4. Sonuç

Barış operasyonlarına ilişkin barış operasyonlarının uluslararası sistemdeki rolleri, etkileri, amaçları bölgesel ya da küresel sonuçları nelerdir gibi soruların literatürde 21. yüzyılın uluslararası güvenlik sistemi çerçevesinde cevaplanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaca yönelik bir çabada karşılaşılabilecek birtakım zorluklar bulunmaktadır. Her operasyonun amacına, niteliğine, büyüklüğüne ve operasyonun yürütücüsü olan örgüte veya koalisyona göre bir barış operasyonuna ilişkin farklı tartışmalar geliştirilebilir. Bununla birlikte, barış operasyonlarının kalıcı ve sürdürülebilir bir barışın sağlanmasına yönelik barışçıl müdahaleleri işaret eden operasyonlar şeklinde kavramsallaştırılması, ayrıca barış operasyonlarının çeşitleri arasındaki farkların çizilerek kavramsal çerçevenin pozitif barış yönünde çizilmesi uygun tartışma zemini için ilk temeldir.

Kuramsal alt yapı barış operasyonlarının uluslararası güvenlik sistemi içerisindeki yerlerinin doğru bir şekilde anlaşılabilmesi açısından da kavramsal çerçevenin tamamlayıcısı olarak ele alınmalıdır. Başta BM ve NATO olmak üzere operasyonlara yöne veren uluslararası ve bölgesel örgütlerin operasyonlardaki rolü ve ülkelerin ordularında barış operasyonlarına yönelik düzenlemelerinin demokratik barış, küresel kültür veya eleştirel perspektiften ele alınması farklı değerlendirmelerin yolunu açacaktır. Aynı zamanda, barış operasyonlarının 21. Yüzyılda uluslararası güvenlik sistemindeki rollerine ilişkin de bir öngörü sağlayacaktır.

Kaynakça

Bakradze, D. (2001). *Analysis of Different Models of Peace Support Operations and Forms of NATO, NATO-EPAC Research Fellowship Final Report*, NATO Resmi İnternet Sitesi, <http://www.nato.int/acad/fellow/99-01/bakradze.pdf> (Erişim Tarihi: 1 Haziran 2018).

Bellamy, A.J. ve Williams, P. (2010). *Understanding Peacekeeping*, Cambridge: Polity Press.

Berdal, M. ve Economides, S. (2006). *United Nations Interventionism*, Cambridge University Press; Cambridge.

BM Resmi İnternet Sitesi, <http://www.un.org/en/peacekeeping/> (Erişim Tarihi: 31 Mayıs 2018).

Coning, C.H. ve Thakur, R. (2007). *Unintended Consequences of Peacekeeping Operations*, UNU Press: Tokyo.

Demirdöğen, Ü. (2006). Birleşmiş Milletler Barışı Koruma Operasyonları ve Güç Kullanma Olgusu. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 11, 236-257.

Doyle, M.D., ve Sambanis, N. (2000). International Peacebuilding: A Theoretical and Quantitative Analysis. *American Political Science Review*, 94 (4), 779-801.

Duffield, M. (2001). *Global Governance and the New Wars: The Merging of Development and Security*, Zed Books: London.

Ehsan, M.Z. (2000). *An Analysis to Peacebuilding Approaches in Afghanistan*. Asia Social Issue Programme Resmi İnternet Sitesi, <http://www.asiasource.org/asip/peacebuilding.cfm>, (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2018)

Fortna, V.P. (2004). Does Peacekeeping Keep Peace? International Intervention and the Duration of Peace After Civil War. *International Studies Quarterly*, Issue 48, 269-292.

Galtung J. (1975). *Essays in Peace Research*, Copenhagen: Christian Ejlens.

Ghali, B. B.. (1992). *An Agenda for Peace*. United Nations Resmi İnternet Sitesi, <http://www.un.org/Docs/SG/agpeace.html>, (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2018).

Goodhand J. ve Hulme, D. (1999). From Wars to Complex Political Emergences: Understanding Conflict and Peace-Building in the New World Disorder. *Third World Quaterly*, 20 (1), 13-26.

Güngör, U. (2008). Günümüzde Barış Operasyonları. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 4 (8), 7-20.

Johnston, N. (2007). Peace Support Operations. D. Smith ve S. Hunt (Yay. Haz.). *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert: London.

Johnstone, I. (2004). US-UN Relations After Iraq: The End of the World (Order) as We Know It?. *European Journal of International Law*, 15 (4), 813-838.

Lijn, J., Briscoe I., Drent, M., Homan, K., Putten F.P., ve Zandee, D., (2015). *Peacekeeping Operations in a Changing World*. The Hague: Clingendael Institute Pub.

Lund M. (2001). A Toolbox for Responding to Conflicts and Building Peace. L. Reyhler ve T. Paffenholz (Yay. Haz.), *Peace-Building: a Field Guide*, Lynne Rienner Publishers: Colorado.

Mirbagheri, S.M. F. (2006). Peacekeeping and Peacemaking: The Example of Cyprus. *Contemporary Review*, 288 (1680), 37-46.

Newman, E., Paris , R., ve Richmond, O.P. (2009). Introduction. E.Newman, R.Paris ve Oliver P. Richmond (Yay. Haz.). *New Perspectives on Liberal Peacebuilding*, United Nations University Press: Newyork.

OECD (2005). *Peace-Building Overview Development Assistance Committee Report*, OECD Resimi İnternet Adresi, <http://www.oecd.org/document/53/> (Erişim Tarihi: 12 Nisan 2017)

Owen, J. M., (1994). How Liberalism Produces Democratic Peace. *International Security*, 19 (2), 87-125.

Paris, R. (2000). Broadening Study of Peace Operations. *International Studies Association*, 2 (3), 27-44.

Paris, R. (2003). Peacekeeping Constrains of Global Culture. *European Journal of International Relations*, 9 (3), 441-473.

SIPRI (2018). SIPRI Multilateral Peace Operations Database. <https://www.sipri.org/databases/pko> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2018).

Stamnes, E., (2008). *Peace Support Operations: Nordic Perspectives*, Routledge: Abingdon.

UN (2008). United Nations Peacekeeping Operations: Principles and Guidelines. <http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Capstone Doctrine ENG.pdf> (Erişim Tarihi: 06 Haziran 2018)

NATO (2014). Allied Joint Doctrine for the Military Contribution to Peace Support. <http://nso.nato.int/nso/.../ap/AJP-3.4.1%20EDA%20V1%20E.pdf> (Erişim Tarihi: 06 Haziran 2018)

Conceptual and Theoretical Overview of Peace Operations

Introduction

Strong discussions are being conducted in the literature on the aims, regional or global consequences of peace operations and their increasing importance. This is due to the growing importance of peace operations for ensuring security in the international system since the second half of the 20th century. Despite the increasing importance of peace operations, past experiences and longer-running operations have led to questions about how effective and effective means onb peace operations are for establishing international security. It is expected that discussions on the role of operations within the changing international security system of the 21st century will continue, operations will continue to be considered in military organizations, and operations in the identities of international and regional organizations such as the UN and NATO. However, it is necessary to draw a conceptual and theoretical framework for peace operations in order to take place in these discussions. By this way, it will be possible to demonstrate the growing importance of operations within the new security needs of the 21st century.

Definition and Types of Peace Operations

After the Second World War, the birth of the literature of peace operations was realized. For this reason, it is possible to establish a direct relationship between the peace operations literature and the development of operations. Especially since 1999, there has been more global coverage of peacekeeping operations as well as other types of peace operations. The steps taken to combat terrorism with the September 11 attacks and the preparation of doctrines for the peace operations of the UN and NATO have clearly affected both the methods and the literature of the peace operations.

On the other hand, there is a common consensus about what peace operations basically mean. Whether in the literature or in practice, all peaceful interventions are referred to as peace support operations (PSO) or peace operations (PO). Peace operations are not carried out in the short term to achieve military success. More precisely, the importance of the presence of civilian elements in peace operations should not be negated and the importance of the unity of military and civilian elements should not be overlooked.

Although international peaceful interventions are generally referred to as peace operations, there are some differences between them in terms of nature of operations. Most commonly used concepts to show differences are conflict prevention, peacemaking, peacekeeping, peace enforcement and peacebuilding operations. The use of these concepts in place of each other leads to confusion. For this reason, the differences among them need to be revealed.

Peacemaking is diplomatic activity carried out with the aim of establishing a ceasefire or establishing peaceful practices after the beginning of a conflict. Peacemaking includes activities such as mediation, diplomatic oppression, isolation and economic/political sanctions. The intention in peace enforcement is to stop the conflict between the parties by using force or threat

of using force. For this reason, the military power to serve in peaceful enforcement operations must be well trained and equipped. Following the signing of a cease-fire agreement between the parties, a suitable environment for a peacekeeping operation will be provided. Much of the peacekeeping operations are carried out by the UN, although the UN is not the only organization authorized to conduct peace keeping operations. After the signing of the peace agreement, peacebuilding operations are carried out. Peace building is essentially a three-dimensional process. The first dimension is security. It follows governance and political and social, economic and environmental dimensions.

Peacemaking, peace enforcement, peacekeeping and peacebuilding can affect each other's success, despite having different objectives and different plans. For this reason, it may be necessary to apply all of them in order to make the peace in the long-term. In such a case, failure in any one of them could damage the long-term stability and sustainable peace in the conflict area.

It is of utmost importance to be able to understand the peace operations required to solve regional conflicts and to be able to reveal the differences between the types at the conceptual level. However, considering the theoretical framework in relation to the conceptual clash of peace operations, it is complementary in understanding the operations.

Theoretical Discussions on Peace Operations

Theoretical studies on peace operations are not strong. Two main approaches have emerged in the literature in this regard. One side in the literature emphasizes the need for a strong conceptual framework for peace operations. The other side does not have much attention for theoretical work on peace operations. According to them, field work in peace operations comes to the forefront.

Despite the debate about how the theory should be addressed in the literature on peace operations, the specific approaches that the researchers have put forward in this respect have made it possible to develop a theoretical construct in the literature on the topic. According to the theory of democratic peace, there is a direct relationship between the establishment of democratic norms and the establishment of permanent international peace. In the approach that states that democratic governments will not fight each other, so that sustainable world peace can be achieved; it is assumed that diplomatic means will be given priority in the solution of international disputes, where the tendency of the state to apply armed gentlemen to the weakness of the decision maker is weakened. According to global culture theory, there is a close relationship between actors and the global culture that forms international rules. The global culture also shapes peace operations and peace operations become a means to spread this global culture. Global culture theory states that peace operations should be made more effective. To do this, There is a need to understand the ideas and norms in global context that shape operations. Critical theory deals with the issue from a different point than democratic peace and global culture theories. According to this theory, the hegemony in the international system is shaped under the shadow of the actor, and the words and images imposed by the hegemonic actor actually serve the interests of the hegemon.

These three theories describe peace operations as a means of achieving the political goals of the international system. The difference between them is

that while democratic peace theory deals with importance and necessity of operations for the spread of democratic values, global cultural theory is not interested in political goals. On the contrary, in terms of critical theory, it is a question not to make an inquiry about the hegemony of the purposes of peace operations.

Conclusion

It is necessary in the literature to establish a theoretical and conceptual framework in order that the places of peace operations in the international security system can be correctly understood. The revealing of the conceptual and theoretical framework will make it easier to understand the growing importance of peace operations in the 21st century.

Türkiye’de Bankacılık Sektörü İstihdamı: Enformasyonizm Bağlamında Bir Değerlendirme

Şenol BAŞTÜRK

Uludağ Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Bursa, Türkiye
sbasturk@uludag.edu.tr

Özet

Kabul Edilme Tarihi:
28.08.2018

21. yüzyılın enformasyonel toplumlarında, bilgiye dayalı hizmet işlerinin istihdamdaki ağırlığı giderek artmaktadır. Bankacılık ve finans bu yöndeki dönüşümün öncü sektörlerinden birisidir. Yüksek eğitilmiş ve profesyonelleşmeyi teşvik eden işgören profili, enformasyon teknolojilerinin yoğun kullanımı ve yoğun küresel rekabet; sektördeki istihdamın genel özellikleri olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de bankacılık sektöründeki istihdam yapısındaki dönüşüm, enformasyonizmin nitelikleri bakımından hane halkı işgücü istatistikleri yoluyla değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık sektörü istihdamı, enformasyonizm, post-endüstriyel dönüşüm, esnek istihdam biçimleri, profesyonelleşme.

Banking Sector Employment in Turkey: An Evaluation within the Context of Informationalism

Abstract

Information-based service work is prominent features of 21st century information societies. Retail banking and financial sector employment is one of the pioneering sectors in this kind of transformative setting. Highly educated and encouraged professionalization workforce profile, intensive used information technologies and dense competitiveness environment is seen main characteristics of sector. This study aims to focus on the transformation of employment structure in Turkish retail banking and finance sector and tried to an analysis of these characteristics via household labour survey in informationalization context.

Keywords: Employment in banking, informationalism, post-industrial transformation, flexible employment strategies, professionalization.

1. Giriş

Enformasyonizm, bilgi teknolojilerin emeğin niteliğinde yarattığı farklılıkları tarif etmek için kullanılan bir kavramdır. Buna göre, günümüzde işin yapılmasında ve emeğin sarf edilmesinde enformasyon teknolojileri merkezi bir role sahiptir (Castells, 2005). Yapılan işin niteliğinden bağımsız bir şekilde bilgi teknolojileri günümüzde işgücünde ve örgütlerde kapsamlı dönüşümlere neden olmaktadır. Enformasyonizme doğru dönüşümde başat sektörlerin başında bankacılık gelmektedir. Bankacılık, finansallaşmanın güçlü dinamiği ile birlikte teknolojinin yoğun kullanıldığı bir alan olarak görülür. Aynı zamanda, enformasyonel – hizmet ekonomisinin başta gelen faaliyet alanlarından birisidir. Bu nedenle bankalar, günümüz toplumlarında



kapsamlı ekonomik etkiler yarattığı kadar; istihdam yoluyla toplumsal etkilere de sahip olmaktadır.

Enformasyonel hizmet ekonomilerinde, emek ve teknoloji arasındaki ikame etkisi güçlü bir biçimde hissedilir (Greenhalgh & Gregory, 2001; Hirschhorn, 1988). Bankacılık sektöründe istihdamın nitelikleri çok uzun zamandır bu tür deneyimlerle şekillendirilmektedir (Greenbaum, 1998). Bu açıdan diğer sektörlerden çok daha önce ve hızlı değişimlere şahit olunmuştur. Günümüz toplumlarında hızlı gelişen teknolojinin meslek yapısı üzerindeki potansiyel etkileri, ilgi ve tartışma konusu olmaktadır. Özellikle yeni üretim formlarının daha az işgücüne ihtiyaç duyacağına dair öngörüler, istihdam ile ilgili tartışmaları yoğunlaştırmaktadır (Frey & Osborne, 2017; WEF, 2016). Enformasyonel ekonominin uzun zamandır hakim olduğu ve yerleşik etkiler yarattığı bankacılık sektöründeki gelişmeleri anlamak; genelleştirilmiş etkileri kavramak açısından önem kazanmaktadır.

Bankacılık sektörü istihdamına odaklanmanın yaratacağı bir başka fayda, gelişmekte olan ülkeler bağlamında söz konusu değişimi anlamayı kolaylaştırmasıdır. Bilindiği gibi enformasyonelizm ve bağlı tartışmalar genelde ABD ekonomisinin gelişimi veri kabul edilerek sürdürülmektedir. Ancak Batı kapitalizminin kendi içerisinde bile, gelişimin yönünün ABD'den farklı kurumsal biçimlere sahip olduğu bilinmektedir (Castells & Aoyama, 1994). Gelişmekte olan ülkeler açısından ise, bu tür kurumsal farklılıkların nitelikleri sınırlı biçimde tartışılmıştır. Bankacılık sektörü, yüksek uluslararası etkileşim nedeniyle, gelişmekte olan ülkelerde küresel yönlendiricilere daha hızlı uyum gösterir. Dolayısıyla sektörün istihdam yapısındaki gelişmeler, gelişmekte olan ülkelerin enformasyonelizmde nasıl etkilendiği yolunda bir örnek olarak kullanılabilir.

Türkiye'de bankacılık sektörü, günümüzde tüm istihdamın yaklaşık %1'ini oluşturur. Genel içerisinde çok büyük bir paya sahip olmadığı düşünülse de, özgün nitelikleri sektörün istihdam dinamiklerinin anlaşılmasını değerli kılar. Türkiye'de işgücü piyasasında eğitimli gençler arasındaki yüksek işsizlik oranları ve düşük düzeyli kadın istihdamı başlıca sorun alanlarıdır. Bankacılık sektörü iki sorun açısından önemli bir yere sahiptir. Türkiye'de işgücü piyasasına giriş yapan her 10 üniversite mezunu gençten birisi, sektörde istihdam edilmektedir. Ayrıca kadın istihdam oranı erkeklerin az da olsa üzerindedir ve feminizasyonun yaşandığı sınırlı sayıda sektörlerden birisidir. Bu özellikler Türkiye'de bankacılık istihdamının anlaşılmasını değerli kılar. Ancak bu konuda yapılan değerlendirmelerin sayısı bir hayli kısıtlıdır (Ayan, 2012; Çankaya, 2014). Çalışma bu kısıttan hareket ederek, Türkiye'de istihdam açısından önemli olan bankacılık sektöründeki dönüşümleri ele almayı hedeflemektedir. Enformasyonelizm kavramı bağlamında, üretim mantığındaki farklılaşmaların istihdam koşullarını nasıl etkilediğine odaklanılacaktır. Bunun için temelde TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) mikro veri seti ve Türkiye Bankalar Birliği (TBB)'nin verileri kullanılacaktır. HİA-2004 ve HİA-2016 dönemleri karşılaştırılarak, enformasyonelizmin önemli göstergeleri olan eğitim, cinsiyet ve yaş değişkenleri; esnek uzmanlaşma biçimlerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

2. Enformasyonizm, Bankacılık Sektörü İstihdamı ve Türkiye

Çok sayıda görüş, 20.yüzyılda imalat endüstrisi merkezli ekonomik yapının zayıfladığını ve günümüz toplumlarında köklü bir dönüşümün gözlemlenmekte olduğunu öne sürer. Bu köklü dönüşüm tarif edilirken, en çok başvurulan kavramlardan birisi Castells'in (2005) "enformasyonizm" kavramıdır. Castells'e göre, günümüzde ekonomik ve toplumsal yapılar, enformasyon teknolojilerinin daha önce görülmedik ölçüde yoğun kullanımına dayanır. Bu süreçte, enformasyon teknolojileri, çarpıcı etkilerini emek ve istihdam üzerinde yapar. Günümüz mesleklerinde enformasyon kullanımı ve akışı belirleyici etkilere sahiptir ve tüm meslek grupları yeni gerekliliklere göre dönüşüm geçirmektedir. Enformasyonizm, aynı zamanda istihdamın niteliklerinin de farklılaşmasına neden olmuştur. Ekonomik faaliyetler meta üretiminden hizmet üretimine kaymaktadır. Mesleki yapı da dönüşümden payını bilgi ve enformasyona dayalı mesleklerin ağırlığının artmasıyla alır. Bankacılık sektörü, küresel ölçekte artan finansal faaliyetlerin zorlaması nedeniyle enformasyonizmin büyümesini şekillendiren faktörlerden birisidir. Aynı zamanda bankacılık, perakende ve kişisel hizmetlerin ifade ettiği geleneksel hizmetlerden oldukça farklı nitelikleriyle yenilikçi enformasyonel hizmetlerin en önemli kollarından birisidir.

Aslında ülkeler arası kurumsal farklılıklar söz konusu olsa da (Andersen, 1997; Kornelakis, 2014; O'Reilly, 1992), bankacılık sektörü istihdamı 20. Yüzyılın son çeyreğine kadar oldukça geleneksel nitelikler göstermiştir. İngiltere ve ABD gibi örnekler de dahil olmak üzere sektör, genelde rekabetten uzak ve paternalist yönetim biçimlerinin hakim olduğu bir alan olarak görülmüştür (Keltner & Finegold, 1999; Storey, vd., 1997). Faaliyetlerde doğrudan veya dolaylı olarak devlet kontrolünde bir işleyiş söz konusudur. Bu sabit ve rekabetten uzak yapı, istihdam ilişkilerine de etki etmiştir. Pek çok ülkede bankacılık, çok uzun süre güvenceli çalışma koşullarına sahip sektörlerin başında görülmüştür. Sektör çalışanları genellikle "içeriden istihdam (internal labour market)" biçimde belirgin kariyer yollarına sahiptirler. Bu nedenle uzun süreli istihdam yaygındır.

Çalışma süreleri iyi düzenlenmiştir ve ücret düzeyleri genelde ortalamanın üzerinde şekillenmektedir. Yine kadınların sektör istihdamı içerisindeki oranı yüksektir. Bankacılık sektörü, feminizasyonun ilk sağlandığı istihdam alanlarından birisi olarak değerlendirilir (Rich, 1995). Buna rağmen kadınlar genellikle, yarı - vasıflı/vasıfsız ofis işlerinde istihdam edilirler ve profesyonel/yönetimsel işleri içeren kariyer fırsatlarına erişme olasılıkları düşüktür. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasında gözle görülür ücret farklılıkları söz konusudur. 20. Yüzyılda tüm sektörlerde çalışma ilişkilerinde sendikalar güç kazanmaya başlarken; bankacılık sektöründeki geleneksel istihdam düzeni sendikaların etkisini önemli ölçüde engellemiştir. Tüm bu özellikleriyle, tabakalaşmış ve farklı dinamiklere sahip bir özgün bir istihdam yapısı söz konusudur. Gelenekselleşmiş yapı, teknolojinin etkisini de büyük ölçüde dışarıda bırakmıştır. Sektörde büro işleri büyük oranda bürokratik ilkelere uygun tasarlanmıştır (Storey, vd., 1997; Stuart & Lucio, 2008).

Ancak bu özgün ve korunaklı yapı, tüm dünyada 1980'lerden itibaren yaşanan değişim sürecinden payını almıştır. Hızla gelişen uluslararası finansal ilişkiler ve küresel etkiler, bankacılığı rekabetin en yoğun hissedildiği sektörlerin başına yerleştirmiştir. Dolayısıyla bankacılığın istihdam formlarında değişimler yaşanmış ve sektör istihdamının nitelikleri özgünlüklerini kaybetmeye başlamıştır. Ayrıca bu etkiler, bürokratik katılımın yoğun olduğu sektörü esneklik uygulamalarının öncüsü haline getirmiştir (O'Reilly, 1992; Pollard, 1995). Bankacılık istihdamında yaşanan bu değişimleri, Storey, vd. (1997) geleneksel modelden yeni modele geçiş olarak değerlendirir. Riskten kaçınan ve güçlü bürokratik kuralları içeren idari yapıyı ifade eden geleneksel istihdam modeli, çalışanları mekanik sürecin bir parçası olarak görür ve bürokratik bağlılıkları ön plana çıkarır. Buna karşın yeni istihdam modeli, piyasa rekabetine odaklı dinamik süreçleri ifade eder. Teknik bilgi sahibi çalışanların avantaj sağladığı yeni istihdam modelinde, insan kaynakları pratiklerine kapı açılır. Ayrıca iç kariyer yolları ve kıdeme dayalı ücretlendirme geleneği terk edilmiştir. Yerine işgücü hareketliliğine dayalı performans odaklı ücretlendirme kriterleri yerleştirilir. Burada önemli bir dönüşüm, banka personelinin çeşitlenen finansal ürünlerin satışına bizzat katılmasının istenmesidir (Baethge, Kitay, & Regalia, 1999). Satış ve pazarlamanın değer kazanması sektör istihdamında meslek dağılımını köklü biçimde değiştirmiştir.

