

CİLT : 11 SAYI : 27 MART 2019

VOLUME : 11 ISSUE : 27 MAR. 2019



ISSN 1309-1387

MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
**SOSYAL
BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ
DERGİSİ**

mart
march

Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute

2019
BURDUR



PLATFORM ve DİZİNLERİ TARAFINDAN TARANMAKTADIR

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Adına Sahibi

Chief on behalf of Burdur Mehmet Akif Ersoy University

Prof. Dr. Adem KORKMAZ

Rektör

Editör / Editor

Prof. Dr. Murat KAYALAR

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Editör Yardımcıları / Co-Editors

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KALAĞAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Öğr. Gör. Behiç ÇETİN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Adnan DİLER

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA

Afyon Kocatepe Üniversitesi

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ

University of Central Florida

Prof. Dr. Havva İŞKAN IŞIK

Akdeniz Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK

Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Mithat ÜNER

Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN

Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ

İstanbul Ticaret Üniversitesi

Prof. Dr. Oğuz TEKİN

İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Zeynep KOÇEL ERDEM

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Murat KAYALAR

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. Levent AYTEMİZ

Karabük Üniversitesi

Doç. Dr. Osman TUĞAY

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KALAĞAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Zafer YILDIZ

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ummuhan KAYGISIZ

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Öğr. Gör. Behiç ÇETİN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi



Bu Sayının Hakemleri / Academic Referees of This Issue

- Prof.Dr. Abdulvahap ÖZCAN - *Pamukkale Üniversitesi*
Prof.Dr. Ahmet ÖZALP - *Hitit Üniversitesi*
Prof.Dr. Hayrettin USUL - *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi*
Prof.Dr. İsa İPÇİOĞLU - *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi*
Prof.Dr. Kürşat ÖZDAŞLI - *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Prof.Dr. Levent Aytemiz - *Karabük Üniversitesi*
Prof.Dr. Murat KAYALAR - *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Prof.Dr. Orhan ÇOBAN - *Selçuk Üniversitesi*
Prof.Dr. RABİA ÇİZEL - *Akdeniz Üniversitesi*
Prof.Dr. SERKAN BENK - *İnönü Üniversitesi*
Doç.Dr. Hüseyin ÇİÇEK - *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Doç.Dr. İdris SARISOY - *Marmara Üniversitesi*
Doç.Dr. Mithat Arman KARASU - *Harran Üniversitesi*
Doç.Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT - *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Doç.Dr. Rüveyda KIZILBOĞA ÖZASLAN - *Marmara Üniversitesi*
Doç.Dr. Sefa USTA- *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*
Doç.Dr. Süleyman BOLAT - *Aksaray Üniversitesi*
Doç.Dr. Tayfur BAYAT - *İnönü Üniversitesi*
Doç.Dr. Zeynep YÜCEL - *Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ - *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Cenay BABAOĞLU - *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Gökhan KALAĞAN - *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Hakan BEKTAŞ - *İstanbul Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Hasibe Gül SEVİNÇ - *Mardin Artuklu Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Latif PINAR - *Karabük Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Zeki AK - *Sakarya Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Nazlı NALCI ARIBAŞ - *İnönü Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Oğuzhan AYTAR - *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*
Dr.Öğr.Üyesi Zafer YILDIZ - *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*



İÇİNDEKİLER - CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ - RESEARCH ARTICLES

- Lider Davranış Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi - The Effect Of Leader Behavior Characteristics On Organizational Context..... 1-21
Bülent DEMİRAĞ, Mazlum ÇELİK
- Yapısal Sermaye Ve İnsan Sermayesinin İşletme Performansına Etkileri: Örgütsel Çevikliğin Aracılık Rolü - The Effect Of Structural Capital And Human Capital On Business Performance: The Role Of Organizational Agility 58-77
Mehmet SAĞIR, Ali GÖNÜLÖLMEZ
- Türkiye'deki Büyükşehir Belediyelerinin İç Kontrol Sistemlerinin Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Durumlarının Araştırılması - The Research Of Compliance Status Of metropolitan Municipalities' internal Control Systems In Turkey To The Public Internal Control Standards 78-95
Osman ÇEVİK, Süleyman AĞMAZ
- Kent Hakkı Çerçevesinde 6360 Sayılı Yasanın İncelenmesi - Analysis Of Law No.6360 In The Context Of Right To The City 97-110
Sabriye AK KURAN
- Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Bütçeleme İle Kalkınma Planı, Orta Vadeli Program, Orta Vadeli Mali Plan Ve Stratejik Plan Arasındaki İlişki - Relationship Between Gender-Based Budgeting With Development Plan, Medium-Term Program, Medium-Term Fiscal Plan, And Strategic Plan In Turkey..... 111-126
Kadir KARTALCI
- Kadın Girişimciliği Ve Sosyal Sermaye: Nitel Bir Araştırma - Women Entrepreneurship And Social Capital: A Qualitative Research 127-148
Gözde TOPRAKCI ALP, Beyhan AKSOY
- Yükselen Ekonomilerin Ar-Ge Harcamalarının, Bilgi Ve İletişim Teknolojileri Mallarının İhracatının Ve Patent Sayılarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Panel Veri Analizi (2000-2015) - The Effect Of R & D Expenditures, The Exportation And Information And Communication Technologies Products And Patent Numbers Of Rising Economies To The Effect On Economic Growth: Panel Data Analysis (2000-2015) 149-169
İlyas BAYAR, Gökçen ÖZKAN
- Van Gölü Havzasının Yönetsel Sorunları Üzerine Teorik Bir İnceleme - A Theoretical Study On Administrative Problems Of Van Lake Watershed 170-187
Burcu KOYUNCU, Yusuf KARAKILÇIK
- Finansal Oranların Pay Getirileri Üzerindeki Etkisinin Panel Veri Analizi: BİST 100 Firmalarından Kanıtlar - Panel Data Analysis Of The Effect Of Financial Ratios On Stock Returns: Evidence From BIST 100 Firms 188-202
Özcan IŞIK
- Türkiye'de Kamu Personel Politikalarının Süreç Modeli Çerçevesinde Analizi - An Analysis Of Public Personnel Policies In The Framework Of Process Model In Turkey 203-217
Osman Kürşat ACAR, Elvettin AKMAN

DERLEME MAKALESİ - REVIEW ARTICLE

Küresel Güç Mücadelesi Ve Ulus-Devletin Geleceği - Global Power Insurance And The Future Of The Nation-State 22-34
Ünal ACAR

Stratejik Yönetim Araştırmalarındaki İlerlemeler Ve Güncel Tartışma Konuları - Progress In Strategic Management Researches And Current Discussion Conditions 35-57
Murat ÇUBUKCU



LİDER DAVRANIŞ ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE EFFECT OF LEADER BEHAVIOR CHARACTERISTICS ON ORGANIZATIONAL CONTEXT

Bülent DEMİRAG¹, Mazlum ÇELİK²

Öz

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesindeki amaç, lider davranış özelliklerinin çalışanların örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin etkilerinin belirlenmesidir. Bu amaçla Gaziantep'te faaliyet gösteren otel işletmelerinden anket yoluyla 398 veri toplanmıştır. Lider davranış özelliklerinin belirlenmesinde, Ekvall ve Arvonen (1991) tarafından geliştirilen ve Tengilimoğlu (2005) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan liderlik davranış ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 36 maddeden oluşmaktadır. Tengilimoğlu, 2005 yılında lider davranış özelliklerinin iş doyumuna etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada, lider davranışlarına yönelik temel bileşenler analizi yapmış, lider davranış özelliklerini üç boyut altında incelemiştir. Çalışmada kullanılan anket formunda bu doğrultuda liderlik davranışlarına ilişkin verilen ifadeler 3 tip liderlik davranış özelliklerini belirlemeye yönelik hazırlanmış olup sorular karışık verilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmek amacıyla ise, Şahin (2007), doktora tez çalışmasında faydalanılan ve Wasti tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış olan Meyer ve Allen'in 18 ifadelik üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi kullanılan anket formunda sırayla duygusal bağlılık (6 madde), devam bağlılığı (6 madde) ve normatif bağlılık (6 madde) olarak üç boyutta incelenmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda, lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılığı pozitif anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Lider Davranış Özellikleri, Örgütsel Bağlılık, Otel İşletmeleri

Abstract

The purpose of this study is to determine the effects of leading behavioral characteristics on organizational commitment dimensions of employees. For this purpose, 398 data were collected from the hotel enterprises operating in Gaziantep through questionnaire. Leadership behavior scale developed by Ekvall and Arvonen (1991) and adapted to Turkish by Tengilimoğlu (2005) was used to determine the leadership behavior characteristics. The scale consists of 36 items. In 2005, Tengilimoğlu conducted a basic analysis of leadership behaviors in order to investigate the effects of leading behavioral characteristics on job satisfaction. In the

¹ bulentdemirag@windowslive.com

² Doç. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, mazlum.celik@hku.edu.tr

questionnaire form used in the study, the expressions given about leadership behaviors in this direction were prepared to determine 3 types of leadership behaviors and the questions were mixed. In order to measure organizational commitment levels of employees, Şahin (2007) used Meyer and Allen's 18-point three-dimensional organizational commitment scale, which was used in the doctoral dissertation study and was analyzed by Wasti for validity and reliability. The level of organizational commitment was examined in three dimensions as emotional commitment (6 items), continuity (6 items) and normative commitment (6 items) in the survey form used. As a result of the regression analyzes made, it was found that the leading behavioral characteristics positively affected the organizational commitment.

Keywords: Leadership, Leadership Behavior, Organizational Commitment, Hotel Operations

1. GİRİŞ

İşletmelerin belirledikleri amaçlara ulaşmak adına, iş görenlerin sergiledikleri performansın, işyerine ve yöneticilere yönelik tutum ve davranışlarının, örgüte ve lidere duyulan güvenin ve bu tüm bu etkenlere etki eden lider davranışlarının önemi büyüktür. Bu durum, çalışanların performansına dolayısıyla işletmenin başarısına doğrudan etki etmektedir. Çalışanların sergiledikleri performans, işletmenin verimliliğinde kritik rol oynamaktadır. İşyerinde verimliliğin sağlanması ise ilk olarak yöneticilerin sorumluluğundadır ve verimliliğin, liderin davranışları ve tutumlarına bağlı olarak farklılaştığı bilinmektedir. Zira çalışanların örgütsel çıktılara ilişkin işletme beklentilerini karşılayacak sonuçlar üretmesi, onların beşeri ve entelektüel sermayelerinin arttırılmasına, güç ve arzularının yükseltilmesine diğer bir ifadeyle liderin davranış özelliklerinin çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkinin derecesine bağlıdır.

Günümüzde işletmelerde, örgütsel bağlılık ve lider davranış özellikleri kavramlarının önemi gittikçe artmaktadır. Örgütsel bağlılığın incelenmesi ne kadar önemli ise, bağlılığa etki eden faktörlerin belirlenmesi de bir o kadar önem arz etmektedir. Bu faktörlerden birisinin örgütsel ortam üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkiler yaratabilecek lider davranışları olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı, iş görenin çalıştığı işyerine karşı hissettiği aidiyet olarak değerlendirilmektedir. Lider davranışlarının, takipçilerinin örgütsel ortama ilişkin tutum ve davranışlarında etkileri bulunmaktadır (Wang ve Walumbwa, 2007, s. 399). Bulunduğu örgüte bağlılık hisseden çalışanların örgütsel başarıyı arttırdığına yönelik çalışmalar literatürde mevcuttur (Kaya ve Selçuk, 2007, s. 181). Bu noktada liderin yönlendirici ve yol gösterici bilgileri önem arz etmektedir. Literatürde lider davranışlarının örgütsel bağlılığı etkilediğine ilişkin çalışmalara rastlanılmaktadır (Çakınberk ve Demirel, 2010: Ceylan vd. 2005). Lider davranışlarının örgüt iklimi üzerinde de etkisi bulunmaktadır. İki yönlü iletişime ağırlık veren ve tutarlı davranışlar sergileme arzusunda olan etik lider davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerinde etkiler yarattığı gözlemlenmiştir (Eroğlu ve Yılmaz, 2015). Çalışma lider davranışlarının örgüt iklimi üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar doğurmakla beraber, örgütsel bağlılığa da doğrudan etkiler yaratacağını düşündürmektedir. Zira örgütsel iklimin örgütsel bağlılığa ilişkin değişik etkileri bulunmaktadır (Yüceler, 2009). Bulunduğu örgüte bağlılık seviyeleri düşük olan iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olacağı açıktır. Lider davranışlarının örgütsel bağlılığa yönelik etkilerinin örgütsel bağlılık eksikliğinden kaynaklanan ayrılma niyeti üzerinde aracı etki yaratacağı açıktır. Zira örgütsel bağlılığın çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimlerinde de etkiler yarattığı tespit edilmiştir (Telli, vd. 2012).Gerçekleştirilen çalışmalar, örgüt içinde lider davranışlarının değişik etkilerini gözler önüne sermektedir. Böylelikle, örgütsel bağlılığın örgütün değişik unsurları üzerinde etkiler yarattığı ve lider davranışlarının da örgütsel bağlılığa ilişkin sonuçlar yarattığına ilişkin literatürdeki çalışmalardan yola çıkılarak lider davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit

edilmesinin örgütsel bağlılıkla ilişkili diğer faktörler üzerinde de tespitlere yönelik yol gösterici sonuçlar üretmeye yönelik aracı bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgüte duygusal olarak bağlı hissederek, örgüte katılım sağlamalarını kolaylaştıran bir etki yaratmaktadır. Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyeleri artmaktadır. Örgütsel bağlılığın güçlü olması, örgütsel değer ve normların kabulünü kolaylaştırarak, çalışanların örgütsel sadakatlerini arttırmaktadır. Bu durum, örgütsel amaçların benimsenip, uygulanmasını kolaylaştırarak kaynakların etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlamaktadır. Gerçekleştirilen çalışmalar, liderin ve uygulanan lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi, örgütsel sorunların çözümüne kolaylık sağlayacak, iş tatminini arttıracak, bağlılık seviyesi artan iş görenlerin örgütte kalma niyeti artırılarak, örgüt yönetimi tarafından personel istihdam politikaları için ayrılan kaynakların etkinliği ve verimliliği sağlanmış olacaktır. Çalışmanın önemi bu noktada yoğunlaşmaktadır.