Sektörde meslek dağılımını dönüştüren asıl faktör, teknolojideki gelişmelerdir. Geleneksel modele uygun olarak aşırı bürokratik iş modellerine dayanan bankacılık sektörü, 1980'lerden itibaren enformasyon teknolojisinin en yoğun kullanıldığı alanlardan birisi haline gelmiştir. Bu tarihten sonra sektör genelinde, çıktı üzerinde emeğin payı hızlı biçimde azalma göstermiştir. Özellikle ATM teknolojisinin yoğun kullanılması ve daha sonraları çağrı merkezleri ile internet bankacılığının hızlı gelişimi; geleneksel "brick and mortar" banka şubelerinin yerini teknoloji merkezlerine bırakmasına neden olmuştur (Fung, 2006). Bu sayede emek yoğun bankacılıktan teknoloji yoğun hizmetlere doğru bir dönüşüm yaşanmıştır. Hızlı gelişim, yüksek teknoloji ağları ile bankaları dünyanın pek çok yerine erişebilen ağ kurumları haline getirmiştir. Burada enformasyonun hakim olduğu sektörlerin önemli bir özelliği net biçimde karşımıza çıkar. Teknoloji enformasyonizmle birlikte istihdam yapısında ikili etkiler yapar. Öncelikle teknoloji, emekten tasarruf sağlayacak şekilde kullanım alanı açar. Otomasyona tabi tutulan iş süreçleri, vasıf gerektirecek örneğin kredilendirme gibi görevleri rutin işler haline getirir. Bu durum Braverman'ın (2008) "vasıfsızlaştırma" kavramının tipik bir örneğidir. Rutinleşmiş süreçler, daha önce emek yoğun olarak yürütülen ve vasıfların değerli olduğu görevleri sıradanlaştırır. Enformasyon teknolojileri bankacılıktaki çok sayıda görevi basit veri girişine dönüştürür. Sektörün vasıflı personele dayanan yapısı dönüşüme uğrar. Ancak enformasyon teknolojilerinin bir başka önemli özelliği, teknoloji tasarım ve uyumlaştırma ihtiyacından doğan yeni beceri ihtiyaçlarıdır. Sonuçta sektörde bu tür becerilere sahip profesyonellerin stratejik önemi artar. Geleneksel olarak yöneticilerin hakimiyetindeki bürokratik hiyerarşik mesleki dağılım yerini; kısıtlı sayıda profesyonelin istihdam avantajlarına ulaştığı ve sayıca fazla

rutinleşmiş görevi yürüten ofis çalışanlarının varolduğu kutuplaşmış dağılıma bırakır (Castells, 2005; Stuart & Lucio, 2008; Watanabe, 1990).

Kutuplaşmaya uygun dağılım, bankacılıkta geleneksel modelde sınırlı uygulama alanına sahip kısmi zamanlı çalışma ve dış kaynak kullanımı gibi atipik istihdam formlarını yaygınlaştırır. Bu nedenle enformasyonizm ile birlikte bankacılık istihdamı konjonktürel koşullardan fazla etkilenen bir yapıya bürünmüştür. Uygun konjonktürel koşullar sektörün istihdam hacmini arttırırken, koşulların bozulması karşısında küçülme yönünde hızlı tepkiler söz konusudur (Andersen, 1997). Ayrıca sektörün istihdam yapısını belirleyen önemli bir öge de uluslararasılaşma eğilimleridir. Uluslararasılaşma sadece bankaların birleşmesini ve küresel yayılımını ifade etmez. Ayrıca işgücü maliyetlerini azaltmak için çevredeki kaynakların değerlendirilmesini içerir. Bu süreçte çağrı merkezleri önemli bir araçtır. Çağrı merkezleri, faaliyetlerin mekansızlaşmasına katkıda bulunur ve çevredeki ucuz işgücü kaynakları, maliyet avantajı için kullanılır (Taylor & Bain, 2005). Bu durum enformasyonelleşmiş bir sektör olarak bankacılıkta, geleneksel istihdam modelinin sabit ve güvenceli ilişkilerinin yerini esnekleşmiş formlara bırakmasına neden olur. Yeni modelde bankacılık istihdamı, işgücü mobilizasyonuna dayanan, iş gücü devir hızının yüksek olduğu ve vasıfların kutuplaşmış biçimde kullanıldığı bir alan haline gelir.

Türkiye’de bankacılık sektörü istihdamının seyrinin, genel eğilimler ile benzer olduğu söylenebilir. Eğilimleri net biçimde ortaya çıkaran çalışmalar bulunmasa da, Türkiye’de bankacılık sektöründe çok uzun bir süre geleneksel modele yakın biçimler gösterdiği iddia edilebilir. Sektör büyük oranda devlet kontrolündeki bankalar tarafından yönlendirilmiştir ve bu durum bürokratik yapının yerleşmesine yol açmıştır. 1950’lerden sonra özel sektör bankacılığının hızlı gelişimiyle birlikte Türkiye’de bankacılık, dünyadaki diğer örneklerde olduğu gibi rekabetin kısıtlı olduğu oligopolistik niteliklere yaklaşmıştır. Bu yapı fazla personel istihdam eden aşırı şubeleşmiş bir kurumsallaşma mantığı ortaya çıkarmıştır. 1980’lerden itibaren finansal piyasaların serbestleşmesi, yabancı bankaların Türkiye’ye olan ilgisini arttırsa da; finansal varlık artışı sınırlı kaldığı için kısıtlı rekabet ortamı devam etmiştir (Gültekin-Karataş, 2009). Bu nedenle en azından 1990’lara kadar Türkiye’de bankacılık sektörü, teknolojik yenilikleri ve rekabetçiliğe uygun insan kaynakları pratiklerini izlemek zorunda kalmamıştır.

Küresel rekabetçi etkiler 1990’lardan itibaren hissedilebilir hale gelmiştir. Özellikle bankacılığın büyük sermaye gruplarının ihtiyaçları için kullanılmaya başlanması ile birlikte, özel banka sayılarında gözle görünür bir artış yaşanmıştır (Demir, 2004). Bu hareketlenmenin yeni modele uygun istihdam pratiklerini güçlendirmesi beklenebilir. Ancak bu tür uygulamalar kendine sınırlı düzeyde yer bulabilmiştir. Çok sayıda görece küçük ölçekli bankanın ve fazla sayıda şube ile operasyonlarını yürütmesine dayalı sektör, 1990’larda hızlı banka devirleriyle bir işgücü mobilizasyonu yaratmıştır. Bu durum sektör çalışanlarına fırsat alanları sunsa da, süreklilik gerektiren insan kaynakları uygulamalarının yerleşmesini engellemiştir. Halen güçlü biçimde içeriden istihdam pratikleri yaygındır ve özellikle kamu bankaları ile büyük holding bankalarında, bürokratik örgütlenmenin etkileriyle istihdamın korunaklı yapısının devam ettiği düşünülebilir (Nuro, 2014). Çalışma

koşullarının güvenceli ve sürdürülebilir olmasının yanında; örneğin tamamlayıcı emeklilik (banka sandıkları vs.) programları gibi güçlü ücret dışı kazançlar sunulmuştur (Alper, vd., 2015). Bu nedenle Türkiye’de sektör en azından 1990’lara kadar eski modele uygun istihdam pratiklerini sürdürmüştür. Bu dönemde sektörde iş güvencesinin zaman zaman sorun haline geldiği bir gerçektir. Ancak bu sorunlar, bankaların esneklik pratiklerini benimsemelerinin sonucunda ortaya çıkan kurumsal etkilerden kaynaklanmaz. Daha çok küçük ölçekli bankaların istikrarsız yapılarının bir sonucudur.

Türkiye’de bankacılık sektöründe yeni modelin asıl yansımalarının 2001 krizinden sonra görülmeye başlandığı iddia edilebilir. Kriz bankacılık sektöründe üç etkiye neden olmuştur. Öncelikle özel bankalar arasında konsolidasyon yaşanmış ve banka sayısı $\frac{1}{4}$ oranında azalma göstermiştir. İkinci olarak kamu bankalarının hakimiyeti ortadan kalkmıştır ve son olarak da yabancı bankalar satın almalar ve birleşmeler yoluyla sektöre dahil olmuştur. Sektörün yeniden yapılanması 2005 yılına kadar devam etmiş ve bu süreçte sektör istihdam oranlarında keskin bir azalma ile karşılaşmıştır (Aysan, 2009; Çolak, 2012). Yeniden yapılanmanın önemli bir boyutunu istihdam pratikleri kapsar ve yeni modelin öngördüğü rekabetçi, kutuplaşmış ve esnek insan kaynakları pratikleri sektörde uygulanma şansı bulur (Koçak & Erdoğan, 2011; Nuro, 2014). Özellikle bireysel müşterilerin banka portföylerinde geniş bir yer bulmasıyla; Türkiye’de bankacılık, hizmet sektöründe rekabetin en yoğun yaşandığı hizmet alanlardan birisi haline gelmiştir (Uzkurt, vd., 2013).

Rekabetin artması, istihdam pratiklerini şekillendiren bir faktör olmuştur. Bireysel bankacılığın önem kazanmasıyla hizmet kalitesi stratejik bir alan olarak değerlendirilmiştir. Bu sayede, 2005 yılından sonra istihdam bakımından yeniden genişleme ivmesi yakalanmıştır. Yeni bankaların açılmasıyla birlikte şube sayısına paralel çalışan sayısı da artış göstermeye başlamıştır. Bankalar hızlı müşteri artışıyla birlikte yüksek teknoloji kullanımını da yoğunlaştırmıştır. Örneğin 2002 yılında 12.000 civarında olan ATM sayısı 2018 yılında 50.000’i geçmiştir. Çağrı merkezlerine 2008 yılında 57 milyon civarında olan çağrı yapılmışken; 2018 yılında çağrı sayısı 120 milyonun üzerine çıkmıştır (BKM, 2018; Koçalışlı, 2017; TBB, 2017). Sektörün istihdam iştahı devam eden nitelikler göstermektedir. Bu nedenle eğitimli gençlerin yeni istihdam olanaklarının daraldığı günümüz koşullarında sektör, bu grup için cazip bir alan haline getirir. Sektöre yeni mezun gençlerin ilgisi yükündür. Bu durum personel seçim yöntemlerini, ücretlendirme, işgücü eğitimi ve çalışma koşullarının düzenlenmesini şekillendirir. Bu uygulamalar, sektörün geleneksel olarak güvenceli olarak algılanan istihdam koşullarının zayıflamasına neden olmuştur (Nuro, 2014). Yeni modele yakın bu niteliklerdeki hızlı gelişime rağmen; sektörün geleneksel pratiklerinin bir kısmını sürdürdüğü de bilinmektedir. Örneğin bankalar, özellikle orta ve üst düzey yönetici seçiminde halen ağırlıklı olarak içeriden istihdam yöntemini ağırlıklı olarak kullanmaktadır (Özçelik-Sözer, 2015).

3. Türkiye’de Bankacılık Sektörü İstihdamında Enformasyonelizmin Etkileri

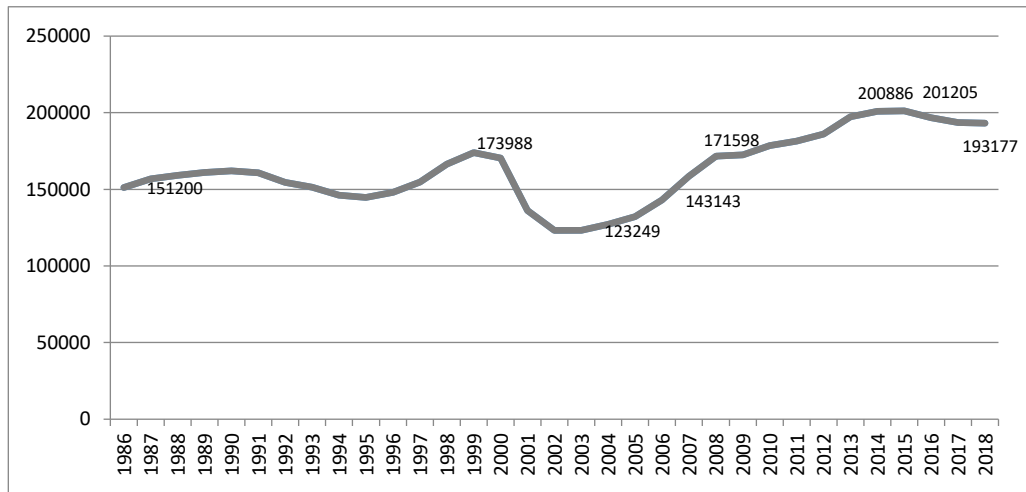
Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde enformasyonelizmin söz konusu etkileri somutlaştırılmaya çalışılacaktır. Bu amaçla sektöre ait istihdam verilerini sunan iki ayrı kaynak kullanılmıştır. Genel eğilimler için Türkiye Bankalar Birliği (TBB) hazırladığı yıllık raporlardaki verilerden yararlanılmıştır (TBB, 2018). Ayrıca sektörün genel niteliklerinin Türkiye işgücü piyasasındaki eğilimlerden nasıl farklılaştığına odaklanılacaktır. Yukarıda bahsedildiği gibi bankacılık, hizmetler sektörü içerisinde enformasyonelizmin en belirgin olduğu alanların başında gelir. Bu nedenle kıyaslama sadece genel ile değil; hizmet sektörünün genel yapısıyla da yapılacaktır. Karşılaştırma için TÜİK tarafından yapılan hanehalkı işgücü anketleri (HİA) mikro veri setinden yararlanılacaktır. Enformasyonelizm, başta esneklik olmak üzere, Türkiye’de uzun yıllardır tartışılmaktadır (Bozkurt, 1996; Erkan, 1994). Ancak işgücü piyasası koşulları üzerinde güçlü etkileri 2000’lerden itibaren yapmaya başlamıştır. Burada özellikle 2003 yılında iş kanununda yapılan değişikliklerin etkisi büyüktür. Bu düzenleme ile esnek çalışma biçimleri yasal zemin kazanmış ve başta bankacılık olmak üzere tüm sektörlerde hızlıca uygulanmaya başlamıştır (Bolukbasi & Ertugal, 2013; Özdemir & Yücesan-Özdemir, 2006). Bu nedenle kıyaslama için HİA-2004 ve HİA-2016 verileri kıyaslanacak ve sektördeki eğilimler detaylandırılmaya çalışılacaktır. Kıyaslama daha çok betimsel veriler üzerinden yapılacaktır.

Bankacılık sektöründe istihdamın eğilimleri

Batı dünyasında sektörün istihdam eğilimlerinin bankaların küresel yeniden yapılanması ve teknolojik gelişmelerin eşliğinde dalgalı bir seyir izlediği belirtilmişti. Bu sonuçlar örgütlenme yapısını da etkilemiş ve şube sayılarının azaldığı bir duruma karşılaşılmıştır. Ancak Türkiye’de sektörün istihdam istahı genel eğilimden ayrılan yönlerinden birisidir.

Grafik 1. Türkiye’de Yıllara Göre Bankacılık Sektörü İstihdamı (TBB, 2018)

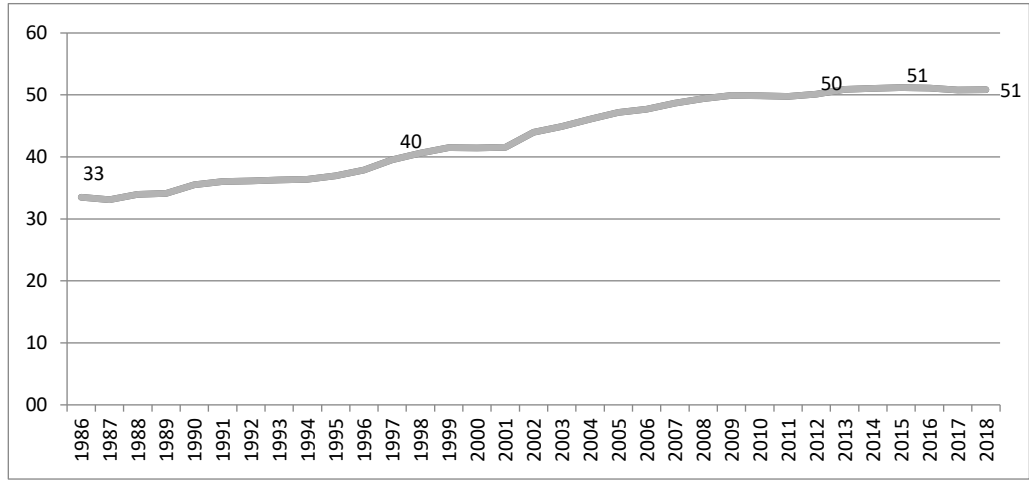


(Grafik.1)’de görüldüğü gibi sektörün istihdam kapasitesi 1986’dan günümüze artış trendini korumuştur. 1986’da 150 binin üzerinde bulunan

sektörün istihdam kapasitesi 1994 krizine kadar neredeyse yatay bir seyir izlemiştir. 1990'ların ortasından itibaren ise özel bankaların hızlıca artış göstermesi, sektörün istihdam kapasitesini olumlu etkilemiştir. Nitekim 1999 yılında toplam istihdam 175 bine yaklaşarak 1986'dan beri en yüksek değerine ulaşmıştır. Ancak bu genişleme 2001 kriziyle tersine dönmüş 2003 yılına kadar sektör istihdamı ilk kez üst üste üç yıl azalış göstermiştir. Bu tarihte toplam istihdam 123 bin civarına inerek 1986'dan beri en düşük değeri almıştır. Yeniden yapılanma döneminden sonra sektörde tekrar hızlı bir istihdam genişlemesi yaşanmıştır. 2006 yılında 143 bin civarında çalışanı istihdam eden sektör, sadece 2 yılda neredeyse 30 bine yakın yeni istihdam yaratarak 2008 yılında 170 binin üzerine çıkmıştır. Bu hızlı seyir sektör istihdamının 2014'de ilk kez 200 binin barajını geçmesiyle devam etmiş ve 2015 yılında 1986'dan bugüne en yüksek rakam olan 201 bine ulaşmıştır. Bu tarihten sonra küçük bir azalış gösterse de 2018 Mart rakamlarıyla sektör istihdamının 193 bin civarında olduğu görülmektedir. 1986-2018 arasındaki 32 yılda sektörün genişleme eğilimi taşıdığı bir gerçektir. Küresel düzeyde yaşanan konsolidasyon, uluslararasılaşma ve teknoloji kullanımının artışı Türkiye için de geçerli olmakla birlikte, bu etkiler son yıllara değin işgücü tasarrufuna yol açmamıştır. Ancak 2015'den itibaren gelişimin yavaşlamasında sektörün küçülmesinden çok alternatif dağılım kanallarının gelişimi ve dış kaynak kullanımının yaygınlaşmasının etkili olduğu öne sürülmektedir (BloombergHT, 2018). Her ne kadar veriler 3 yıl gibi kısa bir süreyi kapsasa da enformasyonizm benzer etkilerin bu tarihten itibaren daha net görülmeye başladığı düşünülebilir.

Enformasyonizmin yaptığı bir başka etki, istihdamın feminizasyonudur. Hizmet sektöründeki gelişmeler, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırır. Ayrıca enformasyon teknolojileri emek sarf edilme biçimlerindeki maskülen önceliği ortadan kaldıran etkiler yaratır (Boyer & England, 2008). Yine enformasyonel ekonomilerdeki yaygın refah uygulamaları kadınların işgücüne katılımını teşvik eder. Bankacılık sektörü başından beri feminizasyona uygun bir alandır. Türkiye'de de benzer etkilerden bahsedilebilir. Bilindiği gibi kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük düzeyi, Türkiye'de istihdamın önemli sorunlarından birisidir. Bu nedenle bankacılık, önemli bir sektör haline gelmektedir.

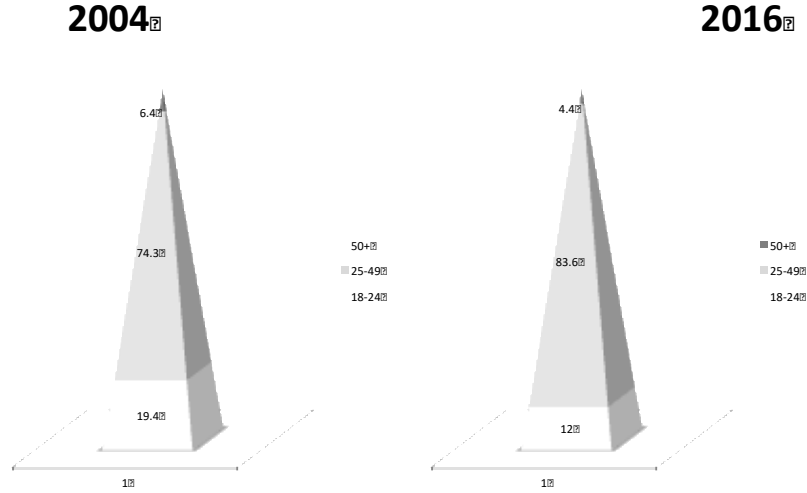
Grafik 2. Türkiye’de Yıllara Göre Bankacılık Sektörü İstihdamında Kadınların Oranı (TBB, 2018)



(Grafik.2), Türkiye’de bankacılık sektörünün kadınlar açısından öncelikli bir istihdam alanı olduğunu teyit eder. 1986 gibi erken bir tarihte bile bankacılık tarım dışı kentsel bir faaliyet olarak çalışanlarının %33’nün kadın olmasıyla önemini gösterir. Bu tarihten itibaren kadınların sektördeki sayısal ağırlıkları sürekli artış eğilimindedir. 1997’de kadınların tüm sektör çalışanları içindeki payı %40’a ulaşmıştır. 2012 yılında ise %50’i geçerek feminizasyon sağlanmıştır. 2016 yılında kadınların oranı %51’e yaklaşmış ve aldığı en yüksek değerine ulaşmıştır. Bu tarihten sonra çok kısmi bir gerileme olsa da sektör çalışanlarının 2018 Mart rakamlarına göre halen yarıdan fazlası kadındır. Ancak sektörün feminizasyonu, kadın dostu bir alan olduğu anlamına gelmez. Kadınlar genellikle niteliklerinden daha düşük pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Kariyer fırsatları sınırlıdır ve geleneksel içeriden istihdam uygulamalarından daha az yararlanmaktadırlar (Günlük-Senesen & Özar, 2001). Ayrıca esneklik uygulamalarının olumsuz sonuçlarından daha çok kadın çalışanların zarar gördüğü düşünülebilir. (Grafik.1)’de gösterildiği gibi sektör istihdamının son yıllarda yaşadığı düşüş ile kadın istihdamındaki kısmi düşüşün eğilim olarak çakışması, esnekleşme uygulamalarının kadınların istihdamını azalttığı bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Enformasyonizm, bilgi manipülasyonu ve bilişsel becerilere dayalı bir işgücü ihtiyacını doğururken; bu gelişmeler istihdam avantajlarıyla deneyim arasındaki güçlü ilişkiyi zayıflatır. Ayrıca hızlı teknolojik dönüşümler de deneyimin etkisini bozucu etkileri güçlendirir. Dönüşüm ile birlikte bilişsel adaptasyon ön plana çıkar. Bu durumda beceri için deneyime ihtiyaç kalmaz. Eğitim daha önemli bir belirleyici haline gelir. Bunun yanı sıra enformasyonel beceriler uzun bir eğitim süreci gerektirir ve işgücü piyasasına giriş yaşları yükselir. Enformasyonel sektörler bu etkilerle genç ve yaşlı çalışanların sayısının azaldığı buna karşın orta yaşlıların ağırlık kazandığı sektörlerdir. HİA’04 ile HİA’16 verileri karşılaştırıldığında bu eğilimin Türkiye’de bankacılık sektöründe hissedilebilir olduğu görülür.

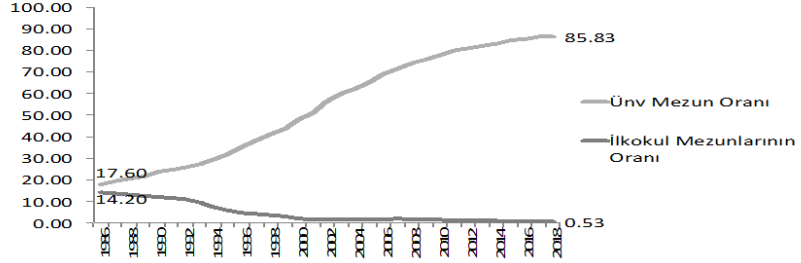
Grafik.3. Bankacılık Sektöründe İstihdamın Yaş Dağılımı (Kaynak: TÜİK HİA'04 ve TÜİK HİA'16 Mikro Veri Setleri)



HİA'16 veri setine göre sektörün yaş ortalaması 2016 yılında 33,9'dur ve bu rakam işgücünün geneli (36,2) ve hizmetler sektörü ortalamasının (36,7) ciddi düzeyde altındadır. HİA'04 yaş değişkenini sadece kategorik ölçtüğü için ortalamanın 12 yıldıki değişimi takip edilememektedir. Ancak yaş kategorilerine bakıldığında 2004 yılında sektörün yaklaşık 1/5'nin 25 yaş altı çalışanlardan oluştuğu ve %6'nın 50 yaş üstü görülmektedir. 2016 yılına gelindiğinde enformasyonalizme uygun biçimde piramidin orta grubunun genişlediği ve yaklaşık 10 birim artışla neredeyse %85'nin 25-49 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Sektörü beceri ihtiyaçlarıyla uygun biçimde 25 yaş altı grubun oranı %12 olmuş ve 50 yaş üstü çalışanların oranı %5'in altına inmiştir. Dolayısıyla sektörün yeni girişler için kabul edilebilir beceri sağlayacak eğitim talep ettiği ve ileri yaşlarda çalışanlardan hızlı beceri değişimine ayak uydurmayı beklediği düşünülebilir.

Eğitim enformasyonalizm açısından oldukça belirleyici bir kavramdır. Beceri kazanımı verimliliğin ön şartı olarak görülür. Ayrıca sabit beceriler yerine, sürekli beceri değişimine uyum sağlamak önem kazanır. Bankacılık sektöründe beceri kazanımının istihdam için bir öncelik olmasının iki sonucu vardır. Birincisi sektörde istihdam edilenlerin eğitim düzeyinde ciddi bir yükseliş söz konusudur. İkincisi de sektörde istihdam edilen yüksek eğitimliler arasında profesyonellerin sayısında bir artış yaşanmaktadır.

Grafik.4. Bankacılık Sektörü İstihdamında Eğitim Düzeyleri (TBB, 2018)



(Grafik.4) sektörde istihdam edilen üniversite ve ilkokul mezunlarının oranını göstermektedir. Bu kıyaslama enformasyonizm için ilk bakışta anlamlı görülmeyebilir. İlkokul mezunlarının sektördeki payının oldukça marjinal olması beklenmelidir ve üniversite mezunlarının ağırlık kazanması beklenen bir sonuçtur. Ayrıca bu durum işgücü piyasasının bütününde görülebilir. 1986 - 2018 arasında Türkiye’de üniversite mezunlarının sayısı 950 binden 7,5 milyona çıkmıştır. Dolayısıyla eğitililerin oranındaki artışın sektöre yansması normaldir. Bu yorum kısmen doğru olsa da sektörde eğitimin önemini gizlemez. Nitekim 1986’de sektör çalışanları arasında ilkokul mezunları ile üniversite mezunları neredeyse eşit orana sahiptirler. Ancak 2018’e gelindiğinde bu fark ciddi bir artış göstermiştir. Günümüzde sektörde istihdam edilenlerin neredeyse 9/10’u üniversite mezunudur. İlkokul mezunlarının oranı ise oldukça marjinal bir düzeye inmiştir. Türkiye’de işgücü piyasasının genelinde ve hizmetler sektörünün diğer alanlarında eğilim benzer olsa da, dönüşümün şiddeti tedricidir. HİA’04 göre işgücünün genelinde üniversite mezunlarının oranı %19,4, lise mezunlarının oranı %29,6 ve ilkokul mezunlarının oranı %49,1’dir. HİA’16 ise sırasıyla %29,3,%22,5 ve %47,4 olmuştur. Hizmetler sektöründe ise üniversite mezunlarının oranı HİA’04’e göre %26,4 iken; HİA’16’da %37,8 olmuştur. Dolayısıyla %85’lerin üzerindeki üniversite mezunu oranı bankacılık sektörünün belirleyici özelliklerinden birisini ortaya koyar.

Vasıf Dönüşümü ve Kutuplaşma

HİA imkanlarında ISCO-88 kodlamasına uygun olarak yapılan sınıflandırmaya göre¹ bankacılık sektöründeki işlerin dağılımı (tablo.1)’de gösterilmiştir. Burada enformasyonizmin genel etkilerinden farklı bir tablo ile karşılaşılacaktır. Sektörde dönüşüm profesyonel meslek gruplarının lehine bir artış ile yürütülmektedir. Aksine bu tür gruplar bankacılık sektöründe daha az yer almaya başlamıştır ve 2004-2016 arasında profesyonel meslekler 4 puan, yardımcı profesyonel meslekler 2,3 puanlık bir azalış yaşamıştır. Bu durum bankacılık teknolojilerinde dış kaynak

¹ HİA’16’da yapılan işin sınıflandırmasında ISCO-08 kodlama sistemin kullanmıştır. HİA’04’de ise ISCO-88 kodlarını kullanmaktadır. Daha özet bir tablo olduğu için eski versiyon tercih edilmiştir. Kodların çevrimi ise Ganzeboom’un yöntemi kullanılmıştır. Ayrıntılar için bkz. <http://www.harryganzeboom.nl/isco08/index.htm>

kullanımının Türkiye’de ağırlıklı olarak tercih edilmesinin sonucu olarak görülebilir (Akdoğan & Karacaoğlu, 2003). Ayrıca rekabetçi yapının 2000’lerden sonra bireysel müşterileri merkeze alması, kurumsal stratejilerde şube sayısının arttırılmasını önemli hale getirmiş olabilir. Nitekim hem yöneticilerin oranında hem de büro/müşteri hizmetleri çalışanlarının sayısında 2004-2016 arasında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Burada ilginç olan bir başka nokta satış personelinin sayısında dünyadaki eğilimlerin tersi olarak bir azalmanın yaşanmasıdır. Bankaların satışa ilişkin görevleri büro çalışanlarından beklemesi ve büro çalışanlarında rol genişlemesi sektörde yaygın bir insan kaynakları stratejisidir (Baethge, vd., 1999). Bu stratejinin Türkiye’de de uygulama alanı bulduğu düşünülebilir. Diğer bütün yarı vasıflı/vasıfsız işlerde ciddi bir azalma yaşanmaktadır. Burada en çarpıcı düşüşlerden birisi nitelik gerektirmeyen işlerdeki kayda değer azalıştır. Bu sonuç dış kaynak kullanımının sektörde giderek yaygınlaşmasıyla ilgili görülebilir (Bayır Levent, 2005).

Tablo 1. Bankacılık Sektöründe İş Dağılımları (Kaynak: TÜİK HİA’04 ve TÜİK HİA’16 Mikro Veri Setleri)

	2004 (%)	2016 (%)	(2016)-(2004)
Yöneticiler	7,2	19,2	12
Profesyoneller	10,4	6,4	-4
Yardımcı Profesyoneller	12,3	10,0	-2,3
Büro - Müşteri Hizmetleri	34,7	53,6	18,9
Hizmet-Satış	11,8	6,0	-5,8
Zanaatkar	3,0	0,4	-2,6
Makine - Operatör	2,9	1,2	-1,7
Nitelik Gerektirmeyen İşler	17,1	3,2	-13,9

(Tablo.1)’in aynı zamanda kutuplaşma tartışması için de değerlendirilmesi gerekmektedir. Yukarıda da değinildiği gibi bankacılık sektörü istihdamında kutuplaşma, sayısal olarak artış gösteren iki grup arasında avantajların eşitsiz dağılımını ifade eder. Bu iki grup dışındaki gruplar giderek sektörden dışlanırlar. Artışın kısmi ancak çarpıcı olduğu ilk grup yöneticiler ve profesyonellerdir. Bu grup ücret, kariyer ve çalışma şartları açısından yüksek avantajlara erişirler. Buna karşın rutin büro işleri istihdamındaki büyüme daha çarpıcıdır. Ancak teknoloji eşliğinde daha çok rutinleşmiş faaliyetleri yürüten bu grup, esnek çalışma formlarına tabi tutulur. Güvenceler zayıflar ve ücretler sektör dışındaki diğer işlerle benzer düzeylere iner. Türkiye’de sektördeki dağılım bu niteliklere uygundur ve zamanla ayrışma daha net izlenebilir hale gelmiştir. HİA’04 ile karşılaştırıldığında HİA’16’da istihdam yapısının kutuplaşma tablosuna uygun bir dönüşüm yaşadığı görülmektedir. Sektörde yöneticiler istihdamın 1/5’ini oluşturur. Buna karşın büro çalışanlarında çarpıcı bir artış yaşamıştır ve sektör istihdamının yarısını geçmiştir. Diğer bütün işlerdeki azalma sektör istihdam yapısının bu iki grup arasındaki genişleme ile tanımlanabileceğini göstermektedir.

Tablo 2. Bankacılık Sektöründe Ücret Düzeyleri (Kaynak: TÜİK HİA'04 ve TÜİK HİA'16 Mikro Veri Setleri)

	2004	2016	(2016)-(2004)
Yöneticiler	100	100	-
Profesyoneller	65	81	16
Yardımcı Profesyoneller	51	42	-9
Büro - Müşteri Hizmetleri	50	41	-9
Hizmet-Satış	37	29	-8
Zanaatkar	35	34	-1
Makine - Operatör	40	30	-10
Nitelik Gerektirmeyen İşler	28	26	-2

Kutuplaşma, kategorilerin niceliksel yoğunlaşması dışında ücret düzeylerindeki farklılaşma ile de değerlendirilebilir. (Tablo.2), sektörde en yüksek gelir ortalamasına sahip yöneticilerin aylık ücreti 100 kabul edildiğinde diğer grupların ücret düzeyini göstermektedir. Bu tablo, 2004-2016 arasında sektördeki ücret dağılımlarının kutuplaşmasını teyit etmektedir. 2004 yılında sektörde profesyoneller yöneticilerin %65 kadar ücret alırken; yardımcı profesyoneller %51'i ve büro çalışanları ise yarısı kadar ücret almaktadır. Ancak ücret farkı 2016 yılında açılmıştır. 2016'da profesyonellerin ücret düzeyi yöneticilere yaklaşmıştır. Üst düzey yöneticilerin ücretlerinde güçlü bir artış söz konusudur. Bu artış, ofis çalışanlarının ücret düzeyi 100 kabul edilerek değerlendirilebilir. 2004'de yöneticilerin ücret düzeyi, ofis çalışanlarının %196'ı kadardır. 2016'ya gelindiğinde ise bu oran %241 olmuştur (bu değerler tabloda gösterilmemiştir). Ancak diğer grupların ücretleri oranlarında dikkat çekici bir azalma söz konusudur. Yardımcı profesyonellerin ücreti 2016'da profesyonellerin %42'i kadar olabilmıştır. Sektörün yarısından fazlasını oluşturan ofis çalışanlarının ücreti ise yöneticilerin sadece %41'i kadardır. İlk iki gruptaki çalışanların ücret düzeyleri diğer gruplardan açık biçimde ayrılmaktadır ve bu durum kutuplaşma tezini doğrulayıcı bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

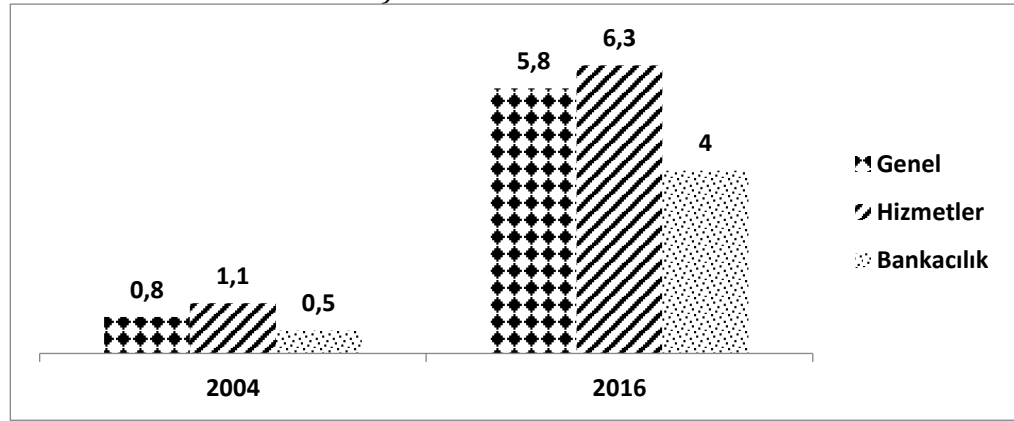
Esneklik ve Çalışma Biçimleri

Enformasyonizm üretimde mekana bağlılıkları büyük oranda aşındırır. Castells'in (2005) tabiriyle bir akışlar uzamı ortaya çıkar. Bu durum örgüt yapılarını önemli ölçüde etkiler. İşgücünün kullanımında esneklik, bu nedenle enformasyonizm tartışmalarında merkezi bir yere sahiptir. Bankacılık sektörünün, esnek istihdam stratejilerine öncülük ettiği düşünülür (Keltner & Finegold, 1999; O'Reilly, 1992). Buna rağmen yapılan çalışmalar, sektörde esneklik uygulamalarının kurumsal yapıyla bağlantılı olduğunu göstermiştir. İstihdam rejimi uygun olan ülkelerde esneklik uygulamaları daha yaygın iken; uygun olmayan ülkelerde esneklik stratejilerinin sanıldığı kadar yoğun kullanılmadığı ileri sürülmüştür (Andersen, 1997). Türkiye'de esneklik ile ilgili kurumsal yapı İş Kanununda 2003 yılında yapılan değişiklik ile oluşturulmuştur (Ekonomi, 2008). Esnekliğin en yaygın formu kısmi zamanlı çalışmadır. Kısmi süreli istihdam

Türkiye’de sınırlı uygulanan bir yöntem olmakla birlikte, hızlı bir artış gösterdiği bilinmektedir (ILO, 2013).

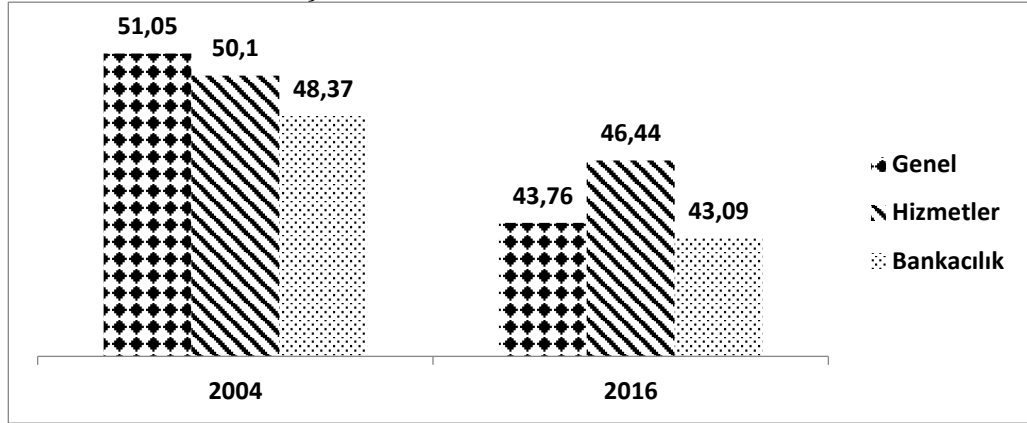
(Grafik.5), Türkiye’de kısmi zamanlı çalışma oranlarını göstermektedir. Uygulamanın yasal zemine kavuştuğu yıl olan 2004’de kısmi zamanlı çalışma oldukça sınırlı bir uygulama alanına sahiptir. Hizmetler sektöründe oran daha yüksek olsa da, işgücünün genelinde ve bankacılık sektöründe yaygın olduğu söylenemez. 2016 yılına gelindiğinde ise halen yaygın bir uygulama alanından söz etmek mümkün değildir ancak dikkat çekici bir artış söz konusudur. Bankacılık sektöründe 2014 yılına göre, kısmi süreli istihdamda yaklaşık 8 katlık bir artış söz konusu olmakla birlikte; tüm çalışanların sadece %4’ü kısmi süreli istihdam edilmektedir. Bu rakam Batılı örneklerin ciddi biçimde altındadır (Andersen, 1997).

Grafik 5. Türkiye’de Kısmi Zamanlı Çalışma Oranları (Kaynak: TÜİK HİA’04 ve TÜİK HİA’16 Mikro Veri Setleri)



Esnekliğin bir başka boyutunu çalışma süreleri oluşturur. Özellikle teknolojinin yoğun kullanımı ile birlikte, çalışma sürelerinin kısaldığına dair yaygın bir inanç söz konusudur. Ancak bu eğilim genelleştirilemez. Sektörde performansın belirleyici bir kriter olduğu görevlerde çalışma süreleri artış göstermektedir (Dembe, 2009). Ayrıca esnek istihdama tabi olan çalışanlarda, çalışma süreleri giderek azalmaktadır. Bu gruptakiler arasında ücret düzeyinin bağlantılı biçimde düşmeye başlaması önemli bir sorundur (Walsh, 1999). OECD ülkeleri arasında en yüksek haftalık çalışma süreleri Türkiye’dedir. Bankacılık sektöründe de benzer nitelikler söz konusudur. Özellikle esnek çalışma uygulamalarının kısıtlı uygulanması, çalışma sürelerindeki düşüş eğilimlerinin Türkiye’de kısıtlı karşılık bulmasına yol açmıştır. Nitekim (Grafik.6) bu durumu teyit etmektedir.

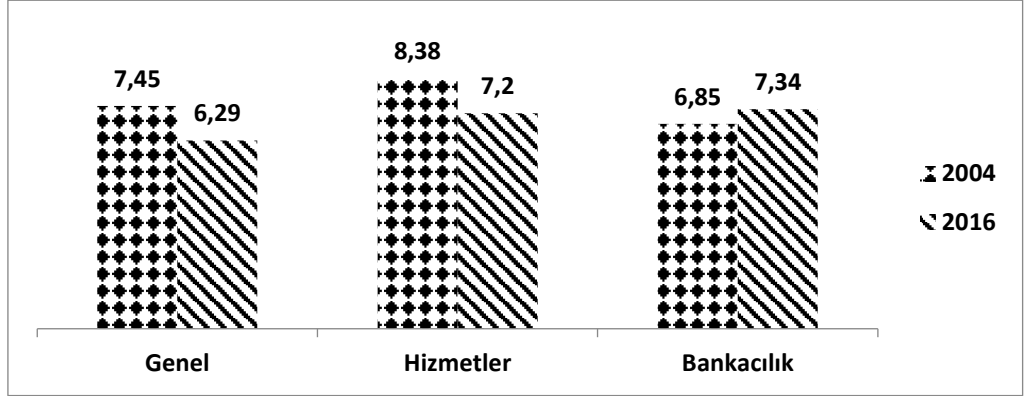
Grafik.6. Türkiye’de Haftalık Çalışma Süreleri (Kaynak: TÜİK HİA’04 ve TÜİK HİA’16 Mikro Veri Setleri)



HİA’04’e göre Türkiye’de haftalık çalışma süresinin ortalaması 51 saatin üzerindedir. Hizmetler sektöründe bu süre biraz daha az olmakla birlikte, bankacılık sektör ortalaması belirgin biçimde daha az bir süreyi gösterir. Her ne kadar 45 saatlik yasal haftalık çalışma süresinin üzerinde olmakla birlikte, sektörde teknolojinin ve düzenli örgütlenme yapısının etkisinden bahsedilebilir. HİA’16’da haftalık çalışma sürelerinin 45 saatlik yasal sınırın altına düştüğü görülür.. Ancak hizmetler sektöründe bu eğilimin daha az hissedildiği görülebilir. Turizm, konaklama yiyecek – içecek gibi geleneksel hizmetler alanındaki yüksek çalışma süreleri, sektörün ortalamasını ciddi ölçüde yükseltmiştir (Gürbüz, 2014). Ancak bankacılık sektörü, bu eğilimlerin dışındadır ve haftalık çalışma süreleri Türkiye ortalamasının biraz altındadır. Sektörde esnek çalışma formları yaygın olmadığına göre, sürelerdeki azalmanın teknoloji kullanımının artmasıyla ilgili olduğu düşünülebilir (Çankaya, 2014; Koçaşlı, 2017).

Enformasyonelizmin önemli sonuçlarından birisi teknoloji, rekabet ve esneklik gibi faktörlerin etkisiyle çalışanların kıdem (job tenure) sürelerinin azalacağına yönelik beklentilerdir. Firmaların sürekli olarak yeniden yapılanma baskısı yaşaması ve sürekli beceri değişimi beklentisi, uzun süre aynı işyerinde çalışmayı zorlaştırmaktadır (Castells, 2005; Sennett, 2002). (Grafik.7)’de Türkiye’de ortalama kıdem süresi ile ilgili veriler sunulmaktadır. HİA’04 ve HİA’16 kıyaslandığında ortalama kıdem sürelerinde genel olarak ve hizmetler sektöründe ciddi bir düşüş söz konusudur. Ancak bankacılık bu konuda bir istisna olarak görülmektedir. HİA’04 göre sektördeki ortalama kıdem süresi 6,85 yıl iken; HİA’16’da 7,34 yıla yükselmiştir. Bu durum sektördeki beceri ve vasıf beklentilerinin artmasıyla ilgili görülebilir. Nitekim yüksek teknoloji kullanılan işlerde vasıflı personelin kaybı ve yüksek işgücü devir hızları maliyetleri yükselten etkiler yapabilir. Bu tür sektörlerde kıdem sürelerinin artmasının beklenen bir sonuç olduğunu iddia eden görüşler de mevcuttur (Doogan, 2001). Bu yorum, Türkiye’de diğer sektörlerden farklı olarak bankacılıkta kıdem sürelerinin yükselmesinin nedenlerini açıklayabilir. Ayrıca geleneksel modelin içeriden istihdam yöntemlerinin halen devam etmesi, kıdem sürelerinin artmasının bir diğer gerekçesi olarak görülebilir.