Bu kapsamda gerçekleştirilen bu çalışmada, hizmet sektöründe faaliyet gösteren farklı liderlik davranışlarının sergilendiği varsayılan özel sektörde çalışan iş görenlerin kendi yöneticilerinin nasıl bir liderlik tarzı sergilediği konusundaki algılarını belirlemek ve bu özelliklerin örgütsel bağlılık seviyelerinde bir etki oluşturup oluşturmadığının tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu amaca yönelik olarak iki tür anket kullanılmış ve liderlik davranışının iş görenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmanın teorik kısmında liderlik, liderlik tarzları ve örgütsel bağlılığa ilişkin açıklayıcı ve tanımlayıcı bilgiler sunulmuştur. Uygulama kısmında ise; cevaplayıcılara yönelik demografik bulgular, liderlik davranış özelliklerinin tespiti ve örgütsel bağlılığa ilişkin etkileri değerlendirilerek hipotezler sınanmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Lider ve Liderlik Yaklaşımları

Organizasyonların başarısı açısından lidere duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Küresel rekabet, organizasyonları güçlü liderlere ve liderlik yaklaşımlarına yönlendirmiştir. Organizasyonların başarısı açısından, ona yön gösteren stratejik karar alam yetisine sahip liderler büyük önem taşımaktadır.

Lider kelimesi ilk olarak 1755 yılında Samuel Johnson tarafından hazırlanan İngilizce sözlükte geçmektedir. İngilizce sözlükte lider; “kaptan, kumandan, önden giden kimse” olarak tanımlanmıştır. Liderlik kelimesi ise “ liderin durumu, koşulları” olarak 1828 yılında Webster Amerikan Sözlüğünde tanımlanmıştır. Liderlik kelimesi Oxford İngilizce Sözlüğünde 1976 yılında “bir grup insana liderlik etmek, bir konuda diğerlerini etkilemek” olarak ifade edilmiştir (Rost, 1993, s. 38-42). Lider, grup davranışı ve inançları üzerinde en etkili olan kişidir (Taylor vd. 2007:335).Lider unsuru organizasyonlar için çok önemlidir. Örgütsel yöneltimin sağlanması liderin kontrolünde gerçekleşir. Diğer tüm yönetim fonksiyonlarının da etkin olabilmesi için liderin güçlü bir yapıda olması gerekir. Ünlü komutan Rommel“Bir aslanın yönettiği tavşanlar ordusu, bir tavşanın yönettiği aslanlar ordusundan daha etkindir” sözüyle liderliğin önemini pekiştirmiştir. Fairholm, yerel yöneticilere yönelik araştırmalarında beş liderlik perspektifi belirlemiştir. Bunlar; bilimsel yönetim liderliği, mükemmel yönetim liderliği, değerler ve yer değiştirme etkinliği olarak liderlik, güven kültürüne dayalı liderlik, ruhsal liderlik (Fairholm, 2004). Liderlik, örgütsel değişimde yol gösterici bilgiler sunulması, örgütsel değişimin olabildiğince iyi yönetilmesi anlamalarını taşır (Rosen, 2014, s. 16-17).

Örgütün istenilen başarıya ulaşmasında ve insan kaynaklarının etkin yönetilmesinde liderin çalışanlara dolayısıyla örgüte yönelik davranışlarının önemi büyüktür (Eren, 2007, s. 431). Liderin çalışanlara yönelik

davranışları örgütsel yaratıcılığa yönelik etkiler doğurmaktadır. Yaratıcı çalışanlar, rutin işlerden hoşlanmazlar ve yenilikçi ve risk içeren işlerle uğraşmayı tercih ederler. Örgütte yaratıcılık pozitif sonuçlar yaratır ve yaratıcılığın geliştirilmesi açısından liderin yaratıcılık sürecine odaklanması, yaratıcı davranışları teşvik etmesi ve yaratıcılığa uygun örgüt iklimi oluşturmaları önemlidir (Çekmecelioğlu, 2005, s. 25). Liderin davranışları örgütte algılanan örgütsel adalet üzerinde etkili olmaktadır (Kugun vd. 2013). Örgüt çalışanlarında adaletin tesis edilmesi örgütsel hedefleri gerçekleştirmek adına önemlidir. Adaletin algılanan boyutunun yüksek seviyede olması daha da önemlidir. Liderin, örgüt üzerinde adil olduğu algısına sahip olması yeterli olmayıp, çalışanların algılarında bu adaletin gerçekleşmesi önemlidir. Lider tutum ve davranışlarının da etkisi bulunan algılanan örgütsel adalet tiplerinin, çalışanların örgütsel bağlılıklarına yönelik değişik etkileri olduğu literatürde mevcuttur (Bağcı, 2013).

Lider davranışları liderin özelliklerine göre değişiklik gösterdiği gibi, örgütün lidere karşı yaklaşımları da bu davranışların belirlenmesinde önem arz eder. Bu bir süreçtir. Liderin davranışlarının açıklanmasında bireyin davranışları, bir topluluk olarak örgütün davranışları ve bunların etkileşim sürecinin belirlenmesi lider davranışlarının açıklanmasında yardımcı olacaktır.

Liderlik konusunda gerçekleştirilen çalışmalarda liderin davranışlarına yönelik birçok sınıflandırma gerçekleştirilmiştir. Liderlik davranışları geleneksel ve çağdaş liderlik tarzları olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflamadan, otokratik, demokratik-katılımcı ve serbestiyetçi liderlik literatürde sık kullanılan geleneksel liderlik davranışları olarak bilinmektedir (Tengilimoğlu, 2005, s. 26).

1978 yılından itibaren liderlik alanında klasik ve geleneksel liderlik davranışları yanında, Burns ve Bass tarafından yapılan çalışmalarla desteklenen yeni bir liderlik ayrımı ortaya çıkmıştır. Bu ayrım, geleneklere ve geçmişe bağlı “ İşe yönelik liderlik (Transaksiyonel liderlik) ile geleceğe, yeniliğe, değişime ve reforma dönük “Harekete geçirici, Dönüştürücü veya Yenilikçi Liderlik (Transformasyonel Liderlik)” tarzlarıdır. Bu ayrım Kurt Lewin’in klasik olan otokratik, demokratik ve tam serbesti tanıyan liderlik üçlü ayrımına aykırılık oluşturmaktadır(Tengilimoğlu, 2005, s. 27). Liderlik davranışları tanımlamalarında Ohio State Üniversitesi ve Michigan Üniversitesi araştırmaları en çok tanınan araştırmalardır (Tağraf ve Çalman, 2009). Ohio State Üniversitesi araştırmaları, liderlik davranışlarını bireye dönük ve göreve dönük olarak sınıflandırmışlardır (Ergün ve Çelik, 2015, s. 204).

Bireye dönük lider davranışları çalışanlarla yakın ilişkiler içermektedir. Çalışan odaklı liderlik davranışları “ilişki odaklı liderlik davranışları” olarak da ifade edilmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009). Çalışan odaklı liderlik davranışları, astlara karşı ortak güven, sevgi, saygı ve yakın ilişki geliştirmeye odaklanmaktadır (Reitz, 1977, s. 512-513). Michigan grubu araştırmacıları, çalışan odaklı liderlik davranışları kapsamında kişiler arası ilişkileri ön plana çıkarır. Çalışan odaklı liderlik, çalışanlara ve onların kişisel başarılarına odaklanır. Yüksek performans amaçları belirler ve astlara performansla ilişkin beklentileri iletir. İletişim önceliklidir (Kılıç, 2006,s. 29-30).

Günümüzde yöneticilerin temel görevlerinden birisi çalışanların değişen koşullara ayak uydurmaları için yönlendirilmesidir. Değişim odaklı davranışın belli türlerine işaret eden dönüşümcü (transformasyonel) ve karizmatik liderlik teorileri bu bağlamda ortaya çıkmıştır. Yulk (2002), karizmatik ve dönüşümsel liderlik ile uyumlu değişim odaklı liderlik anlayışını literatüre kazandırmıştır. Böylelikle, Michigan Üniversitesi çalışmalarından beri süregelen çalışan ve görev odaklı liderlik boyutlarına yeni bir boyut eklenmiştir (Ağca ve Döven, 2016, s. 847).

Üretim/iş odaklı liderlik davranışı ise, görev ve teknik boyutlar üzerine odaklanır. Bu liderlik tarzı, otoriter ve merkeziyetçi bir yönetim anlayışına sahiptirler. Başarıya odaklanırlar ve başarı dışında başka bir sonuç kabul etmezler (Kange, 2006, s. 37). Blake ve Mouton, üretim odaklı liderliği ‘otoriter liderlik’, çalışan odaklı liderlik tarzını ise ‘demokratik liderlik’ olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle üretim odaklı liderlikte lider, işe ilişkin tüm süreçleri planlar ve etkin şekilde yönetmeye çalışır. Ancak, insan unsuru ikinci plana atılır (Çekmecelioğlu, 2014, s. 24). Lider için odaklanılan tek sonuç kayıtsız ve koşulsuz, başarıdır. Başarıya giden yolda ortaya çıkan hiçbir bahane kabul edilmemektedir.

Değişim odaklı liderlik davranışının temelinde, örgütün değişen çevre koşullarına uyum sağlaması açısından iletişim kanallarının kullanılması, stratejik kararların geliştirilmesi, değişim ve yeniliklere açık bir örgüt politikası izlenmesi, kültürün revize edilmesi, örgütün açık bir vizyona sahip olması gibi yenilikleri teşvik eden örgütsel kararlar yatmaktadır (Yukl, 2002, s. 7). Ekvall ve Arvonen (1991) çalışmalarında, değişim odaklı liderlik davranışları açısından dört önemli kategori belirlemişlerdir. Bunlar; değişim ve büyümeyi teşvik etmek, yaratıcı tutumlara sahip olmak, risk almak ve vizyoner niteliklere sahip olmak. Değişim odaklı liderler, kuruluşları için en umut verici stratejik girişimlerin belirlenmesinde etkili olabilir. Bu tarz liderlik davranışları, çalışanların organizasyonların karşılaştıkları sorunlara yaratıcı çözümler üretmeye istekliliği arttırmaktadır (Fernandez vd.2010, s. 311).

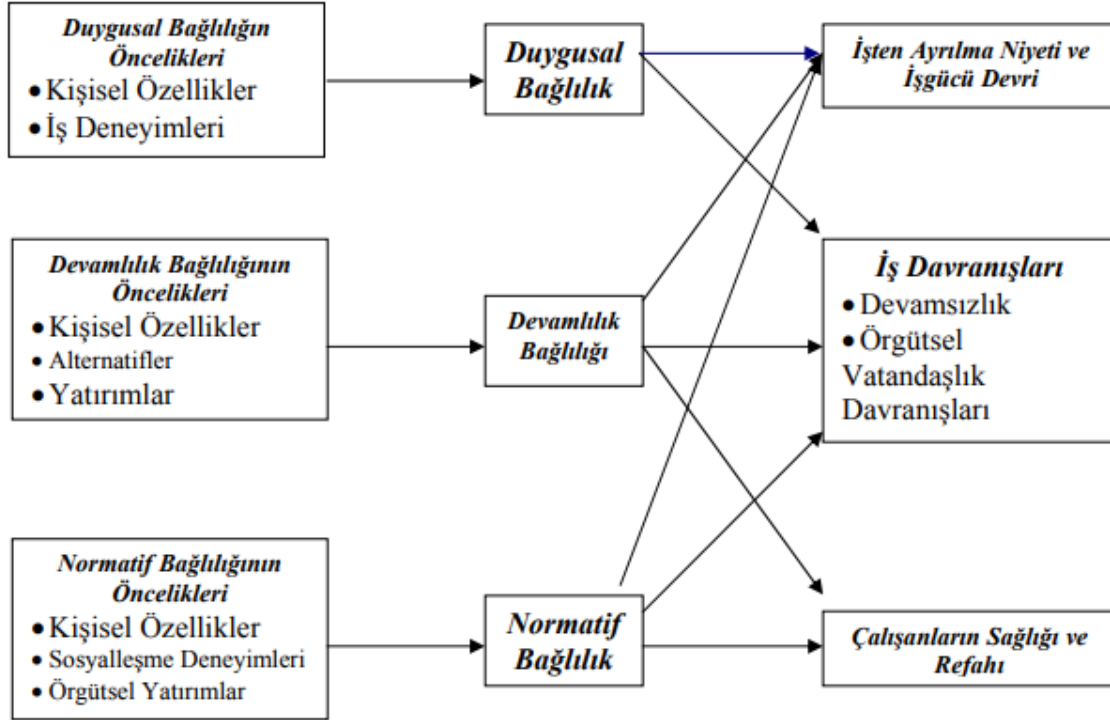
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramının tanım ve ölçümü noktasında pek az görüş birliği bulunmaktadır. Lyman Porter (1968) örgütsel bağlılığı, bir çalışanın örgüt adına yüksek çabalar sarf etmeye isteklilik duyması, örgütte kalma niyetine sahip olması ve hedef ve değerlerin çalışanlarca kabul edilmesi olarak ifade etmiştir (Buchanan, 1974, s. 533). Örgütsel bağlılık, mensubu olunan kurumun amaç ve değerlerinin benimsemesi, amaçlara yönelik çaba sarf edilmesi ve kurum üyeliğinin devamı konusunda gösterilen istekliliktir (Durna ve Eren, 2006, s. 211). Örgütsel bağlılık bir kimlik birliği oluşturma sürecidir. Öncelikle, çalışanın psikolojik bir sözleşme ile bağlandığı kabul gerçekleşir, ardından örgütün amaç ve hedeflerini benimseme ve işin gereklerini öğrenmeyle kimlik birliği oluşturulur (Northcraft ve Neale, 1990, s. 464). Bir örgütün, çalışanlarına sunduğu taahhütlerin oranı arttıkça, çalışanların örgütte kalma olasılığı da artmaktadır (Haigh M.S.2006:23). Örgütsel bağlılığın yüksek olması işveren açısından bir avantaj yarattığı gibi, örgüt çalışanlarının personel güçlendirme çabalarına da kolaylık sağlamaktadır. Bağlılık seviyesinin yüksekliği işle özdeşleşmeyi kolaylaştıran motivasyonu tetikleyerek, örgütsel çıktıları arttıran risk üstlenme/ rutinden uzaklaşma istekliliğini arttıracaktır (Doğan ve Kılıç, 2007). Ancak örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat gibi koşulsuz bir teslimiyet oluşturmaz. Örgütsel bağlılık, daha zayıf bir aidiyet içerir ve çift yönlüdür. Diğer bir ifadeyle, bir çalışanın örgüte bağlılığı, ancak örgütten sağladığı faydaların nispeti ölçüsünde oluşur ve sona erer. Dolayısıyla, örgütle çıkar ilişkisine dayanan bir birliktelikten bahsetmek daha doğru olacaktır (Uygur ve Koç, 2010, s. 81). Bağlılığın oluşmasının işveren açısından en önemli avantajlarından birisi, çalışanın bağlılık hissettiği örgütünden ayrılma niyetinin düşük olmasıdır (Balcı, 2003, s. 28). Bunun iki türden avantaj sunduğu düşünülebilir. İlk olarak, işten ayrılma niyetine sahip olan çalışanın örgütün sosyal dokusunda ciddi tahribatlar yaratacağı açıktır. Bağlılığı yüksek olan çalışan, sosyal ilişkilerin bozulma riskine yönelik bir tehdit oluşturmayacaktır. İkinci olarak, işveren tarafından kalifiye bir çalışana sahip olmak adına yapılan masrafların heba olma durumunun ortadan kalkmasıdır. Yeni bir çalışanın maliyeti genel olarak mevcut çalışanlardan daha düşük olmaktadır. Ayrıca, verilen iş başı eğitimlerin personelin yeteneklerine uygun olmaması vs. durumlarda