Grafik.7. Türkiye’de Ortalama Kıdem Süreleri (Kaynak: TÜİK HİA’04 ve TÜİK HİA’16 Mikro Veri Setleri)



4. Sonuç

Enformasyonizm, günümüzde ekonomik ve toplumsal yapıyı şekillendiren bir kavramdır. Enformasyon teknolojilerinin üretim ve emek süreçlerinde yoğun olarak kullanılmasıyla, faaliyetler önemli ölçüde dönüşüme uğramıştır. Bankacılık hem teknoloji kullanımı hem de işgücü gereksinimleri bakımından enformasyonizme örnek gösterilecek sektörlerin başında gelir. Dünyada 1980'lere kadar bankacılık sektörü ülkeler arasında kurumsal farklılıklar taşısa da devlet kontrolünde ve az değişkenlik gösteren istihdam ilişkileri yaratmıştır. Gözlemciler tarafından eski model olarak tanımlanan bu yapıda sektör istihdamı işgücü piyasasının genel niteliklerinden farklı ve içe kapalı niteliklere sahiptir. Bürokratik sabit ilkeler tarafından şekillendirilen eski model çalışanlara göreceli avantajlar sağlayan istihdam koşulları sunar. Teknolojik gelişmeler modele sınırlı etkiler yapabilir. Ancak bu yapı 1980'lerden itibaren dönüşüme uğramıştır. Yeni model, teknoloji - emek ikamesi yaratarak çıktı üzerinde emeğin payını azaltmıştır. Ayrıca başta hizmetler sektörünün diğer alanları olmak üzere tüm sektörler tarafından takip edilen çok sayıda esnek çalışma formu (örneğin uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış çalışma) bankacılık sektörü menşelidir. Türkiye’de de sektörün 2000'lere kadar olan yapısı eski model ile uyum göstermektedir. Bu tarihten sonra yeni modele uygun dönüşümler hızlanmıştır.

Ancak çalışma boyunca yapılan karşılaştırmada Türkiye’de sektörün bir takım özgünlüklere sahip olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır. Öncelikle dünyada bankacılık sektörü teknolojinin ve küresel kurumsal konsolidasyonun etkisiyle giderek daha az istihdam yaratan bir yapıya bürünmüştür. Ancak Türkiye’de teknoloji kullanımının artmasına karşın; sektörün istihdam iştahı son yıllara kadar devam etmiştir. 2001 krizinden sonra yeniden yapılanma süresince sektördeki istihdam artışları dursa da, 2005 yılından itibaren artış tekrar hız kazanır. Burada finansal hizmetlerin genişlemesinin ve bireysel bankacılığın banka portföylerinde önemli bir yere sahip olmasının etkisi görülebilir. Bu nedenle yine dünyadaki eğilimlerden farklı biçimde şube sayısı azalmamıştır. Ancak 2015’den sonra istihdam artışının frenlendiği görülür. Burada azalma Batılı örneklerde olduğu gibi ekonomik konjonktürün etkisinden çok, bankaların dış kaynak kullanımına

yönelmesiyle ilgili görülmektedir. Bu eğilimler kadınların istihdam oranlarındaki azalmayla çakıştığı için; esneklik uygulamalarının kadın çalışanların aleyhine kullanıldığı düşünülebilir. Buna rağmen sektör kadınların istihdamı konusunda engellere sahip değildir. Kadın istihdam oranları sürekli artış kaydetmiştir. 2012 yılından itibaren de kadın çalışanların oranı erkekleri geçmiştir. Bu özelliğiyle sektör, kadın istihdamının sorun olduğu Türkiye'deki işgücü piyasası koşullarında feminizasyonun sağlandığı nadir alanlardan birisidir. Sektörün istihdam gelişiminin gençlerin işgücü piyasasına ilk girişini kolaylaştırdığı düşünülür. Ancak sektörde son yıllarda yaşanan gelişmeler, enformasyonel alanların genel özelliklerine uygun biçimde orta yaşlıların yoğunlaşmasına yol açmıştır. Beceri beklentisi artınca 20'li yaşların ortasından önce sektöre girmek zorlaşır. Ayrıca sürekli beceri değişimi beklentisi yaşlı çalışanların oranında da benzer yönlü bir daralmaya yol açmaktadır.

Enformasyonelizmle ilişkin önemli bir tartışma mesleki kutuplaşmadır. İstihdam artışı genelde profesyonellerin ve rutin büro işlerinde çalışanların sayısını yükseltir. Diğer gruplar sayısal olarak azalma gösterirler. Ancak Türkiye'de sektör bu yönde gelişmemiştir. Profesyonellerin sayısal artışı yaşanmamış, asıl büyük artış yöneticiler ve rutin büro işleri kategorilerinde olmuştur. Bu durum bireysel müşteri odaklı şube bankacılığına önem vermenin ve bankacılık teknolojilerinde dış kaynak kullanımının bir sonucu olarak görülebilir. Kutuplaşmanın bir diğer yönü istihdam avantajlarının yöneticiler ve profesyonel arasında paylaşılması; buna karşılık diğer çalışanların konumlarının zayıflamasıdır. Karşılaştırmada buna benzer bir tablonun var olduğu görülür. Ücret düzeyleri yöneticiler ve profesyoneller için artış göstermiştir. Ancak diğer grupların ücret düzeylerinde karşılaştırmalı olarak bir gerileme söz konusudur. Elde edilen bir başka önemli bulgu, Batıda yaygınlaşan esnek çalışma modellerinin Türkiye için geçerli olmamasıdır. Sektörde kısmi süreli çalışma Türkiye ortalamasının altında kalmaktadır. Ancak çalışma süreleri bakımından kısmi de olsa azalma yönünde benzer bir trendden bahsedilebilir. Esnek çalışmaya ilişkin önemli bir diğer bulgu kıdem süreleri üzerinedir. Batıda kıdem sürelerinin azaldığı yönündeki yorumlar, Türkiye'de diğer istihdam alanlarında geçerlidir. Ancak bankacılıkta kıdem süreleri azalmamış artış göstermiştir. Bu durum teknoloji kullanımı ve beceri beklentileri ile birlikte işgücü devir hızının önemli bir maliyet haline gelmesinin sonucu olarak görülebilir. Ayrıca eski modeldeki iç kariyer yöntemlerinin sektörde yaygın biçimde kullanılmasının etkisi de hesaba katılmalıdır. Sonuçta sektör enformasyonelizmin öngörülerinin çoğunu paylaşmakla beraber, kurumsal yapının etkisinin dikkate alınmasını tavsiye eden görüşleri haklı çıkarır biçimde özgün koşullarda gelişimini sürdürmektedir.

Kaynakça

Akdoğan, A., & Karacaoğlu, K. (2003). Dış Kaynaklardan Yararlanma Ve Bankacılık Sektöründe Teknolojive Bilgi İşlem Faaliyetleri İle İlgili Dış Kaynaklardan Yararlanma Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1-2), 91-107.

Alper, Y., Aydın, U., Arıcı, K., Gökbayrak, Ş., Özşuca, Ş. T. (2015). Tamamlayıcı Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü: OYAK. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

Andersen, T. (1997). Do Institutions Matter? Convergence and National Diversity in the Restructuring of Employment in British and Danish Banking. European Journal of Industrial Relations, 3(1), 107-124.

Ayan, E. (2012). Türk Bankacılık Sektöründe İstihdam Analizi ve İstihdamın Arttırılması Olanakları. Business and Economic Research Journal, 3(1), 41-57.

Aysan, A. F. (2009). Bankacılık Sektörü. In N. Özkaramete - Coşkun (Ed.), Türkiye Ekonomisi: Yeni Yapı (2000-2008). Ankara: İmaj Yayıncılık.

Baethge, M., Kitay, J., & Regalia, I. (1999). Managerial Strategies, Human Resources Practices and Labor Relations in Banks: A Comparative View. In From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks (pp. 3-30). Cambridge: The MIT Press.

Bayır Levent, B. (2005). Bankaya Odaklanma Outsorcing'e Yaradı - Capital. <https://www.capital.com.tr/finans/bankacilik/bankaya-odaklanma-outsorcinge-yaradi>, (erişim tarihi: 04.02.2018).

BKM. (2018). POS, ATM, Kart Sayıları | Bankalararası Kart Merkezi. <https://bkm.com.tr/pos-atm-kart-sayilari/> (erişim tarihi: 03.02.2018)

BloombergHT. (2018). Bankacılık Sektöründe İstihdam 3 bin 581 kişi Azaldı - <http://www.bloomberght.com/haberler/haber/2116176-bankacilik-sektorunde-istihdam-3-bin-581-kisi-azaldi>. (erişim tarihi: 04.02.2018)

Bolukbasi, H. T., & Ertugal, E. (2013). Europeanisation of Employment Policy in Turkey: Tracing Domestic Change through Institutions, Ideas and Interests. South European Society and Politics, 18(2), 237-257.

Boyer, K., & England, K. (2008). Gender, Work and Technology in the Information Workplace: From Typewriters to ATMs. Social and Cultural Geography, 9(3), 241-256.

Bozkurt, V. (1996). Enformasyon Toplumu ve Türkiye. İstanbul: Sistem Yayınları.

Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Castells, M. (2005). *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür - Cilt.I Ağ Toplumunun Yükselişi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Castells, M., & Aoyama, Y. (1994). Paths Towards the Informational Society: Employment Structure in G7 Countries, 1920-90. *International Labour Review*. 133(1), 5-33.

Çankaya, V. (2014). *Türk Bankacılık Sektörünün Yapısı ve İstihdam Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çolak, Ö. F. (2012). *Türk Bankacılık Sektörünün Şubat 2001 Krizi Sonrası Durumu ve Yeniden Yapılandırma Programı* (No. 2012/14). <http://www.tek.org.tr/dosyalar/balkanlar7.pdf>, (erişim tarihi: 04.02.2018)

Dembe, A. E. (2009). Ethical Issues Relating to the Health Effects of Long Working Hours. *Journal of Business Ethics*, 84(SUPPL. 2), 195–208.

Demir, F. (2004). A Failure Story: Politics and Financial Liberalization in Turkey, Revisiting the Revolving Door Hypothesis. *World Development*, 32(5), 851–869.

Doogan, K. (2001). Insecurity and Long-term Employment. *Work, Employment & Society*, 15(3), 419–441.

Ekonomi, M. (2008). 4857 sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), 5–23.

Erkan, H. (1994). *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.

Fung, M. K. (2006). Are Labor-Saving technologies Lowering Employment in the Banking Industry? *Journal of Banking and Finance*, 30(1), 179–198.

Greenbaum, J. (1998). The Times They Are A'Changing: Dividing and Recombining Labour through Computer Systems. In *Workplace of the Future* (pp. 124–141). Basingstoke: MacMillan Press.

Greenhalgh, C., & Gregory, M. (2001). Structural Change and the Emergence of the New Service Economy. *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, 63(5), 629-646.

Gültekin-Karataş, D. (2009). Hem Hasımız Hem Hısımız: Türkiye’de Finans Kapitalin Dönüşümü ve Banka Reformu. İstanbul: İletişim Yayınları.

Günlük-Senesen, G., & Özar, S. (2001). Gender-Based Occupational Segregation in Turkish Banking Sector. *The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa*, 4(4), 247-267.

Gürbüz, B. (2014). Türkiye’de Haftalık Çalışma Süreleri Üzerine Birkaç Söz. <http://haber.sol.org.tr/yazarlar/burak-gurbuz/turkiyede-haftalik-calisma-sureleri-uzerine-birkac-soz-87951>, (erişim tarihi: 11.02.2018)

Hirschhorn, L. (1988). The Post-Industrial Economy: Labour, Skills and the New Mode of Production. *The Service Industries Journal*, 8(1), 19-38.

International Labour Organization. (2013). Global employment trends 2013. *Global Employment Trends*. Geneva: ILO Publications

Keltner, B., & Finegold, D. (1999). Market Challenge and Changing Employment Relations in the U.S. Banking Industry. In M. Regini, J. Kitay, & M. Baetghe (Eds.), *From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks* (pp. 33-62). Cambridge: The MIT Press.

Koçak, O., & Erdoğan, Z. B. (2011). Bankacılık Sektöründe Yeni İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımları Hakkında Bir Uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 259-283.

Koçuşlu, İ. O. (2017). Yeni Teknolojilerin Türk Bankacılık Sektörüne Ekonomik Etkileri. *Journal of Current Researchers on Social Sciences*, 7(3). 375-412.

Kornelakis, A. (2014). Liberalization, Flexibility and Industrial Relations Institutions: Evidence from Italian and Greek Banking. *Work, Employment and Society*, 28(1), 40-57.

Nurol, B. (2014). Beyaz Yakalı Emek Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

O’Reilly, J. (1992). (1992). “Banking on flexibility: a comparison of the use of flexible employment strategies in the retail banking sector in Britain and France”, *International Journal of Human Resource Management*, 3(1), 35-58.

Özçelik Sözer, B. (2015). Yeni mezunların gözdesi bankacılık - İK/Yeni Ekonomi Haberleri. <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/yeni-mezunlarin-gozdesi-bankacilik-29392363>, (erişim tarihi: 05.02.2018)

Özdemir, A. M., & Yücesan-Özdemir, G. (2006). Labour Law Reform in Turkey in the 2000s: The Devil is Not Just in the Detail but also in the Legal Texts. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 311–331.

Pollard, J. S. (1995). The Contradictions of Flexibility: Labour Control and Resistance in the Los Angeles Banking Industry. *Geoforum*, 26(2), 121–138.

Rich, B. L. (1995). Explaining Feminization in the Us Banking Industry, 1940-1980: Human-Capital, Dual Labor-Markets or Gender Queuing? *Sociological Perspectives*, 38(3), 357–380.

Sennett, R. (2002). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Storey, J., Cressey, P., Morris, T., & Wilkinson, A. (2008). Changing Employment Practices in UK banking: case studies, *Personnel Review*, 26 (1/2), 24-42

Stuart, M., & Lucio, M. M. (2008). Employment Relations in the UK Finance Sector : Between Globalisation and Re-regulation (No. 1). University of Leeds CERIC Working Paper, <http://lubswww2.leeds.ac.uk/CERIC/>,(erişim tarihi: 24.12.2017).

TBB. (2017). Çağrı Merkezi İstatistikleri. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/840/Cagri_Merkezi_Istatistikleri-Eylul_2017.pdf, (erişim tarihi: 04.02.2018)

TBB. (2018). Türkiye Bankalar Birliği - İstatistiki Raporlar. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59>, (erişim tarihi: 04.02.2018)

Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S., & Eminoğlu, G. (2013). Role of Innovation in the Relationship between Organizational Culture and Firm Performance: A study of the Banking Sector in Turkey. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 92–117.

Walsh, J. (1999). Myths and Countre Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and Their Orientations to Work and Working Hours. *Work, Employment & Society*, 12(2), 179–203.

Watanabe, T. (1990). New Office Technology and the Labour Process in Contemporary Japanese Banking. *New Technology, Work and Employment*, 5(1), 56–66.

WEF. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Forth Industrial Revolution*. Geneva:WEF Publishing.

Banking Sector Employment in Turkey: An Evaluation within the Context of Informationalism

The most important characteristic of employment in the informational societies of the 21st century is the remarkable rise in knowledge-based service jobs. The share of the finance and banking sector in the employment of information services is considerably high and previous studies showed that the role of the sector was rather decisive in the transformation of employment. Therefore, the development of the employment volume of the banking and financial sectors in the discussions was accepted as one of the key indicators of a post-industrial economy.

The banking sector employment in Turkey, especially in the post-1980 period expanded; however, from the mid-2000s until recently, this tendency continued intensely. It is commonly known that the employment of financial institutions in Turkey in 2016 correspond to approximately 1.2% with 325 thousand of total employment. It can be claimed that this number is not very large within the general population. However, one of every 10 under- and post-graduates in Turkey is employed in the banking and finance graduates. Furthermore, women's employment, a very problematic area in Turkey has an important place in the sector and nearly half of the employees in the sector are the women. A significant part of the educated young people, especially a problematic area for employment, finds employment opportunities in the banking and finance sectors. In this respect, the employment potential of the sector is quite obvious in the Turkish Economy.

'Informationalism' is defined as the increase in the significance of the activity fields based on information processing, the service sector as the dominant employment area and the statistical increase of the professional occupation groups. Furthermore, informationalism is combined with the flexible production models, thus resulting in the employment models with shorter employment times, more flexible working hours and more atypical employment patterns. In addition to these structural qualities, the intensive participation of women in the labor force and the decrease in the quantitative differences between the sexes is also accepted as an indication.

Modernization and economic development after the World War II was attributed to the development of employment in the manufacturing industry. However, financial services along with the rapid progress especially in the information technology grew in a way to define the capitalist activity. While finance in the industrial societies has the aim of meeting the capital needs of the manufacturing industry, which is the basic economic activity, this relationship between sectors has gradually been eliminated. These developments are typically perceived as sectoral changes. The main emphasis is on the gradual decrease in employment size in the manufacturing industry

and the increase in employment in the services sector. Financial services, in this respect, constitute a significant dimension of informationalization and have increasingly been regarded as a symbol of transformation. The main reason for this is the pioneering and intensive use of the new technologies, especially in banking and finance. Furthermore, occupational specialization and professionalization on which informational activities are based can be clearly observed within the sector. In the new economic conditions, the banking sector has an important place in terms of the increasing significance of the educated workers and women. In this respect, the development in the banking sector is considered as an important factor especially in the increase in the rate of women's participation in the labor force in the Western countries.

Since the last quarter of the 20th century, the developments in the banking and finance sectors have been regarded as pioneering forms of employment processes. The new conditions in question are not limited simply to the workers' social profiles by supply and the transformation of their qualifications in the labor market. Moreover, the employment practices in the sector are also important in that they indicate how the demand is shaped. Primarily, banking and finance are a radical example of how the economic relations intensely procure a global scale. The banks and companies operating in the sector, therefore, generally follow the pioneering employment strategies. Despite large corporate structures and bureaucratic administration structures, especially due to the strong global competitive pressure, financial institutions have taken a leading role in pricing, career management and especially in workforce training. Specifically, it is not surprising that the examples of labor flexibility and deregulation of labor law are sectoral. Consequently, despite intensive specialization, banking and finance created working conditions where labor mobility was intense and employment durations were shortened. It can also be considered that due to its unique qualities, the growth in the sector has not directly reflected in the employment potential. Particularly due to the international convergences, the proportion of financial sector employees in total employment in the Western countries has fluctuated over the years, and a downward trend has generally been observed. There are also evaluations that the employment capacity of the sector is weakening due to the "labor-saving" information technologies.

The number of studies about the nature of the banking and finance sector and the transformation of employment in Turkey is relatively limited. The sector is in a decisive position in terms of concentrated workforce and professional occupational groups. Furthermore, the fact that women's sectoral position is quantitatively equal, but in terms of employment opportunities (similar to the developments in the West) that there is unequal distribution applies to Turkey as well.

In the present study, we will compare the data of 2004 (HİA-2004) and 2016 (HİA-2016) of TUIK (Turkish Statistical Institute) Household Labor Force Survey and try to show what kind of differences there are between the two periods of the employment structure in the sector. Particularly in terms of the

variables of education, gender and age in the sector as well as the variables such as working hours, wages, labor mobility and working styles, answers will be sought to what level of transformation traces there are in the sectoral employment structure as claimed by informationalization. As a method basic descriptive comparisons are planned to be used.

60

Monitoring the trends in the banking and finance sector in terms of embodying the informationalization thesis of employment becomes important. Since the beginning of the year 2000, the process of steady growth in the sector in Turkey has increased significantly the employment generation capacity. Especially, the analysis of sector's potential in terms of employment of women, young people and educated people should be extended. Furthermore, the previous studies emphasized the importance of taking advantage of the human resource potential in terms of the development of the sector. Analysis of the development process can identify whether the sector is resistant to the employment structure required by the global competition. Besides, much more importantly, following the general nature of the employment in Turkey may turn out to be easier by understanding the tendencies of the leading sectors.

FAKTORİNG, FİNANSAL KİRALAMA VE LEASİNG SEKTÖRLERİNİN PERFORMANSLARININ TOPSIS YÖNTEMİ İLE ÖLÇÜLMESİ: TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI

Burcu GÜROL

Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye
bguro@baskent.edu.tr

Özet

2012 yılına kadar finansal kiralama şirketlerinin kuruluş ve faaliyetleri mülga 3226 sayılı Finansal Kiralama Kanunu ile düzenlenir iken, faktoring ve finansman şirketlerinin kuruluş ve faaliyetleri ise mülga 90 sayılı Ödünç Para Verme İşleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmekteydi. 13 Aralık 2012 tarihinde 6361 Sayılı Finansal Kiralama, Faktoring ve Finansman Şirketleri Kanunu yürürlüğe girmiş ve bu 3 finansal kuruluş grubunun, kuruluş ve faaliyetleri tek kanunla düzenlenmiştir. Türkiye’de üç finansal kuruluş türü de hem aktif toplamı hem de müşteri sayıları bakımından büyüme göstermektedir. Çalışma kapsamında bu 3 finansal kuruluş grubunun 2014, 2015, 2016 yılları sektör finansal tabloları üzerinden belirlenen finansal performans oranları hesaplanmış ve bu oranlar TOPSIS analiz yöntemi ile analiz edilerek yıllara göre performans sıralamalarına ulaşılmıştır. Çalışma sonuçları, finansal kiralama ve faktoring sektörleri için en başarılı yılın 2016, finansman şirketleri için 2015 yılı olduğunu göstermektedir. Üç kuruluş içerisinde istikrarlı performans artışı gösteren sektör ise finansal kiralama sektörüdür.

Anahtar Kelimeler: TOPSIS, Finansal Kiralama Şirketleri, Faktoring Şirketleri, Finansman Şirketleri, Finansal Performans

Measuring Performance of Factoring, Financing and Leasing Sectors by Topsis Method: An Emprical Comparison In Turkey

Abstract

Previously, establishment and activities of financial leasing companies were regulated with the Financial Leasing Law No. 3226. On the other hand, establishment and activities of the factoring and financing companies were regulated by the Decree Law No. 90 on Loan Activities. The Law No. 6361 on Financial Leasing, Factoring and Financing Companies entered into force and the organization and activities of these three separate financial services is regulated by a single law on 13 December 2012. Total assets and customer number of these financial sectors are growing in Turkey. Within the scope of the study, the financial ratios of these 3 financial institution groups determined by the sector financial tables for 2014, 2015 and 2016 were calculated and these ratios were analyzed by TOPSIS analysis method and the performance ranks according to years were reached. The results show that the most successful year for the financial leasing and factoring sectors is 2016. Financing companies performed the highest performance in 2015. The financial leasing sector is the only sector with stable performance increase among the three sector..

Keywords: TOPSIS, Leasing Companies, Factoring Companies, Financing Companies, Financial Performance



1. Giriş

Performans, bir işi yapan bir bireyin, bir grubun ya da örgütün o işle gerçekleştirilmek istenen hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiğinin ve neyi sağlayabildiğinin nitel ya da nicel bir ifadesidir (Karakaş & Ak, 2003).

Temel amaçlarından biri varlığını sürdürmek olan işletmelerin performanslarının ölçülmesi, rakip işletmelere göre durumlarının belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu durum aralarında finansal kuruluşların da bulunduğu tüm işletmeler için geçerlidir.

Finansal sistem, finansal piyasalar, finansal enstrümanlar ve finansal kuruluşlardan oluşmaktadır. Sistem içerisindeki büyüklükleri nedeni ile akla ilk gelen finansal kuruluşlar bankalar olsa da, bankalar gibi fon ihtiyacı olanlara fon aktarımı gerçekleştiren başka finansal kuruluşlar da mevcuttur.

Bu kuruluşlardan biri olan finansal kiralama şirketleri, bir malın yatırımcı tarafından satın alınarak temin edilmesi yerine, söz konusu malı mülkiyetini belirli bir vadede yatırımcıya devretmek üzere satın alan ve malı yatırımcıya kiralayan kuruluşlardır. Finansal kiralama şirketleri, yatırım malının tamamı için finansman sağlayabilmekte ve böylelikle firmalara özkaynak kullanmadan söz konusu malı kullanabilme ve vade sonunda mala sahip olabilmeye imkânı sağlayabilmektedirler.

Bir diğer finansal kuruluş olan faktoring kuruluşları, firmaların vadeli alacaklarını temlik alarak onların finansman gereksinimlerini karşılayan kuruluşlardır. Faktoring kuruluşları, firmaların nakit gereksinimlerini sağlamanın yanında alacaklarının takibini yapmak, alacağı garanti altına alarak ticari riski azaltmak gibi hizmetler de sunmaktadırlar.

Finansman şirketleri ise, mal ya da hizmet alımı amacıyla gerçek ya da tüzel kişilere finansman sağlayan kuruluşlardır. Finansman şirketleri genel olarak taşıt, konut, dayanıklı tüketim malları ve stok alımı için müşterilerine finansman sağlamaktadırlar.

Finansal kiralama, faktoring ve tüketici finansman şirketlerinin kuruluşları ve faaliyetleri 6361 sayılı Finansal Kiralama, Faktoring ve Finansman Şirketleri Kanunu ile düzenlenmektedir. Yine bu kanunun ilgili maddelerine göre teşekkül eden, tüzel kişiliğe haiz bir kamu kuruluşu olan Finansal Kurumlar Birliği, söz konusu 3 finansal kuruluş türünün faaliyet sonuçlarını düzenli aralıklarla paylaşmaktadır. Birliğin raporlarındaki veriler her üç sektörün de büyümekte olduğunu göstermektedir. Çalışma kapsamına alınan sektörlerin incelenen yıllardaki aktif toplamı ve müşteri sayısı değişimi **Tablo 1**'de gösterilmiştir.

Tablo 1. İncelenen sektörlerin aktif toplamı ve müşteri sayısı değişim oranları

Sektörler	Aktif Toplamı Değişimi		Müşteri Sayısı Değişimi	
	2014-2015	2015-2016	2014-2015	2015-2016
Finansal Kiralama Sektörü	24,8%	19,3%	8,4%	3,5%
Factoring Sektörü	0,7%	23,9%	2,2%	3,7%
Finansman Şirketleri Sektörü	34,2%	20,6%	27,1%	297,9%

Tablo 1'de görüldüğü gibi her üç sektör de aktif toplamı ve müşteri sayısı bakımından büyüme göstermektedir. Bu üç kuruluşun banka ve banka dışı finansal kurumların aktif toplamı içerisindeki payları da artış göstermektedir. Söz konusu büyümelerin yıllar itibari ile performanslara etkilerinin nasıl olduğunun görülmesi amacı ile bu çalışma yapılmıştır.

2. Literatür Taraması

Performans tüm işletmeleri ilgilendiren bir konu olduğundan literatürde performans karşılaştırması amacıyla yapılmış olan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Finans kuruluşlarının performanslarının ölçümüne yönelik olarak yapılan çalışmalarda genel olarak banka ve sigorta şirketlerinin performans karşılaştırmalarına yönelik çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan belli başlıları aşağıda sıralanmıştır.

Banerjee, Hindistan'da faaliyette bulunan factoring firmalarının finansal performanslarını incelediği çalışmasında factoring firmalarının performanslarının zamanla arttığı sonucuna ulaştığını açıklamıştır(Banerjee, 2003).

Akkoç ve Vatansever, 12 ticari bankanın performans ölçümlerini bulanık AHP ve bulanık TOPSIS yöntemleri ile ölçtükleri çalışmaları sonucunda iki yöntemin benzer şekilde performans ölçümü yaptığı sonucuna ulaşmışlardır (Akkoç & Vatansever, 2013).

Demirelli, kamu bankalarının performanslarını TOPSIS yöntemi ile ölçtüğü çalışması sonucunda, kamu bankalarının yerel ve global krizlerden etkilendiklerini, performanslarının yurtdışı verilerin etkisiyle dalgalanmalar gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır (Demirelli, 2010).

Peker ve Baki, gri ilişkisel analiz yöntemi ile 3 sigorta şirketinin performans düzeylerini inceledikleri çalışma ile likidite oranı yüksek olan şirketin performansının da yüksek olduğu sonucuna varmışlardır (Peker & Baki, 2011).

İslamoğlu, Apan ve Öztel, Türkiye’de faaliyette bulunan ve Borsa İstanbul’da işlem gören Gayimenkul Yatırım Ortaklıklarının performanslarını likidite, kârlılık, ciro ve sermaye ile ölçtükleri çalışmaları sonucunda likidite oranlarının ağırlıklarının yüksek olduğu, varlık ve sermaye yapısı oranlarının ağırlıklarının ise entropi yöntemine göre düşük olduğu sonucuna varmışlardır (Mehmet, Apan, & Öztel, 2015).

Bağcı ve Esmer, Türkiye’de faaliyette bulunan 8 faktoring şirketinin 2009-2015 yılları arasındaki finansal verilerini PROMETHEE yöntemi ile analiz ettikleri çalışmaları sonucunda Lider Faktoring firmasının performansının en yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Esmer, 2016).

Ceyhan ve Demirci MULTIMOORA yöntemi ile Borsa İstanbul’da faaliyet gösteren finansal kiralama şirketlerinin finansal performanslarını ölçmüşler ve Yapı Kredi Finansal Kiralama şirketinin performansının en yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Ceyhan & Demirci, 2017).

Kandemir ve Karataş, Borsa İstanbul’da işlem gören 12 bankanın 2004-2014 yılları arasındaki finansal oranlarını kullanarak yaptıkları çalışma sonucunda en yüksek performans düzeyine sahip bankanın gri ilişkisel analiz yöntemine göre Vakıf Bank, Vikor yöntemine göre Deniz Bank olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Kandemir & Karataş, 2016).

Özbek ve Erol, Borsa İstanbul’da işlem gören 7 faktoring kuruluşunun 2013-2016 yılları arasındaki finansal verileri ARAS ve COPRAS yöntemleri ile analiz ederek faktoring şirketlerinin performanslarını ölçmüşler ve her iki yönteme göre de söz konusu şirketlerin performans sıralamalarına ulaşmışlardır (Özbek & Erol, 2017).

Finans kuruluşu olmayan işletmeler için yapılmış çok sayıda çalışma literatürde yer almaktadır.

Orçun ve Eren, Borsa İstanbul’da işlem gören teknoloji şirketlerinin performanslarını TOPSIS yöntemi ile ölçtükleri çalışmaları sonucunda Aselsan’ın en yüksek performansa sahip şirket olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Orçun & Eren, 2017).

Yükçü ve Atağan, TOPSIS yöntemi ile bir işletmenin farklı illerdeki otellerinin performanslarını karşılaştırmışlardır (Yükçü & Atağan, 2010)

Uygurtürk ve Korkmaz, Borsa İstanbul’da işlem gören 13 ana metal sanayi işletmesinin 2006-2010 dönemine ait mali tablo oranlarını TOPSIS yöntemi ile analiz etmişler ve 13 işletmeyi performans notlarına göre sıralamışlardır(Uygurtürk, 2012).

Ünlü, Yalçın ve Yağlı TOPSIS yöntemi ile kurumsal yönetim ve firma performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kurumsal yönetim endeksinde yer alan ve almayan BIST 30 firmaları arasında finansal performans ve hissedar değeri yaratma açısından bir farklılık olmadığı sonucuna ulaştıklarını açıklamışlardır (Ünlü, Yalçın, & Yağlı, 2017).

Ömürbek ve Kınay, biri Borsa İstanbul’da, diğeri Frankfurt Borsası’nda işlem gören iki havayolu şirketinin finansal performanslarını TOPSIS yöntemi ile analiz ettikleri çalışmaları sonucunda Borsa İstanbul’da

işlem gören şirketin performansının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Ömürbek & Kınay, 2013).

3. Verilerin Toplanması

Çalışmada 3 finansal kuruluş türü olan finansal kiralama, faktoring ve finansman şirketlerinin sektör oranları kullanılarak performans düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu sebeple söz konusu 3 grubu ortak çatı altında toplayan Finansal Kurumlar Birliği'nin internet sayfasından performans ölçümüne yönelik olarak belirlenen veriler temin edilmiştir.

65

Tablo 2. Çalışmada kullanılan finansal oranlar

YILLAR	NET KÂR/İŞLEM HACMI	ALACAKLAR/AKTİF TOPLAMI	NPL	ROE	ROA	NET KÂR/ŞİRKET SAYISI	NET KÂR/MÜŞTERİ SAYISI	NET KÂR/PERSONEL SAYISI	SEKTÖR
2014	0,031	0,905	0,067	0,092	0,017	18,137	0,010	0,361	FİNANSAL KİRALAMA
2015	0,047	0,903	0,060	0,124	0,022	28,879	0,014	0,538	
2016	0,050	0,908	0,063	0,125	0,021	35,464	0,016	0,607	
2014	0,005	0,936	0,049	0,147	0,026	8,186	0,007	0,125	FAKTORİNG
2015	0,003	0,936	0,055	0,086	0,015	5,859	0,004	0,080	
2016	0,005	0,938	0,047	0,137	0,022	10,718	0,007	0,141	
2014	0,016	0,890	0,026	0,164	0,012	17,838	0,000	0,278	FİNANSMAN ŞİRKETLERİ
2015	0,019	0,875	0,030	0,230	0,015	29,655	0,001	0,430	
2016	0,016	0,849	0,033	0,163	0,012	25,601	0,000	0,412	

Tablo 2'de de görüldüğü gibi performans karşılaştırılması 8 farklı oran kullanılarak yapılmıştır. Çalışma kapsamına alınacak olan oranlar belirlenirken bu üç finansal kuruluş türünü çatısı altında toplayan Finansal Kurumlar Birliği'nin yayınladığı başlıca göstergeler raporunda yer alan değerler kullanılmıştır.

Oluşturulan tabloda yer alan oranlar üzerinden çok kriterli karar verme tekniklerinden biri olan TOPSIS yöntemi ile 3 finansal kuruluş grubunun 3 yıllık dönemde performans sıralamasına ulaşılmıştır.

4. Yöntem

Karar verme sürecinde kullanılan yöntemlerinden biri TOPSIS yöntemidir. TOPSIS kelimesi, Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution kelimelerinin baş harflerinden oluşmaktadır. Yöntem

karar verilirken seçilen alternatifin ideal çözüme yakın, negatif ideal çözüme ise uzak olması beklentisi ile oluşturulmuş bir yöntemdir. Yönteme göre en iyiyi belirlemek istiyorsak en iyi, ideal çözüme en yakın, negatif ideal çözüme ise en uzak olan alternatif olacaktır.

TOPSIS yöntemi aşağıdaki adımlardan oluşmaktadır:

- 1. Karar Matrisinin Oluşturulması:** Matris karar verici tarafından faktörler sütunlarda, karar noktaları ise satırlarda olacak şekilde oluşturulur.

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1p} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mp} \end{bmatrix}$$

- 2. Normalize Matrisin Elde Edilmesi:** Karar matrisinde yer alan her bir değerın kareleri alınır ve bu değerlerin sütun toplamları elde edilir. Karar matrisinde yer alan her bir değer ait olduğu sütun toplamının kareköküne bölünerek normalizasyon sağlanır.

$$n_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m a_{ij}^2}}$$

($i=1, \dots, m$ ve $j=1, \dots, p$)

$$N = \begin{bmatrix} n_{11} & n_{12} & \dots & n_{1p} \\ n_{21} & n_{22} & \dots & n_{2p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ n_{m1} & n_{m2} & \dots & n_{mp} \end{bmatrix}$$

- 3. Ağırlıklandırılmış Normalize Matrisin Elde Edilmesi:** Normalize matriste yer alan her bir değer, karar verici tarafından belirlenen ağırlık oranında ağırlıklandırılır. Belirlenen ağırlık oranlarının toplamının 1 olması gerekir. Örneğin araştırmacı 5 faktör ile ölçüm yapıyorsa ve her bir faktörü eşit ağırlıklandırmışsa, her bir faktör 1/5 yani 0,2 oranla ağırlıklandırılmış olacaktır. Ağırlıklandırma oran yöntemine göre ya da AHP yöntemine göre de yapılabilmektedir. Bu çalışmada da faktörler eşit ağırlıklı olarak ve oran yöntemine göre ağırlıklandırılmıştır. V matrisi ağırlıklandırılmış normalize matristir.

$$V = \begin{bmatrix} v_{11} & v_{12} & \dots & v_{1p} \\ v_{21} & v_{22} & \dots & v_{2p} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ v_{m1} & v_{m2} & \dots & v_{mp} \end{bmatrix}$$

- 4. İdeal Ve Negatif İdeal Çözüm Değerlerinin Elde Edilmesi:** Ağırlıklandırılmış normalize matris elde edildikten sonra problemin yapısına bağlı kalmak koşuluyla her bir sütuna ait maksimum değerler tespit edilir. Bu maksimum değerler ideal çözüm değerlerimizdir. Daha sonra ise yine her bir sütuna ait minimum değerler elde edilir. Bu da negatif ideal çözüm değerleridir (Özdemir, 2015).

İdeal Çözüm Değerleri:

$$A^+ = \{v_1^+, v_2^+, \dots, v_p^+\}$$

Negatif İdeal Çözüm Değerleri:

$$A^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_p^-\}$$

- 5. İdeal ve Negatif İdeal Noktalara Olan Uzaklık Değerlerinin Elde Edilmesi:** İdeal ve ideal olmayan noktalara olan uzaklık değerleri öklidyen uzaklık hesaplanarak belirlenir.

$$d_{ij} = \sqrt{\sum_{k=1}^p (x_{ik} - x_{jk})^2}$$

- 6. İdeal Çözüme Göreli Yakınlığın Hesaplanması:** Her bir karar noktası için ideal çözüme göreli yakınlık bu aşamada hesaplanır. Bulunacak yakınlık sonucu 0 ile 1 arasında olacaktır. Sonuç 1'e yaklaştıkça ideal çözüme yakınlık artacak, 0'a yaklaştıkça ise negatif çözüme yakınlık artacaktır.

İdeal Uzaklık:

$$S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^+)^2}$$

Negatif İdeal Uzaklık:

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}$$

5. Bulgular

Çalışma kapsamında öncelikle, incelenen finansal kuruluşların çalışma kapsamına alınan finansal oranları ile karar matrisi oluşturulmuştur. Daha sonra normalize matrisin oluşturulması amacıyla karar matrisinde yer alan her bir değerın kareleri alınmış ve bu değerlerden

oluşan sütun toplamları hesaplanmıştır. Daha sonra karar matrisinde yer alan her bir değer ait olduğu sütun toplamının kareköküne bölünerek normalizasyon tamamlanmıştır.

Çalışmada hem eşit oranlı ağırlıklandırma hem de oran yöntemine göre ağırlıklandırma yapılmıştır. Eşit oranlı ağırlıklandırmada, çalışmada toplam 8 faktör yer aldığından normalize matriste yeralan her bir değer 1/8 oranla ağırlıklandırılmış ve ağırlıklandırılmış matrise ulaşılmıştır. Oran yöntemine göre ağırlıklandırma yapılırken ise çalışma kapsamında yeralan her bir orana ait 3 değer (2014, 2015, 2016 değerleri) toplanmış, ulaşılan 8 oranın toplamları alınmış ve her oranın toplam değeri 8 oranın toplam değerine bölünmüştür. Bu bölme işlemi sonucu ulaşılan oranlar oran yönteminde ağırlıklandırma yaparken esas alınacak ağırlıklandırma oranları olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın 5. aşamasında ağırlıklandırılmış normalize matriste yeralan değerler üzerinden ideal ve negatif ideal çözüm değerleri belirlenmiştir. Bu belirlemede çalışma kapsamında yeralan faktörlerden maksimize etmek istediğimiz faktörler için 3 yılın sonuçlarından en yüksek olan ideal çözüm olurken en düşük olan negatif ideal çözüm olarak belirlenmiştir. Faktör minimize edilmek isteniyorsa da ilgili faktörün ağırlıklandırılmış normalize değerleri içinde üç yılın en düşük değeri ideal çözüm olurken, en yüksek değer negatif ideal çözüm değeri olmaktadır. Çalışmanın son aşamasında ise her bir kuruluş türü için de incelenen 3 yılın her bir faktör için ideal ve negatif ideal çözüme olan uzaklıkları hesaplanmıştır. Bulunan uzaklık değerlerine göre oluşan performans sıralamaları **Tablo 3** ve **Tablo 4**'te sunulmuştur. Bu ortak stratejilerin dışında bazı araştırmacılar, telafi stratejilerine genel bakış açılarından farklı yaklaşımlarda da bulunmuşlardır. Bu araştırmacıların literatüre kazandırdıkları diğer stratejiler ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 3. Eşit oranlı TOPSIS yöntemine göre 3 finansal kuruluş türünün yıllara göre performans sıralaması

YILLAR	FİNANSAL KİRALAMA SEKTÖRÜ PERFORMANS SIRALAMASI	FAKTORİNG SEKTÖRÜ PERFORMANS SIRALAMASI	FİNANSMAN ŞİRKETLERİ SEKTÖRÜ PERFORMANS SIRALAMASI
2014	3	2	2
2015	2	3	1
2016	1	1	3

Tablo 4. Oran yöntemine göre TOPSIS yöntemine göre 3 finansal kuruluş türünün yıllara göre performans sıralaması

YILLAR	FİNANSAL KİRALAMA SEKTÖRÜ PERFORMANS SIRALAMASI	FAKTORİNG SEKTÖRÜ PERFORMANS SIRALAMASI	FİNANSMAN ŞİRKETLERİ SEKTÖRÜ PERFORMANS SIRALAMASI
2014	3	2	3
2015	2	3	1
2016	1	1	2

6. Sonuç

Türkiye’de faaliyet gösteren finansal kiralama, faktoring ve finansman sektörlerinin 2014, 2015 ve 2016 yılı performanslarının TOPSIS çok kriterli karar verme yöntemi ile eşit oran ve oran yöntemleri kullanılarak karşılaştırıldığı bu çalışma sonucunda incelenen 3 sektörün kendi içlerinde performans sonuçları karşılaştırılmıştır.

69

İncelenen 3 yıllık süreçte finansal kiralama sektörünün gösterdiği büyümenin performans artışı ile birlikte gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Sektörün incelenen 3 yıllık dönemde en yüksek performansı sergilediği yıl 2016, en düşük performansı sergilediği yıl ise 2014 yılıdır. Hem eşit oranlı ağırlıklandırma hem de oran yöntemine göre ağırlıklandırma ile aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Faktoring sektörüne bakıldığında ise finansal kiralama sektörüne benzer şekilde eşit oran yöntemine göre de oran yöntemine göre de ağırlıklandırma yapıldığında TOPSIS performans sıralamaları aynı sonuçları vermiştir. Faktoring sektörünün en başarılı olduğu yıl 2016 yılıdır. 2015 yılında sektör, bir performans düşüklüğü yaşasa da 2016 yılında bu performansını artırmıştır. Hem finansal kiralama hem de faktoring sektörünün en yüksek performans gösterdiği yılın 2016 yılı olmasının nedenine bakıldığında işlem hacmine göre kârlılık oranı ile şirket başına, müşteri başına ve personel başına kârlılık oranlarının en yüksek olduğu yılın 2016 olduğu görülmektedir.

Finansman şirketleri sektörünün performans sıralamasına bakıldığında da eşit oran ağırlıklandırması ile ulaşılan sonuçların oran yöntemine göre ağırlıklandırma sonuçlarından farklılık gösterdiği görülmektedir. Her iki yöntemde de sektörün en yüksek performans gösterdiği yıl 2015 yılı olmasına karşın, 2. ve 3. performans sıralamalarının yılları farklılık göstermiştir. Sektörün 2016 yılında müşteri sayısını yaklaşık %300 oranında artırmaya karşın kârlılık oranlarının azalma göstermesi finansman şirketleri sektörünün performansının 2016 yılında düşmesine neden olmuştur.

Kaynakça

Akkoç, S., & Vatansever, K. (2013). Fuzzy Performance Evaluation with AHP and Topsis Methods: Evidence from Turkish Banking Sector after the Global Financial Crises. *Eurasian Journal of Business and Economics* , 53-74.

Ceyhan, İ. F., & Demirci, F. (2017). Multimoora Yöntemiyle Finansal Performans Ölçümü: Leasing Şirketlerinde Bir Uygulama. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* , 277-296.

Demirelli, E. (2010). Topsis Çok Kriterli Karar Verme Sistemi: Türkiye'deki Kamu Bankaları Üzerine Bir Uygulama. *Girişimcilik ve Kalınma Dergisi* , 101-112.

Kandemir, T., & Karataş, H. (2016). Ticari Bankaların Finansal Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile İncelenmesi: Borsa İstanbul'da İşlem Gören Bankalar Üzerine Bir Uygulama. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* , 1766-1776.

Karakaş, B., & Ak, R. (2003). Kamu Yönetiminde Performans Yönetimi Önemli midir? *Kamu Yönetiminde Kalite 3. Ulusal Kongresi Bildirisi*, (s. 337-351). Ankara.

Orçun, Ç., & Eren, S. (2017). TOPSİS Yöntemi ile Finansal Performans Değerlendirmesi: XUTEK Üzerinde Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* , 139-154.

Ömürbek, V., & Kınay, B. (2013). Havayolu Taşımacılığı Sektöründe Topsis Yöntemiyle Finansal Performans Değerlendirmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 343-363.

Özbek, A., & Erol, Ö. (2017). Ranking of Factoring Companies in Accordance with ARAS and COPRAS Methods. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* , 105-116.

Özdemir, M. (2015). *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri*. Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.

Peker, İ., & Baki, B. (2011). Gri İlişkisel Analiz Yöntemiyle Türk Sigortacılık Sektöründe Performans Ölçümü. *International Journal of Economic and Administrative Studies* , 1-18.