oluşan zaman kaybı örgütsel işleyişi sekteye uğratacağı gibi işveren maliyetlerini daha da arttıracaktır (Poyraz ve Kama, 2008, s. 149).

Meyer ve Allen (1991;1993), uzunca bir çalışma sonucunda örgütsel bağlılığa ilişkin evrensel kabul gören üç boyut belirlemiştir. Örgütsel bağlılık modeli (Three Component Model of Organizational Commitment) olarak kabul edilen modelde bağlılığın üç boyutu; normatif bağlılık (normative commitment), devam bağlılığı (continuance commitment) ve duygusal bağlılık (affective commitment) olarak belirlenmiştir.

Şekil 1: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer vd. 2002, s. 22).



Duygusal bağlılık (affective commitment): Bu bağlılık türü, kendisini bulunduğu örgüte duygusal yönden yakın hisseden çalışanlardan oluşur. Çalışanların, örgütün amaçlarıyla doğrudan bir ilgilenimi vardır. Duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, örgütte gerçekten çalışmak istedikleri için bulunurlar. Sadakat duyguları vardır ve örgüte olumlu tutumlarla karşılık verme eğilimine yönelirler (Saygan, 2011:220). Allen ve Meyer (1990), duygusal bağlılığın, yönetimin öneriye tutumları, rol açıklığı, iş güclüğü, etik ve adalet ilkeleri, amaçsal farklılıklar, arkadaş ilişkileri, katılım, kişisel önem ve geri bildirim gibi faktörlerden etkilendiğini belirtmektedir (Oktay ve Gül, 2003, s. 408).

Normatif bağlılık (normative commitment): Allen ve Meyer (1990), normatif bağlılığı, örgütsel görev ve sorumluluk bilinciyle bireyin kendisini örgütte kalmaya mecbur hissetmesi, olarak tanımlamıştır. Çevrenin de etkisiyle birey, kendisini örgütüne sadık kalması konusunda koşullandırmakta, örgütte devamı ahlaki bir yükümlülük olarak görmektedir (Çöl ve Gül, 2005:294). Bu bağlılık düzeyinde minnet ve teşekkür söz konusudur. Örgütte kalmak iş görenler açısından hem bir borç hem de görev niteliğindedir (Eroğlu, vd. 2011, s.108).

Devam bağlılığı (continuance commitment): Belirli bir örgütte yer alan iş görenler zamanla bulunduğu örgütten; iş arkadaşlarıyla yakın çalışma ilişkileri, kariyer yatırımları, emeklilik, örgüte ilişkin iş becerileri vs. nedenlerle ayrılma istekliliği hissetmezler. Kişisel yatırım düşüncesinin bir sonucu olan bu durum, örgütte kalma

niyetini güçlendirir. Bu durum yeni maliyet oluşumlarını engeller (Umoh vd. 2014, s. 70). Ayrıca, örgütlerde prestij faktörünün ve finansal iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi çalışanların örgütsel özdeşliğini arttırdığı gibi, bu durum örgütte duygusal ve devam yönünden bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Mathieu ve Zajac,1990). Devam bağlılığında duygulardan ziyade maliyet unsuru ön plana çıkmaktadır. İş gören, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksekliği nedeni ile örgütte kalma istekliliği göstermektedir (Balay, 2000, s. 21).

2.3. Lider Davranışları ve Örgütsel Bağlılık

Lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde oluşturduğu etki ve ilişkiye ilişkin literatürde çalışmalara rastlamak mümkündür. Örgütsel bağlılık, çalışanların işe ve örgüte karşı niyet ve tutumlarından oluşmaktadır (Loke, 2001, s. 193). Niyet ve tutumların bir sürece bağlı ve karşılıklı etkileşim sonucu oluştuğu düşünülürse, örgütün yönetim kadrosunun ve liderinin iş görenlere yönelik tutum ve davranışları, iş görenlerin de tutum ve davranışlarının oluşmasına etki etmektedir. Ampirik çalışmalar, lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkilerini değişik açılardan ortaya koymuştur. Çakınberk ve Demirel (2010) yılında Tunceli ve Malatya devlet hastanelerinde görev yapan 148 yardımcı sağlık personeline yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada, yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzlarının örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit etmişlerdir. Bayyurt ve Kılıç (2017) yılındaki çalışmasında, sağlık tesisi çalışanlarına yönelik çalışmalarında liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Kılınçarslan (2013) çalışmasında, eğitim kurumlarında algılanan liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Raja ve Palanichamy (2011) yılında Pakistan’da 158 kıdemli ve stajyer mühendislerden topladıkları verilerle, buldukları konum ve ücret temeline göre tercih edilen liderlik stillerini ve tercih edilen liderlik stili ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin derecesini saptamaya çalışmışlardır. Çalışmanın sonuçları, katılımcıların konumsal kimlikleri, liderlik tarzı algılaması ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahipken, maaşın örneklem arasında bir fark oluşturmadığı sonucuna varmışlardır. Steyrer vd. (2008) yılındaki çalışmalarında, lider davranışları, örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin iş performansına yönelik etkilerini incelemişlerdir. Almanya ve Avusturya’dan 78 değişik şirketten 78 yöneticinin liderlik davranışlarının değerlendirilmesi amacıyla 3795 çalışan üzerinden veri toplanmıştır. Çalışmanın bulguları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu ve bu durumun şirket performansı üzerinde etkiler yarattığını göstermiştir. Rasid vd. (2013), Malezya İslami bankacılık hizmeti sektöründe liderlik ve örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemişlerdir. İslami bir bankanın 250 çalışanı arasında 200 çalışandan veri toplanmış elde edilen sonuçlar liderlik ve örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Dahası, liderlik örgütsel kültürün geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Öte yandan örgüt kültürünün, liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Lider davranış özelliklerine ilişkin zamana bağlı olarak yapılan sınıflandırmalar, liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesinde alt boyutların da etkilerinin saptanmasını zorunlu kılmıştır. Modern liderliğe yönelik yapılan genel tanımlama, klasik liderlik anlayışından farklı bir anlayış ortaya koymuştur. Merkeziyetçi yapıya bağlı oluşan hiyerarşik ast-üst ilişkisi yerine, çalışanların kararlara katılımını teşvik eden, adalet ve eşitliğe dayalı yaklaşım önemsenir hale gelmiştir (Fletcher,2004). Örgütten ziyade, çalışanlara yönelen, bencil tutum ve davranışlardan ziyade, bireylerin iyilik ve mutluluğuna yönelen “ hizmetkâr liderlik” anlayışı, birey ihtiyaç ve isteklerini tatmin yoluna giderek, örgütsel amaçların gerçekleşmesinde bireyi temel alan bir yaklaşım benimsemiştir (Drury,2004). Çalışanların, çalışan odaklı liderlik algısına sahip olmaları; çift yönlü iletişimin gerçekleşmesi, yapılan bildirimlerin dikkate alınması ve kişisel problemlerle ilgilenildiği izleniminin

yaratılması ile mümkün olmaktadır (Uysal, 2016, s. 934). Liderlik tarzlarına ilişkin modern sınıflandırmalar içerisinde çalışan odaklı liderlik anlayışının benimsenmesi kadar, örgütlerin değişen koşullara ayak uydurmaları da gerekmektedir. Liderlik anlayışında yaşanan değişimlere odaklanarak, örgüt kültürü, performans, işten ayrılma niyeti, devamsızlık gibi örgütsel konular üzerinde değişik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Çalışanların örgütsel tutum ve niyetlerini oluşturan örgütsel bağlılık ve alt boyutları da bu konulardan bir tanesidir. Konuya ilişkin yerli ve yabancı yazında bir çok çalışma yapılmıştır. Tinti (1995) yılında gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında, lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve iş tatminine etkilerini araştırmıştır. Çalışma kapsamında, çalışan odaklı yaklaşımın bir etkeni olan yönetici destekli yaklaşım sergilemenin çalışanların bağlılık, örgütsel destek ve iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucuna varılmıştır. Dick ve Mctcalfe tarafından polis memurları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, liderlik davranış özelliklerinin alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkileri tespit edilmiştir. Çalışan odaklı liderlik davranış özelliği sergileyen ve çalışanlarını destekleyen polis amirlerinin çalışanlar üzerindeki tutum ve davranışları örgütsel bağlılığı artırıcı yönde etkiler yarattığı tespit edilmiştir (Dick ve Mctcalfe, 2001, s. 114). Topaloğlu ve Dalgın (2013), Marmaris'te 5 yıldızlı otel işletmelerinde 236 personel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, otokratik liderlik tarzı ile vizyoner ve katılımcı liderlik tarzları arasında düşük negatif ilişki, öte yandan otellerde çalışma süresinin eğitici, ilişki (çalışan) odaklı liderlik tarzlarının algılarında ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Şama ve Kolamaz (2011) yılında eğitim kurumlarında gerçekleştirdikleri çalışmalarında, okul yöneticilerinin destekleyici ve geliştirici lider özellikleri ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Buna göre, destekleyici ve geliştirici lider yaklaşımları arttıkça, özdeşleşme bağlılığı artmaktadır. Rad ve Yarmohammadian (2006), İsfahan Üniversitesi'nde görevli hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışan odaklı katılımcı liderlik tarzının en baskın liderlik stili olduğunu ve iş tatmini üzerinde pozitif etkiler yarattığını tespit etmişlerdir. Acar (2013) farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, liderlik tarzlarının ve örgüt kültürünün bazı boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkili olduğunu tespit etmiştir. Lider tarzlarının alt boyutlarından olan karizma ve entelektüel teşvik alt boyutlarının herhangi bir örgütsel bağlılık boyutu üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanlar verdikleri yanıtlarda, rekabetçi pazar kültürü yerine işyerinde aile sıcaklığını yaşayabilecekleri Klan kültürünü tercih ettiklerini vurgulamaktadırlar. Ancak böyle ortamlarda liderlerin ilham kaynağı olma ve kısmen de bireysel ilgi davranışlarının onlarda örgütlerine karşı duygusal düzeyde bir bağlılık oluşmasını etkileyebileceği ya da ilham kaynağı olma ve kısmen de koşullu ödüllendirme tarzlarının çalışanlarda normatif bağlılığın oluşmasını etkileyebileceği analiz sonuçları tarafından da desteklenmektedir.

Klasik yönetim anlayışının bir uzantısı olan görev odaklı lider davranışları, çalışanlardan ve değişimden ziyade göreve ve merkezi örgüt yapısına odaklanmaktadır. Davranışsal kuramdaki araştırmalara dayanan görev odaklı liderlik davranışı, "grup üyelerinin rollerini tanımlaması ve örgütlemesi; iyi tanımlanmış örgüt modelleri, haberleşme kanalları ve işi bitirme yolları bulmak için çaba harcamasıdır" (Ergün ve Çelik, 2015, s. 204). Görev odaklı yaklaşıma ilişkin temel varsayım, çalışanların örgütsel amaçlar için harekete geçirilmesi için temel görev ve sorumlulukların belirlenmesi, ast ve üstlerin işlerinin programlanması, performans standartlarını korumak veya belirli bireysel görevleri tanımlamak olarak ifade edilir (Gordon, 2002, s. 251). Erceylan (2010) yüksek lisans tez çalışmasında, yöneticilerin insana odaklı ve göreve/yapıya yönelik olarak belirlenen iki temel lider davranış boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiş, her iki lider davranış boyutunun birlikte çalışan bağlılığı üzerindeki etkisi incelendiğinde ise insan odaklı lider davranışının görece olarak daha etkili olduğu tespit edilmiştir.