Ünlü, U., Yalçın, N., & Yağlı, İ. (2017). Kurumsal Yönetim ve Firma Performansı: Topsis Yöntemi ile BİST 30 Firmaları Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 63-81.

Yükçü, S., & Atagan, G. (2010). TOPSİS Yöntemine Göre Performans Değerleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* , 28-36.

MEASURING PERFORMANCE OF FACTORING, FINANCING AND LEASING SECTORS BY TOPSIS METHOD: AN EMPRICAL COMPARISON IN TURKEY

Introduction

Performance is a qualitative or quantitative expression of what an individual, a group, or an organization doing a job can achieve and what they can achieve in order to achieve the desired goal (Karakaş & Ak, 2003). It is of great importance to measure the performance of the enterprises which are one of the main objectives and to determine their status according to the competitors. This applies to all businesses, including financial institutions. The financial system consists of financial markets, financial instruments and financial institutions. Although there are financial institutions that come first to mind due to their size in the system, there are other financial institutions such as banks that transfer funds to those in need of funds. Financial leasing companies, factors, ng companies and financing companies are among these companies. These three types of companies continue to grow their economic activities. Within the scope of the study, the financial ratios of these 3 financial institution groups determined by the sector financial tables for 2014, 2015 and 2016 were calculated and these ratios were analyzed by TOPSIS analysis method and the performance ranks according to years were reached. The performance comparison was made using 8 different ratios. While determining the rates to be included in the study, the values included in the main indicators report published by the Association of Financial Institutions which collects these three types of financial institutions are used.

Methodology

One of the methods used in the decision-making process is the TOPSIS method. The word TOPSIS consists of the initials of the words Technique for Order. The method is determined by the expectation that the selected alternative is close to the ideal solution and negative to the ideal solution. If we want to determine the best according to the method, it will be the closest to the ideal, the ideal solution to the negative ideal. The TOPSIS method consists of the following steps.

1. Creating the Decision Matrix: The matrix is created by the decision maker in the columns and the decision points in the lines.

2. Obtaining the Normalized Matrix: The squares of each value in the decision matrix are taken and the column totals of these values are obtained. Normalization is achieved by dividing each value in the decision matrix into the square root of the total of the columns to which it belongs.

3. Obtaining the Weighted Normalized Matrix: Each value in the normalized matrix is weighted at the weight ratio determined by the decision maker. The total weight ratio must be 1. For example, if the researcher is measuring with 5 factors and weighting each factor equally, each factor will be weighted by 1/5 or 0.2. Weighting can be done according to the ratio method or AHP method. In this study, factors were weighted equally and weighted according to the rate method. The V matrix is a weighted normalized matrix.

4. Obtaining the Ideal and Negative Ideal Solution Values: After the weighted normalized matrix is obtained, the maximum values of each column are determined according to the structure of the problem. These maximum values are our ideal solution values. Then, the minimum values for each column are obtained. This is the negative ideal solution values (Özdemir, 2015).

5. Obtaining Distance Values to Ideal and Negative Ideal Points: Distance values to ideal and non-ideal points are determined by calculating the Euclidean distance.

6. Calculation of Relative Proximity to Ideal Solution: The relative proximity to the ideal solution for each decision point is calculated at this stage. The proximity to be found will be between 0 and 1. The closer to the result 1, the closer to the ideal solution will increase, the closer to 0, the closer to the negative solution will increase.

Findings

In this study, firstly, decision matrix of the financial institutions examined. Then, in order to create the normalized matrix, the squares of each value in the decision matrix were taken and the column totals composed of these values were calculated. Then each value in the decision matrix is divided into the square root of the total of the column to which it belongs and the normalization has been completed.

In this study, both the equivalent and the weighted method were used. In the equivalent weighting, as a total of 8 factors were included in the study, each value in the normalized matrix was weighted by 1/8 and the weighted matrix was reached. While weighting according to the ratio method, 3 values (2014, 2015, 2016 values) of each ratio within the scope of the study were collected, and the total of 8 ratios were taken and the total value of each ratio was divided into the total value of 8 percent. The ratios reached as a result of this division process were determined as weighting ratios to be taken as the basis for weighting in the ratio method.

In the 5th phase of the study, ideal and negative ideal solution values were determined from the values included in the weighted normalized matrix. In this determination, the ideal solution which is the highest one of the results of 3 years for the factors that we want to maximize from the factors included in the study is the negative ideal solution. While the factor is to be minimized, the lowest value of the three-year normalized values of the relevant factor is the ideal solution, while the highest value is the negative ideal solution value. In the last phase of the study, the distance of the 3 years examined for each type of organization to the ideal and negative ideal solution was calculated for each factor. Achieved rankings can be seen in Table 1 and Table 2.

Table 1. Sector rankings according to Equivalent TOPSIS Method

YEARS	FINANCIAL LEASING SECTOR PERFORMANCE RANKING	FACTORING SECTOR PERFORMANCE RANKING	FINANCING COMPANIES SECTOR PERFORMANCE RANKING
2014	3	2	2
2015	2	3	1
2016	1	1	3

Table 2. Sector ranking according to weighted TOPSIS Method.

YEARS	FINANCIAL LEASING SECTOR PERFORMANCE RANKING	FACTORING SECTOR PERFORMANCE RANKING	FINANCING COMPANIES SECTOR PERFORMANCE RANKING
2014	3	2	3
2015	2	3	1
2016	1	1	2

Conclusion and Recommendations

It is concluded that the growth of the financial leasing sector in the 3-year period has been realized with the performance increase. The year in which the sector displayed the highest performance in the 3-year period is the year 2016 and the year 2014 is the lowest. The same results were obtained by weighting according to both the proportional weighting and the ratio method.

When the factoring sector is analyzed, TOPSIS performance rankings give the same results as the financial leasing sector in terms of the ratio method according to the ratio method. The year 2016 is the most successful factoring sector. In 2015, the sector increased its performance in 2016 even though it experienced a poor performance. In terms of both the financial leasing and the fact that the factoring sector has the highest performance in 2016, 2016 is the year with the highest profitability rate per company, per customer and per employee, according to transaction volume.

When the performance ranking of the financing companies sector is examined, it is seen that the results obtained with equal weight weighting differ from the weighting results according to the ratio method. Although the sector has the highest performance in both methods in 2015, the years of 2nd and 3rd performance rankings differed. Although the sector increased the number of customers by approximately 300% in 2016, the decrease in the profitability ratios caused the performance of the finance companies sector to decrease in 2016.

Numan AKSOY

Ankara, Türkiye

numan83@gmail.com

Özet

Cam tavan kavramı, temel olarak beyaz kadınlar için oluşturulmuş bir tanımdır. Feminist kuramlar için de aynı sonuca ulaşmak mümkündür. Cam tavan yazınında çoğunlukla beyaz kadınlar ve onların örgütte yaşadığı sıkıntılar üzerinde durulmuş, beyaz tenli olmayan kadınların kariyer basamaklarının analizi ihmal edilmiştir. Örgütlerde, çeşitlilik, hem örgütün kendisine, hem de örgüt çalışanlarına çeşitli avantajlar sağlar. Sosyal adalet kavramı da eşitliği sağlamak ile ortaya çıkar. Buna rağmen, örgütlerde halen azınlık kadınlara ekstra ayrımcılık uygulanmaktadır. Azınlıkların, cam tavan etkisini daha yoğun hissetmelerine "çift katmanlı cam tavan" veya "cam duvar" şeklinde tanımlama getirilmektedir. Bu çalışmada Türkiye'de azınlık durumunda olan ve olmayan kadınların cam tavan algılarını karşılaştırmak suretiyle yazına katkı vermek amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: kadın, azınlık, cam tavan.

Kabul Edilme Tarihi:
28.08.2018

Beyond the Glass Ceiling: Minority Academicians – The Case of Ankara and İstanbul

Abstract

The concept of glass ceiling is basically a definition created for white women. The same can be said about feminist theories. Glass ceiling literature only focused on white women and the distress experienced by them. The analysis of colored women and their career steps has been neglected. In organizations, diversity offers a number of advantages both to the organization itself and to its employees. The notion of social justice also arises from equality. Nonetheless, extra discrimination is still applied to minority women in organizations. "Double-layered glass ceiling or " glass wall " define minorities' more intense feelings of the glass ceiling effect. This study aims to contribute to the literature by comparing the glass ceiling perception of minority and non minority women in Turkey.

Keywords: women, minority, glass ceiling.

1.Giriş

Kadınların örgütlerin yönetim kademelerinde üst noktalara çıkamayışı "cam tavan" kavramını örgüt yazınına dahil etmiştir. Gerek yerli, gerekse yabancı yazında bu kavram her boyutu ile ele alınmaya çalışılmıştır. Buna karşın, yapılan çalışmaların ve analizlerin diğer kadınlardan taşıdıkları farklı özellikler nedeniyle ayrılan, toplumlarda azınlık durumunda olan kadınları çok da kapsadığı söylenemez. Yabancı yazının, bu konuda yerli yazından ileride olduğu gözlenmektedir. Bu çalışmada, Türk yazınındaki bu boşluğu kapatıp, belirlenen üç parametre açısından ülkemiz örgütlerinde azınlık durumunda olan kadınların cam tavan algılarının azınlık durumunda olmayanların cam tavan algıları ile karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Makalede, ilk olarak azınlık durumunda bulunan kadınların yüzleştiği çift



katmanlı cam tavan kavramının kuramsal alt yapısı geniş bir biçimde anlatılacak, daha sonra bu kuramsal çerçeveden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler sınanacaktır. Sonuç bölümünde bulguların yorumlanması ile makale sona erecektir.

Dünyadaki iş gücünün tamamında cinsiyet ayrımcılığının izleri görülebilir. Genellikle örgütlerde çalışan kadınların çok az bir bölümü yönetim düzeyine doğru yol alabilir (Aaltio, Kyro ve Sundin, 2008). İşgücünün yarısını oluşturan kadınların karşılaştıkları bu durum, onların ayrımcılığa uğradıklarına işaret etmektedir. Örgütlerde çalışan kadınlar erkekler tarafından “öteki” olarak algılanırlar ve karar verme mekanizmasından uzakta tutulurlar (Aaltio, 2008). Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının önemli bir göstergesi, işlerin kadın ve erkek işleri olarak ayrılmasıdır. Kadınlar işyerlerinde hiyerarşinin alt basamaklarında kalır, az beceri ve sorumluluk isteyen işlere tayin edilir, yükselmekte zorluk çeker ve düşük ücret alırlar (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008). Ayrımcılığın en yoğun görüldüğü nokta ise terfilerdir. Kadınların örgütte üst yönetim pozisyonlarına yükselmemelerini doğuran unsurlar olarak, erkek egemen söylem tarafından, kadınların çocuk büyütme, bir takım temel işletme ve liderlik becerilerinden yoksun olmaları, aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışı, tecrübesizlik, otorite azlığı ve yüksek düzeyde duygusal olmaları gibi noktalar sıralanır (Aaltio ve diğerleri, 2008) (Aytaç, 2008). Bu fikirleri taşıyanlar nezdinde kadınlar risk almakta başarısız, girişimci ruhtan yoksun kişilerdir (Fenwick, 2003).

Kariyer, örgütlerde bir bireyin işle ilgili yaşadığı tecrübelerdir. Örgütte ilerleme şansına sahip olmayan kadınların yöneticilik kariyerinin baştan ölü doğduğu, bu durumda gerek yatay, gerekse dikey olarak örgütte ilerleyemeyen kadınların bir görünmez duvara çarptığı söylenmektedir (Melamed, 1995). Örgütte kadının ilerlemesini engelleyen bu şeffaf duvarlara “cam tavan” adı verilmektedir. Cam tavan, kadın ve azınlıkların kariyerlerinde ilerlemelerini durduran engellerdir (Jackson ve Callaghan, 2009; Morrison ve Van Glinow, 1990; Ganiyu ve diğerleri, 2018). Kadınlar için hiyerarşinin üst basamaklarına çıkıldıkça sistematik olarak terfi şansının azaldığı söylenmektedir. Cam tavandan bahsedebilmek için kadınların oransal olarak erkeklere göre yükselme şansı azalmalı ve bunun sebebinin bir takım engellere bağlı olması gerekmektedir (Baxter ve Wright, 2000). Bu engeller; farklılıklara kapalı örgüt kültürü, insan sermayesi eksikliği, işyerinde eğitim eksikliği, hami yardımı alamama, erkek ağlarına dahil olamama ve hükümetlerin yasalarla yeterince denetim sağlayamaması olarak sıralanabilir (Jackson ve Callaghan, 2009). Sosyalleşme, erkek yöneticilerin kalıp yargılar barındıran beklentileri ve tutumları, kadınların aile sorumlulukları gibi faktörlerin de cam tavanı körüklediği unutulmamalıdır (Van Vianen ve Fischer, 2002). Cam tavanın oluşma nedenini sadece “kadın” olmaya bağlayanlar da mevcuttur (Cannings, 1988).

Araştırmalar henüz işe girmeden kadınların kariyerlerinin görünmez bir el tarafından engellendiğini göstermektedir. Çoğu zaman, mevcut eleman havuzu daraltılarak yapılan elemeler sonucunda insan sermayesi de iyi durumda olan kadınların en baştan örgüte girişleri engellenir veya kadınlar yükselmeyecekleri geleneksel işlere doğru sürüklenirler (Bartol, 1978). Kadınların işyerinde aldıkları eğitim de çoğunlukla erkeklerden azdır. Üst yönetim takımlarının yüksek sayıda erkekten oluşmasının örgütlerde bir “erkek hiyerarşisi”

oluşturduğu, bunun kadınların örgüt içinde alacağı eğitimin yolunu tıkadığı ve onların güvenini kırdığı söylenmektedir (Tharenou, Latiner ve Conroy, 1994).

Cam tavanı kırmak için devletlere ve medyaya çok önemli görevler düşmektedir. Medyanın bakış açısını değiştirmesi durumunda kadın, toplum gözünde cinsel bir obje olmaktan çıkabilir ve onun yerine çalışmayı, başarmayı, kendini eğitmeyi ve erkeklerle beraber aynı işleri yapmayı bilen kadın fikri sisteme yerleşebilir (Nino, 2006).

76

2.Literatür Taraması

Cam tavan kavramı, özünde, beyaz tenli kadınlar için oluşturulmuş bir tanımdır. Kadın çalışmalarında yer bulmuş feminist kuramlar da aynı şekilde, temelde, beyaz tenli kadınlar için oluşturulmuştur. Gerek cam tavan, gerekse feminist yazın, beyaz tenli olmayan kadınları dışlar vaziyettedir (Holvino, 2001). Cam tavan yazınında ekseriyetle beyaz tenli kadınlar ve onların örgütte yaşadığı sıkıntılar üzerinde durulmuş, beyaz tenli olmayan kadınlar ve onların kariyer basamakları ihmal edilmiştir (Sanchez-Hucles ve Davis, 2010).

Örgütlerde sağlanacak çeşitlilik, hem örgütün kendisine, hem de örgüt çalışanlarına çeşitli avantajlar sağlar. Çeşitliliği başarmış örgütler, problem çözebilmeye kabiliyetlerini geliştirir ve buna bağlı olarak bunların yenilik yapabilme düzeylerinde de artış gözlenir. Yetenek havuzu geniş olan bir örgütün, performansının artması kaçınılmaz hale gelir. Aynı zamanda, çeşitliliği reddetme, eşit fırsat anlayışı ve sosyal adalet kavramlarına da aykırıdır (Davis ve Maldonado, 2015). Buna rağmen, örgütler, cinsiyet ayrımcılığına ek olarak, azınlıklara ekstra ayrımcılıklar uygularlar (Yap ve Konrad, 2009). Azınlıkların, kadın olmaktan doğan cam tavan etkisini diğer kadınlara oranla daha yoğun hissetmelerine "çift katmanlı cam tavan", "sert duvar" veya "cam duvar" gibi tabirlerle tanımlama getirilmektedir. Azınlıklar olarak tabir edilen kesime, beyaz ırktan farklı olan kadınlar, yabancılar, marjinaler, homoseksüeller gibi sınıflar dahil olmaktadır (Sanchez-Hucles ve Davis, 2010). Bütün bu azınlıklardan belki de en şanssız olanları rengi beyaz olmayan kadınlardır. Bunların, üçüncü bir cinsiyet kategorisi olduğu bile iddia edilmektedir (Holvino, 2008).

Azınlık durumunda olan kadınların ayrımcılığa uğramasının köklerini ulus devlet kavramının ortaya çıkışına dayandıran fikirler mevcuttur. Kavramı oluşturan insanlar, kendilerince bir sınır belirlemişler ve sınırın içinde kalanlar "içeridekiler" dışında kalanlar ise "dışarıdakiler" olarak damgalanmıştır. Bu kavramsallaştırma sonucunda içeridekiler, vatandaş olmaktan doğan imtiyazları, dışarıdakiler ise sefaleti yaşamışlardır (Sharma, 2000). Dışarıda kalan insanlar, içeridekilerin istemediği işlerde çalışmaya mahkum edilmiş, herhangi bir sosyal ve politik hakları bulunmayan, seslerini çıkardıklarında hiç kimsenin duyamayacağı pozisyondadırlar. İçeridekiler ve dışarıdakiler ayrımı dünyanın dört bir yanında, Kanada'dan Afrika'ya kadar uzanan ciddi bir sıkıntıdır (Litrell ve Nkomo, 2005). Azınlık durumunda olan kadınlar, her zaman "ulus devlet" kavramına karşı negatif bir figür olarak ortaya çıkmıştır.

Feminist kuramlar oluşturulurken, bu kuramları oluşturanların düşüncesinde beyaz tenli olmayan kadınlar yer almamıştır. Feminist kuramlar, beyaz tenli kadınlar içindir, bunların temeli atılırken feminist hareketlerin de temelinde olduğu gibi beyaz tenli olmayan kadınlar akla getirilmek

istenmemiştir. Feminist hareket, kendileri ile beyaz tenli olmayanlar arasındaki sınıf farkına dokunmak istememiş, kavgalarında onlara destek çıkması gerektiğinin bilincinde çok fazla olmamıştır. Bütün bunlardan dolayı, gerek kuramda, gerekse uygulamada beyaz tenli olmayan kadınların göz ardı edildiği görülmüştür. Feminist hareket, bütün kadınları eşit olarak kapsayamamış ve beyaz tenli olmayan kadınları görmezden gelmiştir. Gerek radikal, gerek sosyalist ve gerekse de post feminist hareketlerde bu durum farklılaşmamıştır (Holvino, 2001). Feminist kuramların yaşadığı bu eksikliği kapatmak için renkli feminist kuramlar oluşturulmaya çalışılmıştır. Diğer feminist kuramların sıkıntılı durumu göz ardı etmesine bir başkaldırı olarak oluşturulan bu kuramlar da beklenen etkiyi göstermemiştir (Davis ve Maldonado, 2015).

Feminist kuramların yaşadığı bu sıkıntı, cam tavan yazınında da kendini göstermektedir. Cinsiyet ve ırk arasındaki ilişki ve bağ, cam tavan yazınına yeterince dahil olamamış ve çözümlenememiştir (Zeng, 2011). Cam tavan yazını, sadece beyaz tenli kadınlar için oluşturulmuş bir yapıdır. Beyaz tenli olmayan kadınlar için bir cam tavandan bahsedilecekse, beyaz tenli kadınlar için oluşturulmuş yazın yetersiz gelecektir. "Sert duvar" tabiri, bu durumda daha yerinde bir tabir olacaktır. Bu tabir, beyaz tenli kadınların çarptığı cam tavanın ırkçılık etkisiyle daha da sertleşmesini ve camlıktan çıkıp sert bir duvara dönüşmesini anlatır (Sanchez-Hucles ve Davis, 2010). Beyaz tenli olmayan kadınlar, bütün marjinal gruplar içinde belki de en şanssız olanlarıdır (Yap ve Konrad, 2009). Beyaz tenli olmayan kadınlar, örgütte ön yargı ile karşılaştıklarını farkettilerinde ve yükselememeye başladıklarında bu durumun neden kaynaklandığının tespitinde dahi zorlanırlar. Sıkıntılarının ırklarından mı yoksa cinsiyetlerinden mi ileri geldiğini kestiremezler. Beyaz tenli olmayan bir kadının ayrımcılık yapıldığında hangi tip ayrımcılığa maruz kaldığını belirlemesi mümkün olmayabilir. Beyaz tenli olmayan kadınlar, bu tespiti yapamadıklarından dolayı örgüt diyalogunun içinde kendilerine yer bulamazlar. Örgütte yüksek düzeyde izolelerdir, terfi yolları kapanmıştır, yoğun ön yargılarla karşılaşılır ve sürekli olarak aşağılandıklarını düşünürler (Hayes, 2006). Bundan kaynaklanan stres, örgütsel hayatta beyaz tenli olmayan kadınların önüne çıkan en büyük engeldir (Zeng, 2011).

Beyaz tenli olmayan kadınlara örgütte yönelen ön yargılar beyaz tenli kadınların karşılaştıklarından çok daha farklıdır. Beyaz tenli kadınlara yönelik ön yargılar temel olarak insan sermayelerinin eksik olmasından dolayı örgütte işe yaramayacakları üzerinedir. Beyaz tenli olmayan kadınlara yönelik ön yargılarda ise bunun üzerine ırkçılık eklenir. Çirkin lakaplar ile anılmaya başlayan bu kadınların örgütteki durumu üzücü bir hal alabilir (Sanchez-Hucles ve Davis, 2010). Kısaca bu kadınlar, hem beyaz ırktan olmamalarının hem de kadın olmanın sıkıntılarını üzerlerinde hissederler (Zeng, 2011).

Beyaz tenli olmayan kadınların örgütsel hayatta karşılarına çıkan engeller genel olarak gruplandığında; ön yargılar, ağ düzeneklerine dahil olamama, hami yardımı alamama ve beyaz insanların birbirini kayırmasıdır (Mainah ve Perkins, 2015) (Davis ve Maldonado, 2015).

Kadın olmanın üzerine ırksal kalıp yargılar eklendiğinde ortaya beyaz tenli olmayan kadınlar için kabul edilemez ciddi bir baskı çıkar. Bunun nedeni, beyaz tenli olmayan kadınların kadın olmaktan önce ilk darbeyi ırktan almış

olmalarıdır (Davis ve Maldonado, 2015). Beyaz kadınlar ırksal ayrıcalıklarını her daim kullanırlar. Irksal ayrıcalıkları beyaz sınıf edinmiştir. Bu sınıfın beceri ve sosyal sermaye oluşturmaya kudreti vardır ve bu durum onların örgüt kaynaklarını kontrol edebilmelerine yol açar (Collins ve Barnes, 2014). Örgütsel ayrıcalıklar örgütte meşruiyeti ve görünürlüğü artırır. Terfinin ve yüksek gelirin önünü açar. Bu ayrıcalıklar, beyaz tenli olmayan kadınların mahrum olduğu unsurlardır. Cinsiyet ayrıcalıkları ise erkeklerin elindedir. Beyaz tenli olmayan kadınlar hem erkek hem de beyaz insan grubunun dışında kaldıkları için bu iki grubun sahip olduğu avantajlardan hiçbirine sahip değillerdir. Çoğu zaman devletlerin büyük bir bölümü de hukuk sistemini sadece beyaz ırk kadınların haklarını savunmak üzere eksik oluşturmuştur, dolayısıyla hukuk sistemi de beyazların sahip olduğu ayrıcalıkların beyaz tenli olmayan insanlara verdiği zararları engelleyemez (Mainah ve Perkins, 2015). Çoğu ülkenin medyası da beyaz tenli olmayan kadınlara karşı zararlı algı operasyonları yürütür (Sanchez-Hucles ve Davis, 2010). Böylece, bunların zaman zaman isimlerinin telaffuzunun dahi doğru yapılamadığı, beyaz tenli insanların diğerlerine nasıl davranacakları konusunda hiçbir fikirlerinin olmadığı çarpık bir yapı meydana gelmiş olur (Hayes, 2006).