Doğanay (2014) yüksek lisans tez çalışmasında, 163 belediye çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada, görev odaklı liderlik tarzlarının, devam ve normatif bağlılığa yüksek düzeyde, duygusal bağlılığa ve çalışan performansına orta düzeyde etki ettiğini, insan odaklı liderlik tarzlarının duygusal bağlılık ve çalışan performansına yüksek düzeyde, normatif bağlılığa orta düzeyde etki ederken, devam bağlılığı üzerinde bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Blau (1985), katılımcı ve göz önünde bulundurucu liderlik tarzının, yapısal liderlik tarzına kıyasla çalışanların bağlılık seviyelerinde daha fazla etki yarattığını tespit etmiştir (Erceylan, 2010, s. 100). Mahdi vd.(2014) yılında Malezya’da 300 denetçi çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, görev odaklı direktif verici liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Çekmecelioğlu (2014) yılındaki çalışmasında, göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiş, araştırma sonuçları liderin göreve yönelik ilgisinin çalışanların örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilediğini, insana yönelik liderlik tarzının ise duygusal bağlılık ile iş performansı üzerinde pozitif, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkileri olduğunu tespit etmiştir. Ballı ve Çakıcı (2016) yılında Türkiye genelinde faaliyet gösteren bir zincir otelin 604 personelinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, karanlık lider davranışları ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca karanlık liderlik ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve aidiyet bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum, örgütlerde karanlık liderlik tarzının örgütsel bağlılığı azalttığını göstermektedir.

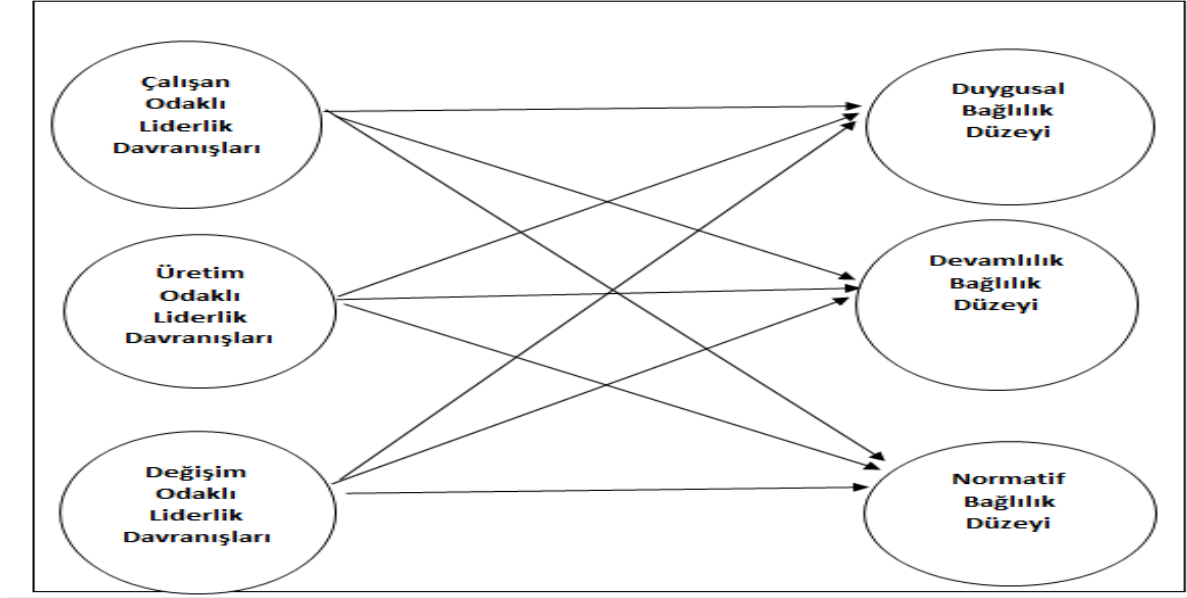
Değişim hızına ayak uydurabilmek için liderlerin örgütü oluşturan insan kaynaklarını etkin yönetmesi çok önemlidir (Zehir ve Yavuz, 2017, s. 97). Bu kapsamda, değişime ayak uydurabilmek adına, çalışanların desteklenmesi ve geliştirilmesi, çevreye uyumunun sağlanması, değer, norm ve rollerinin örgüt kültürüne uyumlaştırılması gerekmektedir. Değişim odaklı liderlik davranışının temelinde, örgütün değişen çevre koşullarına uyum sağlaması açısından iletişim kanallarının kullanılması, değişim ve yeniliklere açık bir örgüt politikası izlenmesi, kültürün revize edilmesi, örgütün açık bir vizyona sahip olması gibi yenilikleri teşvik eden örgütsel kararlar yatmaktadır (Yukl, 2002, s. 7). Değişim odaklı liderlik davranışları, çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarmaya çalışır ve özgüvenlerini artırır (Eren, 2010, s. 465). Çalışan ile yöneticinin örgütsel ilişkileri bir değiş-tokuş ilişkisi şeklindedir (Saltürk,2008:70). Yurt içi ve yurt dışı literatür incelendiğinde değişim ve çalışan odaklı liderlik tarzlarının uygulandığı örgütlerde çalışanların iş doyumları daha fazla olmaktadır (Yılmaz ve Ceylan, 2011, s. 291). İş doyumunu ise örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkiler yaratmaktadır (Kacmar ve Carlson, 1999; Sığı ve Basım, 2006). Dolayısıyla değişim odaklı liderlikle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu iddia edilebilir. Morçin ve Bilgin (2014) yılındaki çalışmalarında, seyahat acentelerinde liderlik davranış özelliklerinden olan dönüştürücü liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemişler ve dönüştürücü liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılığın devam, duygusal ve normatif bağlılığını etkilediğini tespit etmişlerdir. Hedemoğlu ve Evliyaoğlu (2012) yılında özel sektörde 144 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, dönüşümcü liderliğin ilham verici motivasyon bileşeninin örgütsel bağlılığın devam, duygusal ve normatif üç bağlılık boyutu üzerinde de etkileri olduğunu tespit etmişlerdir. İsmail vd. (2011) yılında 1009 çalışan ile yaptıkları çalışmalarında, dönüşümcü liderlik ve güçlendirme arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkiler yarattığını tespit etmişlerdir. Ceylan vd. (2005) yılında devlet üniversitesine bağlı iki yüksekokulda 97 akademisyen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada dönüşümcü liderlik tarzının üç boyutunun örgütsel bağlılığın her üç boyutuyla pozitif yönlü ilişki gösterdiğini tespit etmişlerdir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada, öncelikli olarak ölçeklere ve örnekleme ilişkin bilgiler sunulmaktadır. Diğer bir aşamada, örnekleme oluşturan cevaplayıcılardan elde edilen verilerle desteklenen araştırma modeli oluşturulmuştur. Aşağıdaki şekilde literatüre dayalı gerçekleştirilen araştırma modeli yer almaktadır.

Şekil 2: Araştırma Modeli



Araştırma modeline göre lider davranış özelliklerinin üç boyutunu oluşturan (çalışan odaklı liderlik davranışları, üretim odaklı liderlik davranışları, değişim odaklı liderlik davranışlarının) örgütsel bağlılığın üç boyutu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) üzerinde etkisinin var olup olmadığı test edilmiştir.

Bu kapsamda konuya ilişkin literatürde yer alan kavramsal bilgiler ve ampirik çalışmalar dikkate alınarak araştırmanın hipotezleri aşağıda sunulmuştur:

H1: Liderlik davranışı özellikleri örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

H2a: Çalışan odaklı liderlik davranışları çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

H2b: Çalışan odaklı liderlik davranışları çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

H2c: Çalışan odaklı liderlik davranışları çalışanların normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

H2d: Üretim odaklı liderlik davranışları çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

H2e: Üretim odaklı liderlik davranışları çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

H2f: Üretim odaklı liderlik davranışları çalışanların normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

H2g: Değişim odaklı liderlik davranışları çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

H2h: Değişim odaklı liderlik davranışları çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

H2i: Değişim odaklı liderlik davranışları çalışanların normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada birincil veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Birincil veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Oluşturulan anket formu, Gaziantep il sınırları içinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanlarına uygulanarak gerekli veriler elde edilmiştir. Araştırma kapsamında verilerin toplanma sürecinde cevaplayıcıların, ölçülmek istenen değişkenlere ilişkin verdiği cevaplara samimi ve dürüst cevap verdikleri varsayılmaktadır. Anketin, işveren tarafından yaptırıldığı ve çalışanların iş yerine ilişkin niyetlerinin ölçümlendiği algısı ve kaygısının oluşmaması açısından, anket öncesi tüm cevaplayıcılar bu konuda bilgilendirilmiştir.

Anket kapsamında cevaplayıcılara, lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunun tahmin edilmesine yönelik oluşturulmuş hipotezler doğrultusunda sorular yöneltilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, lider davranış özelliklerinin belirlenmesi adına katılımcılara 36 soru yöneltilmiştir. Anketin üçüncü ve son bölümünde ise 18 soru bulunmakta olup, katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

Araştırmanın evrenini Gaziantep merkezde yer alan otel işletmeleri oluşturmaktadır. Gaziantep Valiliği resmi web sitesinden(<http://www.gaziantep.gov.tr/turizm>) alınan verilere göre Gaziantep ilinde turizm işletme belgesine sahip olan 44 otel işletmesi bulunmaktadır. Kentin son dönemlerde turizm ve seyahat açısından cazibe merkezi haline gelmesi nedeniyle özellikle son beş yılda büyük ölçekli otel sayılarında ciddi bir artış yaşanmıştır. Bu otellerden 5 tanesi beş yıldızlı otel; 9 tanesi dört yıldızlı otel; 16 tanesi üç yıldızlı otel; 9 tanesi iki yıldızlı otel; 4 tanesi özel konaklama tesisi ve 1 tanesi de müstakil apart otel statüsünde yer almaktadır. Genel evrenin tamamının incelenmesi zaman ve maliyet açısından zor olduğundan, araştırmanın örneklemini 5 yıldızlı oteller oluşturmaktadır. Örneklem hacminin küçük olması ve örneklemin birimleri arasındaki mesafenin yakın olması nedeniyle tüm örnekleme ulaşmak amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırma için dağıtılacak anket sayısını belirlemek adına, otel yöneticileri ile gerçekleştirilen görüşmelerde, otellerin tüm birimlerinde çalışan toplam personel sayısının yaklaşık 450 civarında olduğu tespit edilmiştir. Anket dağıtımı sırasında da yapılan gözlemlere ve çalışanlardan elde edilen bilgiler doğrultusunda örneklemin, yöneticilerin belirlediği çalışan sayısı ile aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, 5 yıldızlı otel çalışanlarının tamamına (450 kişi) ulaşılmaya çalışılmış, bu kapsamda otel çalışan sayısı dikkate alınarak 450 anket formu dağıtılmıştır. Anketlerin dağıtım, uygulanma ve toplama süresi 3 hafta devam etmiş ve dağıtılan anketlerden 410'undan geri dönüş sağlanmış, 397 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Bu kapsamda geri dönüş yapılan anketlerin 13'ü özensiz doldurma nedeniyle istenilen veri bütünlüğünü sağlamadığından kapsam dışında bırakılmıştır. %99 güvenilirlik açısından 500 evren birimine karşılık gelen 286 anket sayısına ulaşılması gerektiğinden, toplanan 397 örneklem sayısı istenilen verilere ulaşmada yeterli görülmüş, istatistiki açıdan tatminkâr bir veri oluşturmuştur. Çalışmaya katılan iş görenlerin, tüm iş görenlere oranı yaklaşık %88,2' dir ve çalışma açısından iyi bir örneklem yüzdesidir.

3.3.Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Lider Davranış Özellikleri Ölçeği: Çalışmada kullanılan lider davranış özelliklerine ilişkin ölçek, Ekvall ve Arnoven (1991-17:26) tarafından geliştirilen, Tengilimoğlu (2005) çalışmasında modifiye edilen şekliyle kullanılmıştır. 36 maddeden oluşan ölçeğin puanlaması Likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmış olup ölçekte (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde sıralanmıştır. Anket formunda liderlik davranışlarına ilişkin verilen ifadeler 3 tip liderlik davranış özelliklerini belirlemeye yönelik hazırlanmış ve sorular karışık verilmiştir. 14 madde çalışan odaklı (Employee-orientation) liderlik davranış özelliklerini, 12 madde üretim odaklı (Production orientation) liderlik davranış özellikleri ve 10 madde ise değişim odaklı (transformatyonel veya Change-orientation) liderlik davranışını ifade etmektedir. Çalışmada, liderlik davranışı anketinin güven analizi yapılmış Cronbach Alpha değeri genel düzeyde 0.963 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach Alpha değerleri anketin her bölümü için ayrı hesaplanmıştır. Yapılan inceleme sonucunda lider davranış özelliklerini oluşturan alt boyutların sırasıyla güvenilirlik katsayıları şu şekildedir; çalışan odaklı liderlik davranış özellikleri 0,93, üretim odaklı liderlik davranış özellikleri 0,92, değişim odaklı liderlik davranış özellikleri 0,92 olarak belirlenmiştir. Lider davranış özelliklerinin genel güvenilirlik katsayısı ise 0,86 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkiye'de geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmış olan ve Özpehlivan (2015) doktora tez çalışmasında kullanılan ve örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde sınıflandıran örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin yanıtları için 5'li likert ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçek 18 soruda 3 boyutu ölçmek üzere yapılandırılmıştır. 6 madde duygusal bağlılığı, 6 madde devam bağlılığını ve 6 madde de normatif bağlılığı ölçmektedir. Çalışmada, örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan değişkenlerin tamamı analize tabi tutulmuş ve Cronbach Alpha katsayısı genel düzeyde 0.846 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise Cronbach Alpha değerleri anketin her bölümü için ayrı hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturan duygusal bağlılığın güvenilirlik katsayısı 0,87, devam bağlılığı 0,87 ve normatif bağlılığın güvenilirlik katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılığın genel güvenilirlik katsayısı ise 0,86 olarak hesaplanmıştır.

Ölçme modeli, önceden oluşturulmuş bir model aracılığıyla gözlenen değişkenler yardımı ile gizil değişken oluşturmayı hedeflemektedir (Myers, 2000). Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeği ile oluşturulan model test edilmektedir. Böylelikle soru formundaki ifadelerin ölçülmek istenen değişkenleri ne derece açıkladığı belirlenmektedir. Dolayısıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin çok faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Lider davranış özelliklerinden çalışan odaklı lider davranışının faktör yüklerinin .68 ile .76, üretim odaklı lider davranış faktör yükleri .70 ile .79 ve değişim odaklı lider davranışın faktör yüklerinin .70 ile .79 arasında olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın duygusal boyutunun faktör yükleri .63 ile .89, devam bağlılığının faktör yükleri .65 ile .83 ve normatif bağlılığın faktör yüklerinin .54 ile .74 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri, diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Model Uyum İyiliği Değerleri

DEĞİŞKENLER	CMIN/DF \leq 5	GFI \geq 0,85	IFI \geq 0,80	CFI \geq 0,90	NFI \geq 0,90	RMSEA \leq 0,08
Lider Davranış	3,558	0,817	0,906	0,906	0,875	0,080
Örgütsel Bağlılık	3,429	0,931	0,953	0,953	0,935	0,078

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları "kabul edilebilir" standartlara göre düzenlenmiştir

DFA yapılırken lider davranış özelliği ölçeğinde çalışan1, çalışan2, çalışan7, çalışan11, çalışan13, üretim3 ve üretim4 soruları ve ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinde duygusal3, duygusal4, duygusal5 ve devamlı soruları faktör yüklerinin düşük olmasından dolayı analizden çıkartılmıştır. Sonuçlara ancak bu sayede ulaşılmıştır. Ayrıca, duygusal 6 güvenilirlik hesaplaması esnasında güvenilirliği eksilere düşürdüğü için çıkarılmak zorunda kalmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırma kapsamında demografik özelliklere ilişkin yapılan frekans analizi sonucunda şu bilgilere ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan kişilerin 201(%50,6) erkek, 196 (%49,4) bayandır. Ayrıca, 122 kişi (%30,7), 18-29 yaş arası; 189 kişi (%47,6), 30-39 yaş arası; 57 kişi (%14,4), 40-49 yaş arası; 23 kişi (%5,8), 50-59 yaş arası; 6 kişi (%1,5), 60 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Çalışmaya katılanlardan 3 kişi (%0,8), okuryazar (okulu bitirmedim); 23 kişi (%5,8), ilkokul/ilköğretim; 74 kişi (%18,6), lise; 169 kişi (%42,6), yüksekokul; 118 kişi (%29,7), lisans; 10 kişi (%2,5), lisansüstü eğitim seviyesinde yer almaktadır. Cevaplayıcıların, bağlı buldukları işyerlerinde çalışma sürelerine ilişkin verilere bakıldığında; cevaplayıcılardan 162 kişi (%40,8), 0-5 yıl arası; 173 kişi (%43,6), 6-10 yıl arası; 44 kişi (%11,1), 11-15 yıl arası; 9 kişi (%2,3), 16-20 yıl arası ve 9 kişi (%2,3), 21 yıl ve üzeri aynı işyerinde çalışmaya devam ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında hipotez testlerinin yapılması noktasında öncelikle değişkenler arası ilişkilerin ölçülmesi amacıyla korelasyon testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin detaylar tablo 2' de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

DEĞİŞKENLER	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1.Çalışan Odaklı Liderlik Davranışı	3,98	0,60	(.93)					
2.Üretim Odaklı Liderlik Davranışı	3,98	0,62	,922**	(.92)				
3.Değişim Odaklı Liderlik Davranışı	3,93	0,61	,906**	,921**	(.92)			
4.Duygusal Bağlılık	3,65	0,90	,442**	,475**	,464**	(.87)		
5.Devam Bağlılığı	3,81	0,74	,672**	,666**	,681**	,549**	(.87)	
6.Normatif Bağlılık	3,75	0,65	,641**	,660**	,635**	,558**	,757**	(.83)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir

* $p < .05$. ** $p < .01$

Tabloda görüldüğü üzere yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre lider davranış özelliklerinden "çalışan odaklı, üretim odaklı ve değişim odaklı liderlik davranışları" ile örgütsel bağlılık değişkenleri "duygusal, devam ve normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Araştırma kapsamında hipotez testlerinin yapılması noktasında değişkenler arası etkilerin ölçülmesi amacıyla regresyon testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin detaylar tablo 3, tablo 4, tablo 5 ve tablo 6' da gösterilmektedir.

Tablo 3. Regresyon Sonuçları 1(Lider Davranış Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi)

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	Tolerance	VIF
Sabit	0,938	0,120		7,795	0,000		
Lider Dav.	0,682	0,030	0,753	22,775	0,000	1,000	1,000
R= ,753	R ² = ,568	$\Delta R^2= ,567$	Durbin-Watson= 1,812				
F _(1,396) = 518,711		p< 0,000					

Tablo 3 te elde edilen sonuçlara göre lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisinin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda lider davranış özellikleri (p<0,05) ile örgütsel bağlılık arasındaki etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu düzenleyici etki mevcut ilişkiyi .56 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla araştırma kapsamında oluşturulmuş “H1: Liderlik davranış özellikleri örgütsel bağlılığı etkilemektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 1. Regresyon Sonuçları 2 (Lider Davranış Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi)

Değişken	B	Standart Hata	β	T	P	Tolerance	VIF
Sabit	0,860	0,269		3,190	0,002		
Çalışan	-0,070	0,185	-0,047	-0,377	0,706	0,128	7,792
Üretim	0,495	0,194	0,341	2,548	0,011	0,109	9,157
Değişim	0,279	0,179	0,191	1,558	0,120	0,130	7,705
R= ,480	R ² = ,230	$\Delta R^2= ,224$	Durbin-Watson= 1,879				
F _(1,396) = 39,165		p< 0,000					

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tablo 4 te lider davranış özellikleri boyutlarından çalışan odaklı, üretim odaklı ve değişim odaklı liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığın alt boyutunu oluşturan duygusal boyut ile etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre lider davranış boyutlarından sadece üretim odaklı liderlik davranışının duygusal bağlılıkla arasında etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Bu düzenleyici etki mevcut ilişkiyi .23 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla araştırma kapsamında oluşturulmuş “H2d: Üretim odaklı liderlik davranışları çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2. Regresyon Sonuçları 3 (Lider Davranış Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi)

Değişken	B	Standart Hata	β	T	P	Tolerance	VIF
Sabit	0,387	0,183		2,120	0,035		
Çalışan	0,308	0,125	0,250	2,465	0,014	0,128	7,792
Üretim	0,137	0,131	0,115	1,042	0,298	0,109	9,157
Değişim	0,420	0,121	0,349	3,464	0,001	0,130	7,705
R= ,694	R ² = ,482	$\Delta R^2= ,478$	Durbin-Watson= 1,847				
F _(1,396) = 121,868		p< 0,000					

Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı

Tablo 5 te lider davranış özellikleri boyutlarından çalışan odaklı, üretim odaklı ve değişim odaklı liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığın alt boyutunu oluşturan devam bağlılığı boyutu ile etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre lider davranış boyutlarından çalışan ve değişim odaklı liderlik davranışının devam bağlılığı ile arasında etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Bu düzenleyici etki mevcut ilişkiyi .48 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla araştırma kapsamında oluşturulmuş “H2b: Çalışan odaklı liderlik

davranışları çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.” ve “H2h: Değişim odaklı liderlik davranışları çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Sonuçları 4 (Lider Davranış Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisi)

Değişken	B	Standart Hata	β	T	P	Tolerance	VIF
Sabit	0,869	0,166		5,218	0,000		
Çalışan	0,190	0,114	0,175	1,668	0,096	0,128	7,792
Üretim	0,416	0,120	0,395	3,466	0,001	0,109	9,157
Değişim	0,119	0,110	0,112	1,075	0,283	0,130	7,705
R= ,666	R ² = ,444	ΔR^2 = ,440		Durbin-Watson= 1,790			
F _(1,396) = 104,506		p< 0,000					

Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

Tablo 6 da lider davranış özellikleri boyutlarından çalışan odaklı, üretim odaklı ve değişim odaklı liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığın alt boyutunu oluşturan normatif bağlılık boyutu ile etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre lider davranış boyutlarından sadece üretim odaklı liderlik davranışının normatif bağlılık ile arasında etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Bu düzenleyici etki mevcut ilişkiyi .44 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla araştırma kapsamında oluşturulmuş “H2f: Üretim odaklı liderlik davranışları çalışanların normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Aşağıda, çalışma kapsamında test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar verilmiştir.

HİPOTEZLER	SONUÇ
H ₁ : Liderlik davranış özellikleri örgütsel bağlılığı etkilemektedir.	Kabul
H _{2a} : Çalışan odaklı liderlik davranışları çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H _{2b} : Çalışan odaklı liderlik davranışları çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H _{2c} : Çalışan odaklı liderlik davranışları çalışanların normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H _{2d} : Üretim odaklı liderlik davranışları çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H _{2e} : Üretim odaklı liderlik davranışları çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H _{2f} : Üretim odaklı liderlik davranışları çalışanların normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H _{2g} : Değişim odaklı liderlik davranışları çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H _{2h} : Değişim odaklı liderlik davranışları çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H _{2i} : Değişim odaklı liderlik davranışları çalışanların normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkiler.	Red

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Liderlik davranışları ile değişik örgütsel özellikler arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık bunlardan bir tanesidir. Çalışanların kısaca, kendilerini faaliyette buldukları işyerlerine ait hissetmelerinin ve gelecek planlamalarında işyerinde devam istekliliğine sahip olmalarının bir sonucu olan örgütsel bağlılığın oluşum ve gelişim sürecinde, kuşkusuz lider konumunda bulunan müteşebbis/profesyonel yöneticinin de önemli rolü bulunmaktadır.

Bu çalışmada, lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ayrıca, lider davranış özelliklerinin alt boyutlarını oluşturan üretim odaklı liderlik davranış özellikleri, değişim odaklı lider davranış özellikleri ve çalışan odaklı lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılığın üç boyutunu oluşturan devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Lider davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu savı literatür taramasına ve gerçekleştirilen çalışmalara dayalı olarak oluşturulmuştur. Lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda diğer araştırma bulgularıyla uyumlu bir sonuca ulaşılmış ve lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Test edilen bu etkinin varlığının kabul edilmesi, çalışmanın alt problemlerini oluşturan diğer alt boyutların da karşılıklı etkileşimlerinin incelenmesi noktasında kuvvetli bir ön bilgi oluşturmıştır.

Çalışmada, lider davranış özelliklerinin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın alt boyutlarını kısmen etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, her ne kadar lider davranışlarının çalışanlar üzerinde bir takım değişik etkilerinin olduğu düşünülse de, tüm boyutların aynı anlamlılık düzeyinde etki içinde olmadığını ortaya koymaktadır. Literatürde gerçekleştirilen çalışmalar genel olarak liderlik davranışlarının tüm boyutlarıyla etkilerinin incelenmesine yöneldiği gibi, sadece birkaç boyut üzerinden yapılan incelemelere de rastlamak mümkündür. Bu nedenle aşağıda alt boyutlara ilişkin elde edilen sonuçlar literatüre dayalı gerçekleştirilen çalışmalarla kısmen benzer sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Çalışma, çalışan odaklı liderlik davranışlarının, çalışanların devamlılık bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki yarattığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Literatürde, lider davranış özelliklerinin çalışanlar nezdinde olumlu karşılandığında, devam bağlılığının bir uzantısı olarak çalışanların örgütten ayrılma istekliliğinde azalmalar olacağı, çalışanların örgütten ayrılmak için alternatif iş olanaklarını değerlendirme ihtiyacı hissetmeyeceği, devamsızlıkların azalacağı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında olumlu sonuçlar ortaya çıkacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla, lider pozisyonuna bağlı oluşan yetki ve sorumlulukların kullanımında çalışan odaklı davranış özellikleri sergilemek, işyerinin kuruluş amaçları arasında olan devamlılık ilkesinin sağlanması için ayrıca önem arz ettiği düşünülen devam bağlılığının oluşmasında önemli olacaktır ve bu durum literatüre uygun bir sonuç ortaya çıkarmıştır.

Çalışma, üretim odaklı liderlik davranışlarının çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, örgütte gerçekten çalışmak istedikleri için bulunurlar. Sadakat duyguları vardır ve örgüte olumlu tutumlarla karşılık verme eğilimine yönelirler. Lider davranış özelliklerinden olan üretim odaklılığın çalışanların duygusal boyutlarında etkilerinin saptanması, üretim odaklı olmanın mutlak bir duygusal bağlılık artırıcı yönünü ifade ettiğini söylemek doğru olmayacaktır. Üretim odaklılık, liderin çalışanlardan ziyade işyerine ve üretime odaklanması olarak değerlendirildiğinde, üretime çok fazla odaklanarak, değişim ve çalışanların ihmal edilmesi de duygusal düzeyde işyerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar yaratacağı riski de unutulmamalıdır.