Azınlık durumundaki kadınların kendilerinden kaynaklanan bazı farklılıkları da örgütlerde onlara dezavantaj sağlamaktadır. Ulusal kültür, bir örgüt mensubunun gerek yönetim biçimine gerekse de liderlik yapma stillerine etki etmektedir. Örneğin, siyahi bireyler genellikle yönetim ve liderlik stillerinde; hümanizmi, kolektivizmi ve grup çıkarlarını ön plana alırlar. Bireysel davranış biçimini reddederler, sonuç odaklılık yerine insan odaklılığı ve toplulukçuluğu ön plana alırlar. Asyalı ve Latin kadınların da yönetim stilleri buna benzerdir. Bu gruba giren kadınların kendi kültürlerini, dillerini ve davranış biçimlerini Avrupa ve Amerika yönetim biçimine uydurma çabaları genellikle sonuçsuz kalmıştır. Afrika kökenli kadınların insan sermayeleri hep görmezden gelinir. Onlar, niteliği olmayan örgüt üyeleri olarak damgalanmıştır. Asya ve Latin kadınları ise fazla insancıl ve zayıf mizaçlı kabul edilirler. Bu nedenle sert bir görev olan yöneticiliğe uygun bulunmazlar (Sanchez-Hucles ve Davis, 2010). Normal olarak azınlık durumunda olan kadınların sergilediği kültürler arası köprü kuran davranış biçimlerinin, takım oyununu ön plana çıkaran, eşitlikçi ve adil davranmaya çalışan bir yönetim ve liderlik stili doğurması beklenir. Bunun da örgütlere artı değer katması gerekirken ön yargılar nedeniyle gerçekler çoğu zaman doğru yorumlanamaz.

Örgütlerde bulunan uyum gerektiren normlar ve değerler örgüt kültürünü oluşturur. Yazına göre; ön yargılar ile şekillenmiş, beyaz orta sınıf ırkın yönetim biçimini diğerlerine tercih eden örgüt kültürlerine sıkça rastlanır. Azınlık durumundaki kadınlar bu kültür yapısına imaj olarak aykırıdır ve dışlanmaya mahkum olurlar (Byrd, 2009). Bundan dolayı herhangi bir kültürde azınlık durumunda olan kadınların yönetim stili bağlama uygun kabul edilmediğinden dolayı o kadınların cam tavana çarpma olasılığı artacaktır.

Azınlık durumunda olan kadınlar, karşılaştıkları kalıp yargılara ek olarak sosyal ve profesyonel ağ düzeneklerinin de diğer kadınlara oranla daha çok dışında kalırlar. Profesyonel ağların dışında kalmaları bazı kaynaklara ulaşmak ve kontrol etmek noktasında sıkıntı yaşamalarına yol açar (Byrd, 2009) (Cook ve Glass, 2014).

Ağ düzeneklerini ellerinde tutan kesim, beyaz erkeklerdir. Bu ağ düzeneklerini ellerinde tutan beyaz erkekler çoğu zaman ön yargılarının esiri olurlar ve herkesten üstün kabul ettikleri beyaz erkeklere yatırım yaparlar. Beyaz tenli kadınlar için bu benzerlik ten renklerinden dolayı vardır. Çok zorlansalar da, erkek ağ düzeneklerine zaman zaman dahil olabilirler. Diğer kadınlar için bunu başarmak neredeyse imkânsız olmaktadır (Elliott ve Smith, 2004).

79

Azınlık durumundaki kadınların hamilikten faydalanma imkanları da diğerlerine göre azdır. Hamiler de kendilerine benzer buldukları insanlarla çalışmak isterler. Hami yardımına ulaşmada kadın olmanın getirdiği zorluklara ırksal zorluklar da eklenince azınlık durumundaki kadınların hami yardımına ulaşma olasılığı beyaz ırka nazaran ciddi oranda azalır (Collins ve Barnes, 2014). Hamiler, genellikle beyazdır ve kendilerine benzer gördükleri beyaz ırka destek çıkmak isterler (Zeng, 2011) (Mainah ve Perkins, 2015). Zaman zaman erkek hamilerin kendilerine çekici gelen beyaz kadınlara hamilik yaparak destek sağladığı, diğerlerine ise böyle hisler beslemedikleri anlatılmıştır (Holvino, 2001).

Bütün bu hususlardan dolayı, özetle, çeşitliliğin örgütlere getireceği birçok avantaj olsa bile, azınlıklar örgütlerde şanssızdır. Örgütlerde azınlık durumundaki kadınlar, sızıntı yapan bir boru misali en alt noktalardan başlayarak yavaş yavaş elenirler. Dolayısıyla üst kademelere doğru yaklaşımları neredeyse imkânsız hale gelir (Davis ve Maldonado, 2001).

Bütün bu çarkı kırmayı başaran azınlık kadınları mevcuttur. Bunu yapmak için beyaz ırk erkeklerine kendilerini bir şekilde kabul ettirmeleri ve onlara kendilerini sevdirmeleri gerekmektedir. Ağ düzeneklerinde bazı kilit noktaları tutan erkekleri yanına çeken bu kadınların oyunu nasıl oynayacağını öğrenen zeki insanlar olduğu anlatılmaktadır (Davis ve Maldonado, 2015). Kendilerine güvenme bakımından bir beyaz kadın kadar ileride olan bu nadir grup, örgütlerde başarılı olabilmektedir (Mainah ve Perkins, 2015). Azınlıkların desteklenmesine yönelik yasalarla ve bilinçlenen örgütlerle, bu gruba dahil olan kadınların kendilerine güveni ve özsaygısı arttırılabilecek, örgütteki güç dengeleri yeniden şekillendirilebilecek ve bu nadir örnekler daha fazla sayıya çıkarılabilecektir (Holvino, 2001).

Kendi vatanı dışında görev yapan kadınlar da azınlık statüsündedir. Bu kadınlar örgütte yükselme çabalarında "uluslararası cam tavan"a çarparlar (Forster, 1999). Kadın yöneticiler, uluslararası düzeyde düşük oranda bulunurlar. Bu durumu açıklamak için ortaya konulan en yaygın sav kadınların bu görevlerden kendi istekleri ile imtina ettikleridir (Joshua-Gojer, 2011). Diğer yaklaşımda ise örgütlerin kadınları yurt dışı görevlere göndermeye erkeklere kıyasla daha az istekli oldukları söylenir (Adler, 1984). Kadınların genellikle yurt dışı görevleri almak için istekli ve başarmaya hazır yapıları olduğunu söyleyen çalışmalar ikinci görüşü desteklemektedir (Forster, 1999).

Yurt dışına görev yapmaya gelmiş olan kadınların genel profiline bakıldığında, bunların genellikle bekar ve çocuksuz oldukları görülmektedir. Evli olan kadınlar, bekar olanlara kıyasla yurt dışı görevlerde daha çok sıkıntı yaşarlar. Bu kadınların eşleri gidilen ülkede kendilerine göre bir iş bulamazlarsa ya da hanımlarından düşük maaş ve düşük ünvanda kalırlarsa aile içinde

sıkıntılar çıkar. Ailede yaşanan bu sıkıntılar kadınların iş hayatına yansır ve kadınların örgütte verimlilikleri düşer. Bekar kadınlar bu sıkıntıları yaşamaz, ancak onlar da, yalnız oldukları için gittikleri ülkede yabancılaşma ve dışlanma problemleri ile karşı karşıya kalırlar. Zaman zaman bu sorunlar tacize kadar varan daha büyük sorunlara da dönüşür (Adler, 1984).

Yurt dışı görevlerde, kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri kendi ülkelerindekilere genel olarak benzerdir. Bunlar arasında; gidilen ülkede konuşulan dilin farklı olması, iş ve aile dengesini sağlayamama, eşlerin yurt dışı görevlerde kadına yeterince destek olamaması, çocuk bakımından kaynaklanan sıkıntılar, hami yardımına ulaşamama, erkek ağ düzeneklerine girememe ve toplumun ön yargılı bakış açısı gibi hususlar vardır. Yurt dışı görevlerde bu noktalardan en can alıcı olanı gidilen ülkedeki kadına yönelik ön yargılardır (Joshua-Gojer, 2011).

Çoğu ülkenin kültürel dokusu yabancıları dışlar. Her kültürün temel bazı inançları, değer yargıları vardır ve yabancılar bunlara ters gelir. Gidilen ülkede konuşulan dilin farklı olması da önemlidir, çünkü dil, cinsiyet düşüncesinin bireysel, tarihsel, politik ve ekonomik oluşumunda yaratıcı rol oynar. Dilin değişmesi, cinsiyet ile ilgili anlam ve etkileşimlerin değişmesi demektir (Buzzanell, 1995). Yeni bir ülkeye giden kadın mutlaka o ülkeye uyum sağlamak için değişik kabiliyetler edinmelidir. Ağ düzeneklerine girmek, arkadaş edinmek için sıfırdan başlaması gerekir. Bütün yaşanan zorluklar süre olarak da kadının kendi ülkesinde yaşadıklarından uzun sürecektir. Kadının kendi ülkesindeki örgütü bazı eğitimler ile onu hazırlayarak yurt dışına gönderse de yaşanacak problemlerin tam olarak engellenmesi mümkün olmaz.

Gidilen ülkenin toplumsal yapısı ataerkil ise, kadınların sorunları kartopu gibi büyür. Örneğin, bir Avrupalı kadın Uzak Doğu ülkelerinden birine göreve yollanırsa kültürel olarak büyük sıkıntı yaşar. Uzak Doğu ülkelerinin büyük bir bölümünde yerel erkek yöneticiler yabancı kadınların kariyerlerinin önüne taş koyar. Bu ülkelerde kadının asli toplumsal görevi erkeklere itaattir. Bundan dolayı karar alma süreçlerinde sesini çıkarmaya çalışan yabancı bir kadın yöneticinin tavrı kültürel olarak ayıp karşılanır. Bu ülkelerde yabancı kadınlar iş arkadaşlarıyla iletişimde zorlanır, kendilerine daha fazla iş yükü verilir, sürekli psikolojik baskı altında kalırlar (Forster, 1999). Japonya, Endonezya, Hong Kong gibi ülkelerde kadınlar muhakkak kendi aile örgütleri için görev yapmalıdır. Kadınlar, sadece ailelerinin mirasını yüceltmeye kendilerini adanmalıdır. Başka örgütlerde yöneticilik yapmaları ayıp kabul edilir (Adler, 1994).

Latin ülkelerinde de durum benzerdir. Bu toplumların geleneksel inancında erkek sorgulanamaz otorite, kadınlar ise sonsuz fedakarlık sahibidir. Bundan dolayı kadınlar iş hayatı için çok uygun değildir. Latin yöneticiler bir insanı işe alacakları zaman şu sırayı takip ederler: evli erkek, bekar erkek, bekar kadın, evli kadın (Owen ve Scherer, 2002). Bu kültüre uygun olmayan bir yabancı kadının yaşayacakları açıktır.

Afrika ülkelerinin büyük bir bölümünde örgütsel hayatta kadınlara karşı olan ön yargıları kırmak için devletler, kadınlara destek olan örgütlere ödüller vermektedirler. Durum kadınlar açısından böyle sıkıntılıyken doğal olarak bu ülkelere çalışmaya giden yabancı kadınlar çok daha büyük sıkıntılar çekecektir (Adler, 1994).

Bahsedilen ataerkil kültürlerden çıkıp kadının toplumsal olarak daha rahat olduğu Batı ülkelerine yöneticilik yapmaya gelen kadınlar tersi duruma göre daha rahattır. Ancak onların da yine kültürel ön yargılar ile karşılaşacakları gerçeği değişmez (Forster,1999).

Görüldüğü gibi, ülke farklarının sonuç üzerinde fazla etki etmediği bir durumla, tüm dünyada ana vatanlarının dışında çalışan kadınlar çalıştıkları ülke vatandaşı kadınlara kıyasla örgütlerde cam tavan etkisini daha yoğun hissederler.

Kadınlar, dini olarak da azınlık durumunda bulunabilirler. Her din toplumlarda ortak bir kültür ve bilgi çerçevesinin oluşmasına zemin hazırlar. Dini azınlıklar bu çerçevenin dışında kaldıklarından kariyer ilerlemeleri sekteye uğrar. Bu kültürel boşluk, dini azınlıkların daha az anlaşıldığı, daha az güvenildiği ve daha az terfi aldığı bir yapıya yol açar. Dünya'nın birçok ülkesinde yapılan örnek olay çalışmalarında dini azınlıkların hep bu durumla karşılaştığı ispatlanmıştır. Örgütlerde bulunan dini azınlıklar ve özellikle de kadınlar, ön yargılar ile karşılaşmışlar, dışlanmışlar, ibadetleri ve inançlarının örgüt işleyişine sekte vurduğu düşünülmüştür (Gröschl ve Bendl, 2015). Dünyanın çoğu yerinde çalışanların çalışma ortamına kendi dinini getirmesinin örgüt açısından kabul edilemez olduğu varsayılmıştır (Levine, 2016).

Her dine mensup insanların benimsediği hayat görüşüne göre bir giyiniş tarzı olur. Dini semboller içeren başörtüsü, haçlı kolye tarzı giyim eşyaları kullanabilirler. Vücutlarına dini motifli dövmeler yaptırabilirler. Bu eşyaları kullanmaları, içinde yaşadıkları ülke bir diğer dini benimsenmişse, çalıştıkları örgütlerdeki çoğunluk kesim üzerinde bir rahatsızlık yaratabilir. İş arkadaşlarının yaşadığı bu sıkıntıyı gören amirler de çoğu zaman dini azınlık durumundakilere müdahale ederler. Bu müdahaleler de özellikle kadınlar için kariyer ilerletmenin yolunu tıkar (Gröschl ve Bendl, 2015).

Her dine mensup toplumlar arasında da bir ortak politik görüş ve dünya görüşü ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Hristiyan Batı toplumlarında, son yıllarda İslam dinini benimsemiş olan birey ve toplumlara karşı uç düşüncelerin oluşmasında ciddi artış olmuştur (Webley, 2011; Bell, 2012). Müslümanlar arasında da aynı tip düşünceler Batılılara karşı gittikçe artmıştır. Bütün bu sivrilmeler örgütlere de yansımıştır.

Her dinin kendi bayramları ve buna bağlı olarak tatil günleri vardır. Bu bayramlar ve tatil günleri, başka bir dinin benimsediği ülkelerde çalışan azınlıkları o ülkeye aykırı kılar (Levine, 2016). Bazı zamanlarda amirler, azınlık dinine mensup olan bireylerin kendi bayramlarında izin alma talebini reddeder. Bu soruna ek olarak, her dinin değişik bir ibadet biçimi olması ve bu ibadetin yerine getirilme metodunun ve saatinin içinde yaşanan topluma aykırılık göstermesi durumunda yaşanan problemler de vardır. Bütün bunlar dini azınlık durumunda olan bireylerin örgütteki yaşamlarına yansır.

Dinler arasında yemek yeme alışkanlığı, kadın ve erkeğe bakış açısı, çocuk yetiştirme ve bakımı gibi ciddi farklar da olması mümkündür (Levine, 2016). Bütün bu anlatılan farklar, örgütlerde ve çalışma hayatında içinde bulunulan ülkeden başka bir dine mensup olan kadınlarda bir dini cam tavan etkisi meydana getirmektedir (ENAR, 2014). Bu etkiyle beraber, örgütlerde dini azınlık

durumunda olan kadınlar hakaretlere, tacize, agresif davranışlara uğrarlar ve kariyerleri tıkanır. Bunun nedeni her zamanki gibi bireylerin kalıp yargıcı bakış açısıdır. Henüz işe alım mülakatı esnasında görüşülen adaya dininin ne olduğunu sormaya işte bu kalıp yargılar yol açar (ENAR, 2014). Bu sıkıntıların giderilmesi için farklılıkları tolere edebilen bakış açısına sahip örgütlerin teşvik edilmesi, özgürlük ve saygıyı düşünce merkezine alabilen ve tüm dünya halklarını kapsayıcı bakış açısıyla hareket edebilen örgüt yapılarının oluşturulmaya çalışılması önem kazanmaktadır. Ancak, bu, kolay değildir.

Kısaca, ülke farklarının sonuç üzerinde fazla etki etmediği bir durumla, çalıştığı ülkede benimsenmiş dinin dışında kalan kadınlar cam tavan etkisini bu durumda olmayan kadınlara kıyasla daha yoğun hissederler.

Özetle, azınlık durumunda olan bireyler damgalanmış bireylerdir (Ragins, Singh ve Cornwell, 2007). Damgalanmış insanlar, istenmeyen, sapkın kişiler olarak kabul edilirler. Onlara karşı her zaman değersizleştirme, ön yargı ve ayrımcılık vardır. Bu gruba dahil olan bireylerin kimlikleri arızalı bir biçimde oluşur (Ragins, 2008). Bu tür insanların sosyal kimlikleri toplum nezdinde negatiftir (Ragins ve diğerleri, 2007). Damgalanmış bireyler, hukuk önünde de diğerlerinden geridedir. Örneğin, A.B.D'nin heteroseksüel olmayan bireylerin lehine kararların nadir olarak alındığı bir hukuk yapısı olduğu söylenir. Bu da hukuk önünde de ayrımcılık olduğunun işaretidir (Brower, 2011). Azınlık mensupları toplumlarda marjinal bireyler olarak kabul edilmeye devam edildikçe, onların örgütlerde üst pozisyonlara yükselme şansları da gittikçe azalır (Auster ve Prasad, 2016).

Anlatılanlar ışığında şu hipotezler oluşturulmuştur:

- H1: Beyaz tenli olmayan kadınların cam tavan algısı, olanlara oranla artar.*
H2: Müslüman olmayan kadınların cam tavan algısı, olanlara oranla artar.
H3: Türk olmayan kadınların cam tavan algısı, Türk kadınlara kıyasla artar.

3. Araştırma Yöntemi, Analiz ve Bulgular

Veri toplanması anket yöntemiyle yapılmıştır. Katılımcılara dağıtılan ölçek daha önceden makale yazarının doktora tezi için de kullandığı, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış 5 bölümden oluşan bir ölçektir. Bu ölçekte, ilk bölümde katılımcılara kendileri ile ilgili bazı bilgiler, diğer 4 bölümde ise cam tavan algılarını ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. İlk bölümde, katılımcılardan çalışma hipotezleri ile ilgili kişisel bilgiler istenmiştir. Bu bölümde, katılımcılara, ten renklerinin beyaz olup olmadığı, Müslüman olup olmadıkları, Türk mü yoksa yabancı mı oldukları sorulmuştur. Katılımcılar ile ilgili diğer kişisel bilgiler gereksiz kabul edildiği için bu bölümde başka bir ek bilgi toplama yoluna gidilmemiştir. İkinci ve dördüncü bölümde soruların soruluşu gereği düz kodlama, üçüncü ve beşinci bölümlerde ise ters kodlama yapılmıştır. Kartopu örneklem metodu ile Ankara ve İstanbul illerindeki akademik personeller çalışmaya dahil olmuşlardır. Çalışmanın eğitim sektöründe yapılmasının nedenlerinden biri bu sektörün geleneksel kadın işi veya geleneksel erkek işi olarak kabul edilebilecek bir iş sahası olmamasından dolayı, nötr bir sektörde çalışılmak istenmesidir. Aynı zamanda sektörün, yabancı personel çalıştırılması

bakımından uygun bir sektör olduğu varsayılmıştır. Bunlara ek olarak, sorulan bazı çok hassas sorulara eğitim düzeyi yüksek olan akademisyenlerin toplumun diğer kesimlerine kıyasla daha olgunlukla yaklaşarak cevap verebilecekleri düşünülmüştür.

Yazında belirtildiği üzere, anketteki soru sayısının iki ila on katı arası grup büyüklüğünün bulunması uygun olmaktadır (Kline, 1994). Bu makalede soru sayısının üç katı kişiye yani 177 kişiye anket elden, ve sonradan online olarak da dağıtılmıştır. Türkçe ve İngilizce olarak iki şekilde de ankete katılmak mümkün kılınmıştır. 95 kişi, yani yaklaşık %54 oranında kişiden geri dönüş almak mümkün olmuştur. Anket ilk başlarda elden dağıtılırken, katılımcılara cinsel tercihleri ile ilgili bir soru sorulmuş, cinsel tercihin de kadınların cam tavan algılarında ne gibi bir etkisi olduğu ölçülmek istenmiştir. Cinsel tercih ile ilgili sorulan sorunun bütün katılımcılar üzerinde ciddi bir negatif etkiye yol açtığı ve ankete katılımı engellediği görülmüştür. Bundan dolayı bu soru daha sonraları zorunlu olarak anketten çıkarılmış, dolayısıyla da çalışmada yer verilmesi düşünülen 4.hipotez, çalışmadan kaldırılmıştır. Beyaz ırktan olmayan akademik personelin de ülkemizde yetersiz sayıda bulunmasından dolayı sadece bir katılımcı kendini bu şekilde tanımlayınca yetersiz veri sebebiyle çalışmada 1.hipotezin sağlıklı sınanması da mümkün olmamıştır. 2. ve 3. hipotezlerin sınanması ile ilgili bilgiler aşağıdadır:

Verilerin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Tablo 1. Kişisel Bilgiler

		n	%
Ten rengi	Beyaz kadın	94	98,9
	Beyaz kadın değil	1	1,1
Din	Müslüman	55	57,9
	Müslüman değil	40	42,1
İrk	Türk	60	63,2
	Yabancı	35	36,8

Ankete cevap veren katılımcılardan ten rengi beyaz olanların oranı %98,9 iken beyaz olmayan bir kişinin oranı %1,1, Müslüman olanların oranı %57,9 iken Müslüman olmayanların oranı %42,1, Türklerin oranı %63,2 iken yabancı olanların oranı %36,8'dir.

Tablo 2. Cam Tavan Algısı ve Görüşlerin Betimsel İstatistikleri

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss
Cam Tavan Algısı	95	87,0	239,0	156,54	33,34
Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler	95	20,00	100,00	52,13	16,59
Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler	95	10,00	40,00	22,66	7,16
Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler	95	19,00	95,00	53,98	15,63
Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler	95	10,00	50,00	28,14	9,85

Katılımcıların “Cam Tavan Algısı” ortalaması 156,54±33,34; “Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler” ortalaması 52,13±16,59; “Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler” ortalaması 22,66±7,16; “Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler” ortalaması 53,98±15,63; “Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler” ortalaması 28,14±9,85’tir.