Ayrıca çalışma, üretim odaklı liderlik davranışlarının çalışanların normatif bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif anlamlı etkiler yarattığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Üretim odaklı liderler, genellikle örgüte ve örgütsel amaçlara sıkıca bağlı durumdadırlar. Örgütü ve örgütün geleceğini çok önemserler. Normatif bağlılıkta, çalışanların örgüte karşı bir minnet ve teşekkür duygusu ağır basmaktadır. Ortaya çıkan sonuç, örgütsel amaçların ve örgütün değerlerinin liderler tarafından ön plana çıkarıldığı örgütlerde, çalışanların örgüte daha fazla minnet ve teşekkür duygusuna sahip olduğu, çevresel baskıları daha fazla hissettiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma son olarak, değişim odaklı liderlik davranışlarının çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif etkilediğini ortaya koymuştur. Değişim, genellikle örgüt çalışanları tarafından hoş karşılanmaz. Zira değişim bir belirsizlik içerir ve bireyler çoğunlukla alışlagelmiş ilkelerin dışına çıkmak istemezler. Örgülerde değişimin belirli bir plan dâhilinde ve süreçlerin yönetilmesiyle gerçekleşmesi önemlidir. Değişimin plansız ve abartılı gerçekleştirilmesi, çalışanların örgütten ayrılma istekliliğini arttıracak, devamsızlığı artırıcı etki yaratacaktır. Bu nedenle, değişimin de bir plan ve programa bağlı oluşturulması önemlidir.

Bu çalışma sadece Gaziantep ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın en önemli kısıtıdır. Ayrıca, sadece beş yıldızlı otel çalışanlarından veri toplanması diğer önemli bir kısıt oluşturmaktadır. Diğer otel işletmelerinin de örnekleme alınarak veri toplanmasının gelecek çalışmalar için önemli olacağı düşünülmektedir. Zira 5 yıldızlı otellerde çalışmak çalışanlar arasında bir saygınlık ve güçlü bir referans kaynağı olarak algılandığı izlenimi, veri toplama aşamasında gözlemlenmiştir. Bu durum, anket sorularına ilişkin cevap verirken iş kaybı korkusu nedeni ile çalışanların gerçek duygu ve düşüncelerini ankete yansıtıp yansıtmadığı konusunda şüphe uyandırmıştır.

Bu nedenle gelecek çalışmalarda, çalışmacıların farklı sektörlerde ve illerde araştırmalar yaparak literatüre katkı yapmaları önerilmektedir. Zira davranışlar, kültürün ve çevrenin etkilerine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca genel kültürel çevreden ziyade, yaşam biçimlerinin bir toplamını ifade eden kültürel değer ve normlar sektörden sektöre farklılık gösterebildiğinden çalışmanın farklı kültürel ortamlarda da uygulanarak, davranışların algılanma ve yorumlanma biçimlerinin test edilerek örgütsel bağlılık üzerindeki kültürün ve çevrenin etkilerinin değerlendirilerek yorumlanması önemli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdul Rasid, S.Z.,AbdullManaf, M., & Quoquab, F. (2013). Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Mediator. *American Journal of Economics*, 3(5C), 171-176.
<http://article.sapub.org/pdf/10.5923.c.economics.201301.29.pdf>.
- Acar, Z. (2013). Farklı Örgüt Kültürü Tipleri ve Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Lojistik İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 5/2.ss. 5-31.
- Ağca, Y. ve Döven, M.S. (2016). Liderlik Davranışının Örgütsel Vatandaşlığa Ve Alt Boyutlarına Etkisi: Perakende Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.21, S.3, ss.845-864.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.

- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 9, Sayı 19. 163-184.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ballı, E. ve Çakıcı, A. (2016). Karanlık Liderliğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 25, Sayı 3. ss. 167-180.
- Bayyurt, N. ve Kılıç, C.H. (2017). Liderlik Tarzının Örgüt Bağlılığına Etkisi: Bir Hastane Araştırması. İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi Cilt 5, Sayı 2, ss.1-13
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.Sage Publications,Inc.<https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/29309/BuildingOrganizationalCommitment.pdf;sequence=1>
- Ceylan, A. Keskin, H. ve Eren, Ş. (2005). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. Yönetim / İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, 16 (51), 32-42.
- Çakınberk, A. ve Demirel, E.T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 104-119.
- Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, C.B.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 6(2): 23-39.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED, 2014, 28: 21 – 34.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi. 19(1), 291-306.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, ss.37-61.
- Doğanay A. (2014). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Drury, S.(2004). Employee Perceptions of Servant Leadership: Comparisons by Level and with Job Satisfaction and Organizational Commitment, Dissertation Abstracts International, 65 (9): 314-324.
- Durna, U. ve Eren, V. (2006). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2): 210-219.
- Ekvall, G. And Arvonen,J. (1991). Change-centered leadership: An extension of the two-dimensional model. Scandinavian Journal of Management 7(1): 17-26.
- Eren E.(2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta, 12,Baskı, İstanbul

- Ergün, E. ve Çelik, S. (2015). Yöneticilerin Görev ve Çalışan Odaklı Liderlik Davranışları ve Hemşirelerin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığı ve İş Stresi Arasındaki İlişki. F.N. Hem. Dergisi, 2015; 23(3), ss. 203-214.
- Eroğlu, A. Hüsrev, Adıgüzel, O. Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:16, sayı:2, 97-124.
- Fairholm, M. R. (2004). Different perspectives on the practice of leadership. Public Administration Review, 64(5), 577-590.
- Fernandez, S, Cho, YJ, Perry, JL (2010). Exploring the link between integrated leadership and public sector performance. The Leadership Quarterly 21(2): 308–323.
- Gordon, J. R. (2002), Organizational A Diagnostic Approach, 7th Ed., Prentice – HallInt., New Jersey.
- Haugh M.S. Michel M. (2006), Organizational Culture, Identity, Commitment, And Citizenship Behaviors: Antecedents, Change Over Time, Interrelationships, and Potential of Inoculation to Bolster Identity, Commitment, and Citizenship Behaviors, Ph.D. Thesis, University of Oklahoma.
- Hemedoğlu, E. ve Evliyaoğlu, F. (2012). Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 4(1), 58-77.
- Ismail, A. Mohamed, H.B. Sulaiman, A.Z. Mohamed, M.H. & Yusuf, M.H. (2011). An empirical study of the relationship between transformational leadership, empowerment and organizational commitment, Business and Economics Research Journal, Vol. 2 No. 1, 89-107.
- Kacmar, M.K. Carlson, D. S. (1999). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales, Educational & Psychological Measurement, 59 (6).
- Kange, A. E. (2006). Governance Challenges and Opportunities: A Qualitative Exploration of Leadership in Cameroon. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Capella University, Minnesota.
- Kaya, N. ve Seçil S. (2007). Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler? .Doğu Üniversitesi Dergisi. 8(2), 175–190.
- Kılıç, G. (2006), Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Kılınçarslan, S. (2013). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir İli Karabağlar İlçesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kugun, O.A. Aktaş, E. ve Güripek, E. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarında Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Rolü. Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute Volume: 16 - Number: 30. 151-166.
- Loke, C.F.L. (2001). Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment. Journal Of Nursing Management. 9(4), 191–204.
- Mahdi, O. R., Erzan Shafizan Bin Gulam, M. and Mahmoud K. A. (2014). Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior on Organizational Commitment in Plantation Companies in Malaysia, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 109: 1076-1087.

- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171- 194.
- Meyer John P. ve Natalie J. Allen. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, Natalie J. & Smith, Catherine A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4), 538–551.
- Meyer. J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52. DOI:10.1006/jvbe.2001.1842.
- Myers, W. H. (2000). A structural equation model of family factors associated with adolescent depression.
- Morçin, S.E. Ve Bilgin, N. (2014). Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Adana İlindeki A Grubu Seyahat Acenteleri Örneği. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 23, Sayı 2, ss. 113-128.
- Northcraft, G.B. ve Neale, M.A. (1990): *Organizational Behavior, A Management Challenge*, The Dryden Press: USA.
- Oktay, E.ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 10: 403-427.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri. *KMU İİBF Dergisi* Yıl:11 Sayı:16, ss.53-82.
- Özpehlivan, M. (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği. *Yayımlanmış Doktora Tezi*, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Poyraz, K. Ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Y.2008, C.13, S.2 s.143-164.
- Raja, A. Ve Palanichamy, P. (2011). Leadership Styles and Its Impact on Organizational Commitment. *Journal of Commerce*, 3(4), 15-23.
- Reitz, H. J.,(1977), *Behavior in Organizations*, Richard D. Irwin, Inc., Ontario.
- Rosen, I. (2014). Leadership in Organizational Change The leader's role in an organizational change : a case study at Lantmäteriet. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/36314/1/gupea_2077_36314_1.pdf Erişim Tarihi : 22.11.2017.
- Saltürk M. (2008). *Yönetim Başarısı ve Kişilik*, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul.
- Saygan, N.F. (2011). Relationship Between Affective Commitment And Organizational Silence: A Conceptual Discussion. *International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies* Vol 3, No 2, 2011 ISSN: 1309-8063 (Online)
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.

- Sıgı Ü. Ve Basım N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6(12), 131- 154.
- Steyrer, J., Schiffinger, M., &Lang, R. (2008). Organizational commitment—A missing link between leadership behavior and organizational performance? Scandinavian Journal of Management, 24, ss. 364–374.
- Şama, E. ve Kolamaz, C. (2011). Destekleyici Ve Geliştirici Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar 2011, 9(2), 313-342.
- Tağraf, H. Çalman, İ. (2009). Ohio üniversitesi liderlik modeline göre oluşan liderlik biçimlerinin işletmelerin ihracat performansı üzerine etkisi ve Gaziantep ilinde bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(2): 135-154.
- Taylor, E.T, Peplau, L.A. ve Sears, D.O. (2007). Sosyal Psikoloji. (Dönmez, A. Çev.), İmge Kitabevi, Ankara.
- Telli, E.,Ünsar, S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama. Electronic Journal of Vocational Colleges, ss.135- 150.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1.
- Umoh, G.I. & Amah, E. and Wokocha, I.H. (2014). Employee Benefits and Continuance Commitment in the Nigerian Manufacturing Industry. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 2. Ver. II (Feb. 2014), PP 69-74
- Uygur, A. ve Koç, H. (2010). Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz. İşletme Araştırmaları Dergisi 2/4.ss. 79-94.
- Uysal, H.T. (2016). Çalışanların Liderlik Algısı Ve Ters Mobbing Eğilimi: İşgören Odaklı Liderliğin Etkisi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 47, ss. 933-943.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç.B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 17, Sayı 2, ss: 277-394
- Yukl, G. (2002). Leadership in Organizations. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi . 22 /446-458.
- Zehir, C. ve Yavuz, A. (2017). Değişim Odaklı Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 18 (2),ss. 97-115.



KÜRESEL GÜÇ MÜCADELESİ ve ULUS-DEVLETİN GELECEĞİ

GLOBAL POWER INSURANCE and THE FUTURE OF THE NATION-STATE

Ünal ACAR¹

Öz

Tarihin her döneminde ekonomik gelişmeler kendi ideolojisini yaratarak siyasal değişimin de belirleyicisi olmuştur. Ulus devlet de uzun bir tarihsel süreç içinde, toplumsal ve ekonomik yapıların dönüşümü sonucunda ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla ekonomik ve toplumsal yapıda yaşanan değişim ve dönüşümler yeni siyasal modelleri de tartışılır hale getirmiştir.

Günümüzde ekonomik, teknolojik vb alanlarda yaşanan değişimlerden beklenen sonuçların alınabilmesi için stratejistler ulus devletlerin parçalanmasını öngören ideolojileri savunmaktadırlar. 1945'te 51 olan Birleşmiş Milletlere üye ülke sayısının 75 yıl sonra 200 olmasının bir nedeni de budur diyebiliriz. Devletini henüz kuramamış yaklaşık on beş bin ulus olduğunu dikkate aldığımızda, yirmi yıl sonra BM üye ülke sayısının ne kadar olacağını tahmin etmek kolay değildir. Küresel gelişmeleri değiştirme gücümüz olmadığına göre, önemli olan olayları doğru okuyabilecek ve ona göre önlemler alabilecek yapılanmaya gidebilmektir.

Küresel aktörler yeni bir dünya düzeni kurarken, kendi çıkarlarını geliştirmekte olan ülkelerin çıkarları olarak sunarlar. Koydukları kurallara uymayanları ise terörist devlet ilan edip cezalandırırlar. Kurulmaya çalışılan yeni bir dünya düzeni olduğu için, bütün yöntemler uygulanmakta, bazı ülkeler askeri müdahale ile işgal edilmekte bazı ülkelerde ise iktidarlar renkli devrimlerle değiştirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Ulus Devlet, Güç, Küresel Terörizm,

Abstract

In every period of history, economic development has also been the determinant of political change by creating its own ideology. The nation state has also emerged as a result of the transformation of social and economic structures in a long historical process. Therefore, the changes and transformations in the economic and social structure have made the new political models debatable

Today, strategists defend ideologies that predict the disintegration of nation states so that the results expected from changes in economic, technological, etc. fields can be taken. We can say that it is a reason why the number of member countries of the United Nations which is 51 in 1945 is 200 after 75 years. When we consider that there are about fifteen thousand nations that have not yet established the state, it is not easy to know how many UN member states will be twenty years from now. As we do not have the power to change global

¹ Dr., İçişleri Bakanlığı, uacar1@hotmail.com

developments, it is important to be able to read the events correctly and take measures accordingly.

As global actors establish a new world order, they offer their interests in the interests of developing countries. Those who do not comply with the rules are declared and punish the terrorist state. As a new world being tried to be established, all methods are applied, some countries are occupied by military intervention, and in some countries, power is being replaced by colorful revolutions.