Tablo 3. Cam Tavan Algısı ve Görüşlerin Normallik Testi

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Cam Tavan Algısı	,989	95	,593
Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler	,985	95	,334
Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler	,960	95	,006
Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler	,988	95	,561
Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler	,961	95	,007

p<0,05=normal dağılmıyor; p>0,05=normal dağılıyor

Yapılan normallik analizine göre “Cam Tavan Algısı”nın, “Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler”in ve “Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler”in normal dağılım göstermedikleri için kategorik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu T Testi ile, “Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler”in ve “Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler”in ise normal dağılım gösterdikleri için kategorik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney Testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. Cam Tavan Algısı ve Görüşlerin İlişki Analizi

		Cam Tavan Algısı	Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler	Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler	Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler	Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler
Cam Tavan Algısı	R	1	,884**	,416**	,805**	,295**
	P		,000	,000	,000	,004
	N	95	95	95	95	95
Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler	R		1	,272**	,666**	,038
	P			,008	,000	,717
	N		95	95	95	95
Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler	R			1	,117	,040
	P				,257	,698
	N			95	95	95
Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler	r				1	-,075
	p					,470
	n				95	95
Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler	r					1
	p					
	n					95

p<0,05=ilişki var; p>0,05=ilişki yok

“Cam Tavan Algısı” ile “Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler” arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($p<0,05$ $r=,884$), “Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler” arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($p<0,05$ $r=,416$), “Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler” arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($p<0,05$ $r=,805$), “Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler” arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($p<0,05$ $r=,295$) bulunmaktadır.

Tablo 5. Cam Tavan Algısı ve Görüşlerin Din Açısından İncelenmesi T Testi

Din		n	Ortalama	ss	t	p
Cam Tavan Algısı	Müslüman	55	147,20	31,62	-3,373	,001
	Müslüman değil	40	169,38	31,66		
Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler	Müslüman	55	47,85	15,96	-3,073	,003
	Müslüman değil	40	58,00	15,79		
Kadınların Yükselmesinde Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler	Müslüman	55	50,45	15,37	-2,660	,009
	Müslüman değil	40	58,83	14,83		

p<0,05=fark var; p>0,05=fark yok

Müslüman ile Müslüman olmayan katılımcılar arasında “Cam Tavan Algısı” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Müslüman olanların ortalaması 147,20 iken Müslüman olmayanların ortalaması 169,38’dir. Buna göre Müslüman olmayanların “Cam Tavan Algıları” daha yüksektir.

Müslüman ile Müslüman olmayan katılımcılar arasında “Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Müslüman olanların ortalaması 47,85 iken Müslüman olmayanların ortalaması 58,00’dir. Buna göre Müslüman olmayanların çalıştıkları örgütte kadının aile ve iş yaşamındaki olumsuz unsurların daha çok görüldüğü belirlenmiştir.

Müslüman ile Müslüman olmayan katılımcılar arasında “Kadınların Yükselmesinde Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Müslüman olanların ortalaması 50,45 iken Müslüman olmayanların ortalaması 58,83’tür. Buna göre Müslüman olmayanların kadınların yükselmesinde engel teşkil eden faktörlere kendi tecrübeleri ışığında daha çok katıldığı belirlenmiştir.

Tablo 6. Cam Tavan Algısı ve Görüşlerin Din Açısından İncelenmesi Mann Whitney

Din		n	Sıra Ort.	U	p
Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler	Müslüman	55	44,89	929,000	,194
	Müslüman değil	40	52,28		
Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler	Müslüman	55	45,90	984,500	,383
	Müslüman değil	40	50,89		

p<0,05=fark var; p>0,05=fark yok

Müslüman ile Müslüman olmayan katılımcılar arasında “Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Müslüman ile Müslüman olmayan katılımcılar arasında “Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 7. Cam Tavan Algısı ve Görüşlerin Irk Açısından İncelenmesi T Testi

İrk		n	Ortalama	ss	t	p
Cam Tavan Algısı	Türk	60	151,58	34,62	-1,923	,058
	Yabancı	35	165,03	29,59		
Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler	Türk	60	50,28	17,93	-1,531	,130
	Yabancı	35	55,29	13,65		
Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler	Türk	60	52,17	16,41	-1,490	,140
	Yabancı	35	57,09	13,86		

$p < 0,05$ =fark var; $p > 0,05$ =fark yok

Türk ile Yabancı olan katılımcılar arasında “Cam Tavan Algısı” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Türk ile Yabancı olan katılımcılar arasında “Kadının Aile ve İş Yaşamındaki Unsurlara İlişkin Görüşler” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Türk ile Yabancı olan katılımcılar arasında “Kadınların Yükselmeye Engel Teşkil Eden Faktörlere İlişkin Görüşler” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 8. Cam Tavan Algısı ve Görüşlerin Irk Açısından İncelenmesi Mann Whitney

İrk		n	Sıra Ort.	U	p
Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler	Türk	60	45,75	915,000	,294
	Yabancı	35	51,86		
Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler	Türk	60	45,71	912,500	,288
	Yabancı	35	51,93		

$p < 0,05$ =fark var; $p > 0,05$ =fark yok

Türk ile Yabancı olan katılımcılar arasında “Kariyer Yükselmesini Hızlandıran Unsurlara İlişkin Görüşler” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Türk ile Yabancı olan katılımcılar arasında “Kadınların Yükselmesi ile İlgili Yapılabilecek Örgütsel Uygulamalara İlişkin Görüşler” açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

4. Tartışma ve Sonuç

Makalenin veri toplama aşamasında, akademisyen kadınlar, cinsel tercihlerinin heteroseksüel mi homoseksüel mi olduğu sorusunu gördüklerinde çalışmaya katılmak hususunda ciddi bir çekince duymuşlar ve soruya tepki göstermişlerdir. Bundan dolayı, mecburiyet nedeniyle bu soru anketten çıkarılmış ve dolayısıyla da oluşturulması düşünülen bir yeni hipotezden (H4) vazgeçilmiştir. Eğitim düzeyleri ne kadar yüksek olsa da ülkemiz kadınlarının, içinde yaşadığımız kültür ve sosyalleşme tarzları nedeniyle bu tür bir soruya hazırlıklı olmadığı ortaya çıkmıştır. İlginç olarak, çalışmada, yabancı kadın akademik personel de Türkler ile benzer tepkileri vermiş ve içinde yaşadıkları ülkeye ve kültüre uyum sağladıklarını göstermiştir. Yabancı yazında bu tip çalışmalar yapılabilmesine rağmen Türkiye’de henüz bunun mümkün olmadığı

görülmektedir.

Renkli kadınların da ülkemizde az sayıda bulunması nedeniyle bu grup için de yeterli veri toplanması zor olmuştur. Buna benzer bir çalışmanın başka sektörlerde yapılması durumunda da sonucun değişmeyeceği ve şu an için ülkemiz koşullarında bu grup kadın için sağlıklı analizler yapılamayacağı ortaya çıkmıştır. Özetle, ilgili hipotez ile ilgili (H1) bir sonuca varılamamıştır. İleriki çalışmalarda bahsedilen bu iki nokta sınanabilirse yazın için faydalı olacaktır.

Ankara ve İstanbul'daki üniversiteler incelendiğinde, yabancı personelin genellikle hazırlık öğrencilerini bölümlere hazırlayan uygulamalı yabancı diller yüksekokullarında çalışmakta oldukları görülmektedir. Üniversitelerde fakültelerdeki bölümlerde çalışmakta olan yabancı akademisyenler de mevcut olmakla beraber, bu gruba dahil olanlar sayıca azdır. Bu çalışmada ankete geri dönüş yapan yabancı kadınlar da genellikle dil eğitimi veren akademisyenlerdir. Dil eğitimi veren akademisyenler çoğunlukla kendi ana dillerini öğrencilere aktarmaktadır. Bunun sonucunda da sanki kendi ülkelerindeymiş gibi, kendi dillerini konuşmakta ve öğretmektedirler. Bu da, yabancı bir ülke ve kültürün getirmiş olduğu bazı sıkıntılardan onları koruyan bir duvar gibidir. Bu kadınların bazılarının eşlerinin Türk olduğu ve ailece ülkemize yerleşmiş oldukları da görülmektedir. Üniversite personelinin aylık geliri tatminkar sayılabilir. Üniversite lojmanlarının genellikle ucuz sunulmasından dolayı kira masrafını asgariye indirmekte olan akademisyenlerin geliri bu nedenle göreceli olarak artmaktadır. Bu maddi gücün gerektiğinde anavatan hasretini dindirecek seyahatleri planlatabilmesi ve kampüs hayatının getirdiği çocuk bakım imkanının da eş durumu ile birleşmesi sonucunda yabancı kadın akademik personeli koruyan bir duvar daha örülmektedir. Bu örülen iki katmanlı duvarın yabancı kadın akademik personelin ülkemiz kültürüne uyumlanmasını kolaylaştırmış olduğu, onlara düşünce ve hislerinde Türk kadını ile yakınlık getirdiği görülmektedir. Bu nedenlerden dolayı çalışmada Türk ve yabancı akademisyen kadınların cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Cam tavan yazınında anlatılan azınlık durumunda olan kadınların yaşadığı ekstra problemleri ülkemizde çalışan yabancı akademik personel kadınlar yaşamamıştır. Bu hususlardan dolayı (H3) doğrulanmamıştır.

Din konusu göz önüne alındığında, bazı Türk katılımcıların kendilerini deist olarak niteledikleri ve anket formuna "Nüfus cüzdanında Müslüman görünsem de ben aslında deistim" şeklinde açıklamalar yaptıkları görülmüştür. Bu kadınların din kodlamasında Müslüman olmayanlar grubuna girmesi nedeniyle Hipotez 3 ile benzer sonuçları vermesi gereken Hipotez 2 farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Bu durumu ortaya çıkaran neden olarak, çalışmaya katılan Türk akademisyen kadınların bir bölümünün nüfus cüzdanlarına otomatik olarak yazılan Müslüman ibaresinin kendi inançları ile örtüşmemesi durumuna tepki göstermek istemiş olabilecekleri varsayılmaktadır. Bu yaklaşım, çalışma sonuçlarını değiştirmiş ve ilginç bir bulgu olarak benzer sonuçlar ortaya koyması beklenen Hipotez 2 ve Hipotez 3 sonuçlarında ayrışmaya yol açmıştır.

Sonuç olarak, Türkiye'de azınlık kadınların cam tavan algılarının ölçülebilmesi, Türk toplumunun henüz bazı sorular sorulmasına tam olarak hazır olmaması ve buna ek olarak beyaz tenli olmayan kadınların Türk toplumunda fazla sayıda olmaması nedenleriyle komple ele alınamamıştır. Ancak yine de, test edilebilmesi mümkün olabilmiş iki hipotezin de Türk cam tavan yazınında eksik noktaları tamamlar nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

89

Aaltio, I. 2008. Entrepreneurship in organization-gender and social capital. I. Aaltio, P. Kyro ve E. Sundin (Der.), *Women entrepreneurship and social capital: A dialogue and construction*: 22-38. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.

Aaltio, I., Kyro, P., ve Sundin, E. 2008. Women entrepreneurs-creators and creations of social capital. I. Aaltio, P. Kyro ve E. Sundin (Der.), *Women entrepreneurship and Social capital: A dialogue and construction*: 13-22. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.

Adler, N. J. 1984. Expecting international success: female managers overseas. *Columbia Journal of World Business*, 19(3): 79-85.

Adler, N. 1994. Competitive frontiers: Women managers in a global economy. *Journal of Management Development*, 13(2): 24-41.

Auster, E. R., ve Prasad, A. 2016. Why do women still not make it to the top? dominant organizational ideologies and biases by promotion committees limit opportunities to destination positions. *Sex Roles*, 75: 177-196.

Aytaç, S. 2008. *Çalışma yaşamında kadının kariyer sorunu*. Ankara: TUHİS.

Bartol, K. M. 1978. The sex structuring of organizations: a search for possible causes. *Academy of Management Review*, 3: 805-815.

Baxter, J., ve Wright, E. O. 2000. The glass ceiling hypothesis: a comparative study of the United States, Sweden and Australia. *Gender & Society*, 14(2): 275-294.

Bell, M.P. 2012. *Diversity in organizations second edition*, Mason: South Western Cengage Learning.

Brower, T. 2011. Twelve angry-and sometimes alienated men: The experiences and treatment of lesbians and gay men in jury service. *Drake Law Review*, 59: 669-706.

Buzzanell, P. 1995. Reframing the glass ceiling as a socially constructed process. *Communication Monographs*, 62: 327-354.

Byrd, M. 2009. Theorizing African American women's leadership experiences: Socio-cultural theoretical alternatives. *Advancing Women in Leadership Journal*, 29(1): 2-19.

Cannings, K. 1988. Managerial promotion: the effects of socialization, specialization and gender. *Industrial and Labor Relations Review*, 42(1): 77-88.

Carli, L. L., Eagly, A. H. 2016. Women face a labyrinth: An examination of

metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31: 514-527.

Collins L., ve Barnes S. L. 2014. Observing privilege: Examining race, class, and gender in health and human service organizations. *Journal for Social Action in Counseling and Psychology*, 6: 61-83.

Cook, A., ve Glass A. 2014. Above the glass ceiling: When are occupational minorities promoted to CEO?. *Strategic Management Journal*, 35 (7): 1080-1089.

Dalkıranoğlu, T., ve Çetinel, F. G. 2008. Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 277-297.

Davis, D. R., ve Maldonado, D, C. 2015. Shattering the glass ceiling: The leadership development of African American women in higher education. *Advancing Women in Leadership Journal*, 35: 48-64.

Elliot, J. R., ve Smith, R. A. 2004. Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*, 69(3): 365-286.

Fenwick, T. 2003. Women Entrepreneurs: a critical review of the literature.19 Eylül 2010 tarihinde <http://www.ualberta.ca/~tfenwick/ext/pubs/leaders.htm>. adresinden erişildi.

Forster, N. 1999. Another glass ceiling?: The experiences of women professionals and managers on international assignments. *Gender Work & Organization*, 6(2): 79-90.

Ganiyu, R.A., Oluwafemi, A., Ademola, A. A., ve Olatunji, O.I. 2018. The glass ceiling conundrum: illusory belief or barriers that impede women's career advancement in the workplace. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 3(1): 137-166.

Gröschl, S., ve Bendl, R. 2015. *Managing religious diversity in the workplace*. London: Routledge.

Hayes,H. 2006. Women of color: Why they are finding the door instead of the glass ceiling. *Perspectives*, 15(1): 4-7.

Holvino, E. 2001. Complicating gender: The simultaneity of race, gender, and class in organization change(ing).*CGO Working Paper*, 14:1-61.

Holvino E. 2008. Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work & Organization*, 17(3): 248-277.

Jackson, J. F. L., ve Callaghan, E. M. 2009. What do we know about glass ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research. *High Education Journal*, 50: 460-482.

Joshua-Gojer, A. 2011. *Women expatriates: Why there are so few in the workplace?*. 10th international conference of the academy of HRD, December 3-6, Kuala Lumpur Malaysia.

Kline, P. 1994. *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.

Levine, D.J. 2016. *Religious diversity at work*. American Diversity Report.

Littrell, R.F., ve Nkomo, S.M. 2005. Gender and race differences in leader behaviour preferences in South Africa. *Women in Management Review*, 20(8): 562-580.

Mainah, F., ve Perkins, V. 2015. Challenges facing female leaders of color in U.S. higher education. *International Journal of African Development: 2(2)*: 1-13.

Melamed, J. 1995. Career success: the moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47: 35-60.

Morrison, A. M., ve Von Glinow, M. A. 1990. Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45: 200-208.

Nino, L. 2006. Women: feminism, sexuality and equality in the workplace. *Slovakia E-Leader Journal*, 1: 1-9.

Owen, C. L., ve Scherer, R. F. 2002. Doing business in Latin America: Managing cultural differences in perceptions of female expatriates. *SAM Advanced Management Journal*, 67(2): 37-47.

Ragins, B.R., Singh, R., ve Cornwell, J.M. 2007. Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal Of Applied Psychology*, 92(4): 1103-18.

Ragins, B. R. 2008. Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *The Academy of Management Review*, 33(1): 194-215.

Report of the 5th Equal@work meeting: glass ceiling for ethnic minorities. 2014.11 Ekim 2017 tarihinde www.enar-eu.org adresinden erişildi.

Sanchez-Hucles, J. V., ve Davis, D. D. 2010. Women and women of color in leadership: Complexity, identity, and intersectionality. *American Psychologist*, 65(3): 171-181.

Sharma, N. 2000. Race, class and gender and the making of difference: The social organization of migrant workers' in Canada. *Atlantis: A Women's Studies Journal*, 24(2): 5-15.

Tharenou, P., Latiner, S., ve Conroy, D. 1994. How do you make it to the top? an examination of influences on women's and men's managerial advancement.

Academy of Management Journal, 37(4): 899-931.

Van Vianen, A. E. M., ve Fischer, A. H. 2002. Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75(3): 315-337.

Webley, S. 2011. *Religious practices in the workplace*. London: Institute of Business Ethics.

92

Yap M., ve Konrad A. M. 2009. Gender and racial differentials in promotions: Is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64: 593-619.

Zeng, Z. 2011. "The myth of the glass ceiling. Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment." *Social Science Research*, 40(1): 312-325.

Beyond the Glass Ceiling: Minority Academicians – The Case of Ankara and İstanbul

The fact that women cannot reach the top of the management levels of organizations has included the concept of "glass ceiling" in the literature. This concept has been tried to be analyzed in all dimensions in both domestic and foreign studies. On the other hand, studies and analysis do not completely cover the minority women who are different from the majority of women because they possess different characteristics. It is observed that the foreign literature is ahead of the domestic literature in this respect. In this study, it is aimed to close this gap in Turkish literature and compare the glass ceiling perceptions of the minority women and non minority women of our country's organizations in the light of three parameters.

The concept of glass ceiling is basically a definition for white women. Feminist theories are also created for these women. Non white women are excluded from both the glass ceiling and feminist literature (Holvino, 2001). In the glass ceiling literature, mostly white women and their problems in the organization were stressed, non white women and their career steps were neglected (Sanchez-Hucles and Davis, 2010). Ensuring diversity in an organization provides various advantages both to the organization and to the individual. Organizations that have achieved diversity develop their problem solving abilities and accordingly their probability to make innovations increases. In an organization with a large pool of talents, the increase in performance becomes inevitable. At the same time, rejection of diversity is also against to the notion of equal opportunity and social justice (Davis and Maldonado, 2015). Nevertheless, in addition to gender discrimination, organizations apply extra discrimination to minorities (Yap and Konrad, 2009). "Double-layered glass ceiling", "hard wall" or "glass wall" are the expressions used to describe minority women's more intense feeling of the glass ceiling effect. These so-called minorities include categories such as non white women, foreigners, marginal people, and homosexuals who are different from the majority (Sanchez-Hucles and Davis, 2010). Perhaps the most unlucky of all these minorities are the women who are not white. They are even claimed to belong to a third gender category (Holvino, 2008).

The following hypotheses have been established in the light of the discussions above:

H1: The glass ceiling perception of women who are colored increases when compared to white ones.

H2: The glass ceiling perception of non-Muslim women will be higher when compared with Muslim women.

H3: Glass ceiling perception of non-Turkish women increases when compared to Turkish women.

Data collection was done by questionnaire method. The scale distributed to the participants was a one consisting of five parts that the author of the article used for his doctoral dissertation which's validity and reliability were proved. Participants, in the first section, were asked to give some information about themselves, while in the other four sections, questions were asked to them to measure their glass ceiling perceptions. In the first part, personal information was asked from the participants related to the hypotheses. In this section, the participants were asked questions about whether they were white or not, whether they were Muslims, Turkish or foreigners. No additional information was collected since other personal information about the participants was

deemed unnecessary. In the second and fourth sections, the coding was plain, on the other hand in the third and fifth sections inverse coding was used. Academic staffs in Ankara and Istanbul were included in the study by using the snowball sampling method. One of the reasons behind doing the research in the education sector was that the author wanted to work in a neutral sector. Education sector cannot be considered as a traditional female business and also a traditional male business. At the same time, this sector is assumed to be a suitable sector for foreign personnel. In addition to these, it is also thought that when some highly sensitive questions asked to the participants, academicians who have a high level of education can respond healthier when compared with other groups. Because of the insufficient number of non-white academic staff in our country, it was not possible to test the first hypothesis because only one participant identified him/ herself as non white. Due to the small number of colored women in our country, it was difficult to collect sufficient data for this group. It has been revealed that if a similar work is done in other sectors, the result will not change and for now we cannot make healthy analysis for this group of women in our country conditions. In summary, no conclusion can be reached about H1. In future surveys, if this handicap is overcome, helpful data may be obtained for the literature.

There was a statistically significant difference in terms of "Glass Ceiling Perception" between Muslims and non-Muslim participants ($p < 0,05$). The average for Muslims is 147.20 while the average for non-Muslims is 169.38. Accordingly, the "Glass Ceiling Perceptions" of non-Muslims are higher. There was no statistically significant difference in terms of "Glass Ceiling Perception" between Turkish and Foreign participants ($p > 0,05$).

When examining the universities in Ankara and Istanbul, it is observed that foreign personnel are often employed at Applied Foreign Language Schools, which prepares students for the departments. The foreign academicians who work in the faculties are also present, but the number is small. Foreign women who filled the survey of this study were usually academicians who provide language education. These people aim to teach their native languages to the students. They continue to speak and teach their own languages as if they were in their own countries. Therefore, this situation creates a wall which protects them from some of the problems brought by a foreign country and culture. It is also seen that the husbands of some of these women are Turkish and they have settled in our country. The monthly income of the university staff is satisfactory. The incomes of academicians are relatively satisfying because they reduce rental expenses to minimum due to cheap availability of university lodgings. With this financial power, when needed, it becomes possible for them to plan trips to their homeland. Also child care facilities found in the campuses and support of the spouse constructs a second protective wall protecting the foreign female academic staff. It is observed that this two layered protective wall made it easier for female foreign academic staff to adapt to the culture of our country and bring them closer to Turkish women in their thoughts and feelings. For these reasons, in this research no significant difference emerged between the glass ceiling perceptions of Turkish and foreign academicians. Foreign academic women personnel of our country did not experience the extra problems of minorities which were addressed in the glass ceiling literature. (H3) is not verified for these reasons.

Related to the religion, it was observed that some Turks described themselves as deists and made statements in the questionnaire as "I am a deist, even though they define me as a Muslim in my ID card". The Hypothesis 2, which should give similar results to Hypothesis 3 presented different results because these women entered the non-Muslim group in the coding phase. It is assumed that the reason behind this was that some of the Turkish academic women who participated in the study may have wanted to react to the fact that the phrase "Muslim" written automatically in their ID

card was not consistent with their actual beliefs. This approach has changed the results of the study and has led to a separation in the results of Hypothesis 2 and Hypothesis 3, which were expected to produce similar results, as an interesting finding.

As a result, the perception of glass ceiling of minority women in Turkey could not be fully investigated because of the fact that the Turkish society is not prepared to answer some questions yet, and in addition, there are not many non white women in Turkish society. However, it is thought that the two hypotheses, which could be tested, still fill the missing points in the Turkish glass ceiling literature.