Keywords: *Globalization, Nation State, Power, Global Terrorism,*

1. GİRİŞ

Dünya'nın ekonomik değerleri üzerinde egemenlik tesis etmek, tarihin her döneminde büyük devletlerin başlıca amaçlarından biri olmuştur. 1960 yılında yaklaşık 3 milyar olan dünya nüfusu, 1970 yılında 3,7 milyara, 1980 yılında 4,4 milyara, 1990 yılında 5,3 milyara, 2000 yılında 6,1 milyara, 2010 yılında 6,9 milyar kişiye ulaştı. Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesi'nin 2017'de yayınladığı Dünya Nüfus Tahminleri Raporu'na göre, dünya nüfusu son 12 yılda 1 milyar artarak 7,6 milyar kişi oldu. Rapora göre, dünya nüfusunun 2030 yılında 8,6 milyara, 2050 yılında 9,8 milyara ve yüzyıl sonunda 11,2 milyara ulaşması bekleniyor.

Nüfusun yüzde 60'ı (4,5 milyar) Asya'da, yüzde 17'si (1,3 milyar) Afrika'da, yüzde 10'u (742 milyon) Avrupa'da, yüzde 9'u (646 milyon) Latin Amerika ile Karayipler'de, geriye kalan yüzde 6'sı (361 milyon) da Kuzey Amerika ve Okyanusya'da yaşıyor.

Çin 1,4 milyar, Hindistan ise 1,3 milyar nüfusuyla dünyanın en kalabalık iki ülkesi. Nüfus büyüklüğü bakımından üçüncü sırada bulunan ve dünya nüfusunun yüzde 4,4'ünü barındıran ABD'de 321 milyon kişi yaşıyor. ABD'yi 255 milyon kişilik nüfusa sahip Endonezya ve 204 milyon nüfusa sahip Brezilya takip ediyor. Çin, Hindistan, ABD, Endonezya ve Brezilya'nın toplam nüfusu, dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 50'sini oluşturuyor.

7 milyar insanın yaşadığı, ekonomik, tarımsal ve enerji kaynaklarının insanlığın ihtiyaçlarını karşılayacak oranda artmadığı bir dünyada, mevcut kaynakların insanın ihtiyaçlarını karşılamak için yetersiz olduğu fark edilince, zaten çok az olan insani değerlerin birçoğu da erozyona uğradı.

Küresel güçler kendi vatandaşlarının refahı için dünya nüfusunun büyük bir bölümünü ateş çemberine dönüştüren politikalar izlemekten çekinmediler. Yalnız burada önemli bir paradoks, gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülke insanlarını mutlu etmeden, kendi ülkelerindeki huzuru sağlamalarının güç olduğunun unutulmasıdır. Gelişmiş batılı ülkelerin sınırsız tüketim talep ve arzusunun, gelişmekte olan ülkelere karşılanmasını beklemek gerçekçi bir çözüm değildir.

Tarihi süreç içerisinde güç ve iktidar mücadelesi, toplumsal düzenin bozulmasına, ülkelerin çatışmasına, dünya savaşlarının çıkmasına neden olmuştur. Her dönemde yaşanan çıkar, güç ve iktidar mücadelesi değişik yöntemler kullanarak günümüze kadar süregelmiştir. Güçlü ülkeler, çıkarlarını korumak ve sürdürmek için her dönem konjonktüre uygun yöntemler uygulamıştır.

Küresel Güçler, dünyayı huzura kavuşturmak iddiasıyla, büyük bir coğrafyayı, kendi çıkarları açısından yeniden dizayn etmek üzere, Yeni Dünya Düzeni, Büyük Ortadoğu Projesi, Renkli Devrimler, Arap Baharı diye adlandırdığı projelerle, dünyayı savaş alanına dönüştürürken, küresel düzenin işleyişini de, küresel güçlerin planları doğrultusunda oluşacak ilişkiler yoluyla belirlendiğini, savaşların ise ülkelerin silahlı kuvvetleri arasında değil, istihbarat servislerinin planlamaları doğrultusunda, stratejistler tarafından hazırlanan doktrinler çerçevesinde, terör örgütleri aracılığı ile sürdürdüğünü söyleyebiliriz.

2. KÜRESELLEŞME KAVRAMI

İletişim araçlarının yaygınlaştığı, teknolojinin hızla geliştiği, ulusların birbirine daha bağımlı hale geldiği günümüzde, Parolaya dönüşmüş moda bir deyim (Bauman, 1999, s.7) olarak toplumun en alt statüsündeki kişiden en üst statüsündeki kişiye kadar herkes, günlük yaşamında bu kelimeyi defalarca kullanmaktadır.

Küreselleşmenin, toplumun çok değişik kesimi tarafından kullanılmasının bir nedeni de, toplumun her kesimini etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Toplumun her kesimi tarafından kullanılan küreselleşmeye çok değişik anlamlar yüklenmiştir. Her küreselleşme tanımının da tartışmaya açık birçok yönü bulunmaktadır (Uysal, 2002, s. 303). Küreselleşmeye ilişkin birbirinden çok farklı yaklaşımlar ortaya konmuştur. Küreselleşme konusunda, gerek teorisyenler, gerekse uygulamacılar arasında uzlaşmadan bahsetmek mümkün değildir.

Sözlük anlamı ile küreselleşme; dünya milletlerinin ekonomi, siyaset ve iletişim bakımlarından birbirine yaklaşması ve bir bütün haline gelmesidir. En genel anlamıyla ise küreselleşme; endüstriyel genişlemeye ve kitle iletişim araçlarının yaygınlaşmasına paralel olarak, mesafenin daha az önemli hale gelmesi, siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda ilişkilerin yoğunlaşması (Giddens, 1994, s. 62) ve ulusal sınırların kalkması olarak tanımlanabilir (Anbarlı, 2004, s. 13).

Toplumun her kesimini etkileyen küreselleşme, ekonomi, siyaset, sosyoloji, tarih vb disiplinlerin de ilgi alanı olmuştur. Her bilim dalı küreselleşme olgusunu kendi bakış açıları çerçevesinde yorumlarsa da, tarihi süreç içerisinde küreselleşmeye daha çok siyasal ve ekonomik anlamlar yüklenmiştir.

2.1. Tarihi Süreç İçerisinde Küreselleşme

18. ve 19. yüzyılda Avrupa ve dünya sahnesinde yerini almaya başlayan Amerika, dünyanın stratejik noktalarını, ticari pazarlarını, hammadde ve enerji kaynaklarını ya doğrudan ele geçirmiş ya da kontrol altına almaya başlamıştı (Kodaman, 2002, s.166).

Coğrafi keşifler, Fransız İhtilali, Sanayi Devrimi ile dünya yeni bir sistemle tanışırken, gelişmeleri doğru okumayı ve önlemler almayı başaramayan devletler, gelişmelerin dışında kalmıştır. Uluslar arası ilişkilerde gelişmeleri doğru okuyamayan devletler, önce istikrarsızlaşır, sonra yarı sömürge haline gelir, parçalanır ve sonunda yıkılır. Tarihi süreç içerisinde yaşanan bir değişimin yeryüzünün belirli bir bölgesiyle sınırlı kalmayıp, hemen hemen her yeri etkilediği de bilinmektedir (Giddens, 2000, s.128).

Bu nedenle küreselleşme sürecinin başlangıcına ilişkin yaklaşımlar birbirinden çok farklı olmaktadır. Küreselleşmenin tarihini ilk çağların Asur, Pers, Roma İmparatorluklarına, orta çağların Bizans ve İslam İmparatorluklarına kadar götüren görüşler bulunmaktadır (Erdem, 1998, s. 983).

Ancak bu dönemlerde küreselleşme kavramının içerdiği siyasal boyutun dışında kalan ekonomik, toplumsal, haberleşme, insan hakları ve kültürel anlamda kayda değer bir bütünleşmenin olmaması, küreselleşme sürecinin başlangıcına ilişkin yaklaşımların birbirinden çok farklı olmasına neden olabilmektedir.

Küreselleşmenin gelişmiş toplumların karşılıklı etkileşimleri sonucu ortaya çıkan toplumsal bir olgu olması, az gelişmiş ülkelerin küreselleşme sürecine hiç bir etkisinin olmadığı anlamına gelmemelidir. Çünkü uluslararası sistem, sadece güçlü devletlerden ve onların kendi arasındaki ilişkilerden oluşmamakta, yeni küresel aktörler etkinliklerini her geçen gün artırmaktadır.

Bu nedenle küreselleşme sürecinin ortaya çıkmasında çok sayıda faktörün etkisi olmuştur diyebiliriz. Bu faktörleri ana başlıklarıyla;

- Teknolojik,
- İdeolojik,

- Ekonomik faktörler olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür (Ekin, 1999, s.50).
- Davutoğlu'da Küresel Bunalım kitabında, küreselleşmeyi üç ana boyutta ele almıştır:
- Teknolojik araçların kullanım ve kapsamının yaygınlaşması.
- Üretim ve tüketim kalıplarındaki radikal değişikliğe paralel olarak yaşam tarzının standartdisyonu.
- Ekonomik, sosyal ve siyasi mekanizmaların tekeli bir evrenselleşme sürecine girmesi (Davutoğlu, 2002, s. 210).
- Küreselleşmenin, sınırların kalkması, uluslararasılaşma, teknolojik gelişme ve liberalizasyon olmak üzere dört yönünün bulunduğu, (Yılmaz, 2006, s. 83) küreselleşme sürecini simgeleyen oluşumların da; bölgesel bütünleşme, yerelleşme ve özelleştirme olduğu genel kabul görmektedir.
- Bütün bu özellikleri dikkate alındığında, küreselleşmenin ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel değerlerin ve bu değerler çerçevesinde oluşmuş birikimlerin ulusal sınırlar dışına taşarak dünya geneline yayılması (Erbay, 1998, s. 170) olarak değerlendirilebileceği ve altı temel dönüşüm süreci içinde geliştiği söylenebilir;
- 1450 yılında matbaanın icadı ve Rönesans'la başlayan, Aydınlanma Çağı ile birlikte siyasal, sosyal ve hukuki alanda yaşanan büyük değişim.
- 1800'lü yılların sonlarında buhar gücünün üretime sokulması ve Birinci Sanayi Devrimi ile birlikte, toplu üretim, toplu tüketim döneminin başlaması sonucu sermayenin küreselleşmesi.
- Coğrafi keşiflerle yeni deniz yolları ve doğal zenginliğe sahip toprakların bulunması.
- Ulaştırma ve haberleşme alanında yapılan icatlarla yeni iletişim kanallarının kullanılmaya başlanması.
- İkinci Sanayi Devrimi ile birlikte finans kapital diye adlandırılan fonların sermaye piyasalarına serbestçe girmesi.
- Ulaşım ve iletişim araçlarının gelişmesi, dış dünya ile ilişkilerin sıklaşması, toplumsal değişimin hızlanması.

Küreselleşme sonucu insan hakları alanında meydana gelen gelişmeler sonucu da idarenin otoritesini güçlendiren, bireyi yönetilmesi ve yönlendirilmesi gereken bir kişi olarak gören, birey devlet için vardır geleneksel anlayışı, yerini devlet bireye hizmet etmek için vardır anlayışına bırakmıştır.

İnsan haklarında yaşanan gelişmeler ve bireye önem veren yönetim anlayışı ile birlikte, toplumların ekonomik, siyasal ve kültürel boyutta etkileşimler yolu ile fonksiyonel açıdan bütünleşeceği ve bu nedenle toplumlar arası farklılığın ve çatışmaların giderek azaltacağı düşünüldü. Ancak, küreselleşme kendi içinde hem toplumlar arası bütünleşmeyi hem de farklılaşmayı içeren çok yönlü bir gelişme olarak ülkeleri etkilemektedir. Bir yandan devlet üstü yetkilerle donatılmış yeni küresel ya da bölgesel örgütlenmeler etkinliğini artırırken, diğer yandan ulus kavramı da yerini alt topluluk kavramına bırakarak (Ülman, 1992, s.47) etnik ve kültürel değerleri eskisinden daha fazla ön plana çıkarması, etnik çatışmaların oranında bir artışa neden olduğunu söyleyebiliriz.

Bu nedenle küreselleşme, bütünleşme ile farklılaşmayı, yakınlaşma ile çatışmayı içeren çok yönlü bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Bunun sonucunda güvenlik anlamında insanı psikolojik baskı altına aldığı, evrensellik, ulus-devlet, siyasal otorite, yerellik, etnik kimlik ve toplumsal kimlik gibi kavramları da değişime uğrattı, ulaşım ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler sonucu terörizmin de küreselleştiğini görüyoruz.

2.2. Küresel Güç

Güç kavramı hemen her türlü ilişkide varlığını hissettiren ve belki de ilişkilerin doğasını belirleyen ana özelliktir. Bu nedenle güç istenilen sonuca hizmet eden fiziksel şiddetten, bir aklın diğerini kontrolü gibi psikolojik bağlara kadar her türlü ilişkiyi kapsamaktadır.

Gücün en basit tanımı; karşılıklı bir ilişkide taraflardan birinin diğerine istemediği bir şeyi yaptırmasıdır. Bunun için kullanılan yöntemler zorlama, yönlendirme ve ikna etme şeklinde özetlenebilir. Bu üç kavram da şüphesiz birbiri ile iç içe geçmiş ve biri uygulanırken diğerleri de gündeme gelen konulardır.

Soğuk savaş sonrası Doğu-Batı dengesinin bozulması ve ABD'nin tek süper güç konumuna gelmesi, dünyada küresel güç diye tanımlanan yeni bir kavramın oluşmasına neden olmuştur. Değişik kaynaklarda farklı tanımları ve gruplandırılması yapılan güç merkezlerini şu başlıklar altında toplayabiliriz.

- Küresel güç merkezleri: İlgili alanı uzay olup, etki alanı tüm dünyayı kapsamaktadır.
- Kıtasal güç merkezleri: İlgili alanları genellikle tüm dünyayı kapsamakla birlikte, etki alanları buldukları kıtaya sınırlı kalmaktadır. İngiltere, Almanya, Japonya örnek verilebilir.
- Bölgesel güç merkezleri: Buldukları coğrafya ve çevresinde etkili çekim alanları mevcuttur. Türkiye, Mısır, İran bu grupta değerlendirilebilir.
- Sınırlı güç merkezleri: Buldukları coğrafyada etkileri mevcut, ancak uluslararası tesirleri sınırlı olan devletlerdir.
- Davutoğlu'da Stratejik Derinlik kitabında uluslar arası sistem içerisindeki konumları, stratejik ve taktik manevra yeteneklerine göre devletleri:
- Süper Devletler.
- Büyük Devletler.
- Bölgesel Güçler.
- Küçük Devletler.

Olmak üzere dört kategoriye ayırmaktadır. Davutoğlu'na göre; uluslararası ilişkilerde belirleyicilik rolünü süper devletler oynamaktadır. Süper gücün stratejik planları ve bunun taktik yansımaları ancak diğer süper gücün parametreleri ile sınırlanabilir. Büyük devletler bile stratejik planlamalarını süper güçlerin planlamalarına uygun yapmak zorundadır. Bölgesel güçler ise stratejik ve taktik planlarını yaparken, bir yandan süper güçlerin diğer yandan büyük devletlerin parametrelerini dikkate almaları gerekir. Bu durumda küçük devletlerin stratejik planlama ve taktik uygulamalardaki esneklik yeteneği azalmaktadır (Davutoğlu, 2009, s. 74).

Böyle bir ortamda, bir yanda sistemin işleyişine yön veren ve karar merkezi olma konumlarını koruyan süper güçler, diğer yanda ise sistem içi ilişkilerin koşullarına uyum sağlamak zorunda kalan güçsüzler. Güç büyüklük, büyüklük etki, etki de diğer devletlere ve birimlere tesir etmek anlamını taşıdığından küresel sistemde aktörlerin ne şekilde hareket edeceğini, sistemin nasıl şekilleneceğini süper devletler belirleyecektir.

Güçlü devletler tarafından kurulmaya çalışılan Yeni Dünya Düzeni, Platon'un MÖ 5yy'da söylediği, "...Güçlü ile güçsüzün kuracağı bütün ortaklıklarda güçsüzün bir menfaat sağladığını asla göremezsiniz...Adalet güçlünün menfaati neyse onu yapmaktır... Adaletsizliğin zirvesi ise adil olmayıp adil görünmektir... Adalet, güçlünün menfaatine olan her şeydir ..." (Platon, 2003. s. 52) sözünden, güçlü devletlerin adalet anlayışının 2500 yıldır değişmediğini görüyoruz.

Gerçekten güçlü devletlerle güçsüz devletlerin gerçekleştirdiği stratejik ortaklıktan! Güçsüz devletin bir menfaat sağladığı tarih boyunca görülmemiştir. Tarihin her döneminde güçlü ülkeler, güçsüz ülkelerdeki

çıkarlarını sürdürmek için bir gerekçe bulmuşlardır. Başta ABD olmak üzere birçok gelişmiş ülkenin uzun yıllardan beri terörizmle mücadeleyi gerekçe göstererek petrol ve stratejik bölgeleri kontrol altına alma projesini gerçekleştirdiği bilinmektedir.

Günümüzde ise islami terör kavramı, islam ülkelerinin sahip olduğu doğal kaynakları ele geçirme aracı olarak kullanılmaktadır. ABD'ye göre, 1990 yılında SSCB tehdidinin yerini, 11 Eylül 2001 saldırısı ile simgeleşen islami terör örgütleri almıştır. George W. Bush'un 2001 yılında "...Terörle mücadelede ya bizle berabersiniz ya da karşımızdasınız..." sözüyle psikolojik baskı altında tuttuğu ülkelerden aldığı destekle oluşturduğu koalisyon güçleri, Afganistan'ı ve Irak'ı işgal etti.

Terörün kökünü kurutma ve totaliter rejimlere son vererek demokrasiyi yerleştirme adına yapıldığı iddia edilen bu işgaller, demokrasiyi getirmekten ziyade, terörü daha da artırmıştır. ABD'nin Irak ve Afganistan işgalini haklı gösterecek somut ve ciddi kanıtlar olmadığı gibi, delil olarak sunulan birçok istihbarat raporun da düzmece olduğu, ABD'li yetkililerce itiraf edilmiştir.

2.3. Küresel Güç Mücadelesi

Gelişmiş ülkeler küresel düzeyde bir güç kazanma mücadelesi içerisinde. Kuşkusuz, bu mücadele önemli bir ölçüde süper devletlerin lehine işlemektedir. Süper Devletler ekonomik ve siyasal güçlerini kullanarak küresel düzeydeki ilişkilere kendi çıkarları doğrultusunda yön vermeye çalışırlar. Almanya Başbakanı Angela Merkel 2007 yılının Aralık ayında CDU'nun 5. Kurultayı'nda yaptığı konuşmasında özetle; "...Cami minarelerinin bilinçli olarak kilise kulelerinden daha yüksek yapılmamasına dikkat etmeliyiz. Hoşgörü hiçbir zaman boyun eğmek anlamına gelmemeli. Hoşgörü, kendi değerlerini koruyabilmektir.... Almanya saflığın ve budalalığın ülkesi değildir. Biz başkalarının tek bir şey gördüğü yerde, iki şey görüyoruz: Şans ve risk, kaygı ve ümit....." diyerek ülkesinin çıkarları için cami minaresinin uzunluğunu bile dikkate aldığını görüyoruz.

Bush'un ikinci başkanlık dönemiyle birlikte, ABD'nin artık dünyanın tek hakimi olup olmadığı tartışılmaya başlandı. 2007 yılında hissedilen dünya ekonomik krizinin ABD'yi de etkileyerek bir çok bankanın iflas etmesi, ABD'yi küresel patronluğunu tehlikeye düşürmüştür.

ABD'nin baskı ve tehdidine rağmen Kuzey Kore ve İran'ın, nükleer güç üretimine yönelik çalışmalarını sürdürmesi, Irak ve Afganistan'da istenilen askeri başarının elde edilememesi, Çin ile Hindistan'ın ekonomik ağırlıklarını giderek siyasi ağırlığa dönüştürmeleri, 11 Eylül 2001'den sonra artan terör tehdidinin ortadan kaldırılamayışı, yükselen petrol fiyatlarıyla Vladimir Putin'in liderliğindeki Rusya'nın yeniden dünya siyasetine ortak oluşu ile birlikte, silahsızlanma anlaşmasını askıya alıp, Afganistan ve Irak direnişlerine yardımını artırmıştır. Rusya ile Çin askeri ve ekonomik bir dayanışma içinde tarihteki ilk müşterek manevralarını gerçekleştirmişlerdir.

Uzun süredir ekonomik ve teknolojik gelişme içindeki Çin, nüfusu ve kaynaklarıyla, hem ABD hem de AB ye rakip bir güç olabilecek düzeye gelmek üzeredir. SSCB'nin dağılmasından sonra bağımsızlıklarını ilan eden Baltık ülkeleri, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Macaristan, Polonya, Slovenya, Romanya ve Bulgaristan kısa sayılabilecek bir süre sonra AB'ye üye oldu. Bunun sonucu 470 milyon nüfuslu, endüstrisi gelişmiş, teknolojisi yüksek yeni bir güç olarak ortaya çıkan AB'nin, dünya hakimiyeti konusunda ABD'nin rakibi olması kaçınılmazdı.

Aslında ABD'nin bu nispi düşüşü yaşayacağı ve küresel güç mücadelesinde ABD'ye rakip devletlerin sayısının artacağı, ünlü siyaset adamı Kissinger tarafından 1990'lı yıllarda açıklanmıştı. Kissinger'e göre; 21 yüzyılda bir taraftan dünyada bölünmeler yaşanacak, diğer taraftan da küreselleşme alabildiğine yaygınlaşacaktır. Dünyada devletler arası düzen, soğuk savaş kalıplarından çıkarak, yeniden 18 ve 19. Yüzyıl Avrupa devlet sistemine dönüşecektir. Yeni düzende ABD, Avrupa, Çin, Japonya, Rusya, Hindistan ile küçük ve orta büyüklükte

birçok devletten oluşacak, uluslar arası ilişkiler ilk kez gerçekten küreselleşecektir. Haberleşme, ekonomi alanlarındaki eş zamanlı çevrim yanında, nükleer yayılma, çevre duyarlılığı, nüfus artışı ve ekonomik bağımlılık gibi pek çok yeni konuların su yüzüne çıktığını, bunlarla baş edebilmenin de küresel işbirliği ve etkileşimden geçtiğini ifade etmektedir (Kissinger,2010, s.7).

3. ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER (ÇUŞ)

Uluslararası şirketler, uluslarötesi şirketler, uluslarüstü şirketler, çok uluslu şirketler farklı anlamlar içermesine karşın genellikle tamamı Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) olarak tanımlanmaktadır (Kutal ve Büyüksü, 1996, s. 27). Bu tür karışıklığı önlemek açısından bu kavramları açıklamakta yarar görülmektedir

Uluslararası Ticaret Odası'nın Raporuna göre, bir uluslararası işletmenin yabancı ülkelerdeki üretimi, toplam üretiminin en az % 25-30'unu geçtiği zaman veya üretim bilinmiyorsa yabancı ülkelerdeki kârla, toplam kârların önemli oranına veya bunlar da bilinmiyorsa yabancı ülkedeki personeli toplam personelin önemli bir oranına ulaştığı zaman bu işletmeye çok uluslu işletme denir. Burada belirleyici üç kriter; kâr, üretim ve istihdam edilen personel sayısıdır.

ÇUŞ'in ortak özellikleri; birden fazla ülkede işlev göstermeleri, merkezi denetim, bütün şirket bölümleri için birbirine uygun yeknesak bir politika izlenmesi, çeşitli ülkelerdeki küçük şirketlerin işlevlerini kontrol eden teşebbüsler olması şeklinde sıralanabilir.

Bu özellikler dikkate alındığında, ÇUŞ'in genel merkezi belli bir ülkede olduğu halde, işlevlerini bir veya birden fazla ülkede kendi tarafından koordine edilen şubeler ve/veya bağlı şirketler aracılığıyla, genel merkez tarafından kararlaştırılan bir işletme politikasına uygun olarak yürüten büyük şirketlerdir. Bu şirketlerin yatırım, üretim, araştırma işlevi ve personel politikası ile ilgili stratejik kararları genel merkezde alınmaktadır (Kutal ve Büyüksü, 1996, s. 35).

Uluslararası (International) Şirket; Bir ülkede yerleştikten sonra merkezi bir yönetimden yararlanarak diğer ülkelere girmeye ve oralarda yerleşmeye çalışan firmadır.

Uluslarötesi (Transnational) Şirket; Çokuluslu bir şirket gibi kabul edilen ve yönetimi çeşitli uluslara mensup kişilerden oluşan firmadır.

Uluslarüstü (Supranational) Şirket; Hiçbir ülkeye mensup olmayan, uluslararası bir anlaşma ile kurulan, uluslararası bir kuruluş nezdinde tescil edilmiş ve bu kuruluşa bağlı olan, bu kuruluş tarafından denetlenen, bu kuruluşlara vergi ödeyen şirkettir.

Çok uluslu (Multinational) Şirket; Genel merkezi belli bir ülkede olduğu halde, etkinliklerini bir veya birden fazla ülkelerde kendisi tarafından koordine edilen şubeler, aracılığıyla ve genel merkez tarafından kararlaştırılan bir işletme politikasına uygun olarak yürütülen şirketlerdir (Kutal ve Büyüksü, 1996, s. 34).

Değişik sıfatlarla tanımlanan bu şirketler ekonomik hayatın üç temel kaynağı olan, üretim, finans-kapital ve pazarlama üzerindeki kontrolü sağlayarak dünya ekonomisi ve siyaseti üzerindeki etkinliklerini artırmayı hedeflerler (Barnet ve Müller, 1976, s.37).

Bu küresel şirketlerin dünya ekonomisindeki ve siyasal gelişmelerdeki ağırlığı her geçen gün artmaktadır. Çokuluslu şirketler yoluyla üretim, finansman ve diğer ekonomik kaynakların uluslararası nitelik kazanması hiç şüphe yok ki, herhangi bir ulus-devletin kendi ekonomik geleceğini kontrol etme gücünü zayıflatmaktadır. En azından devlet otoritesinde bir zayıflama müşahade edilmektedir. Kendi geleceği konusunda kendisi karar verebilen egemen devlet fikri ile modern ekonomilerin durumu arasında da bir kopma görülmektedir ki bu, ulusal ve uluslararası ekonomik güçlerin kesişmesi şeklinde kendini göstermektedir (Christopher, 2001, s.86).

ÇUŞ'lerin yaklaşık 450'sinin ABD, Japonya ve AB ülkelerine ait olması, gelişmekte olan ülkelerin, artık küresel şirketlerin politikalarını düşünerek, ekonomik politikalar ürettikleri şeklinde tartışmalara yol açmaktadır. Dünyanın en büyük 10 ÇUŞ 'undan, %80'i ABD, %20'si Avrupa kökenlidir. En büyük 20 ÇUŞ arasında % 75 ABD, %20 Avrupa ve %5 Japonya kökenlidir. En büyük 50 ÇUŞ arasında, %60 ABD, %32 Avrupa, %6 Japonya ve %5 diğer ülke kökenlidir ve ÇUŞ'lar arasında büyük rekabet gözlenmektedir. ABD, endüstri (General Electric), petrol ve doğalgaz (Exxon-Mobil), yazılım ve bilgisayar hizmetleri (Microsoft), ilaç (Pfizer), bankacılık (Citicorp), perakende (Walmart), sigorta (American International Group) ve enformasyon teknolojisi donanımı (Intel) alanlarında en büyük ÇUŞ'ların sahibidir. Bu dev ÇUŞ'ların toplam iş hacmi 1 trilyon dokuz yüz yetmiş dokuz milyon doları bulmaktadır.

ABD gibi büyük güç konumundaki devletlerin yönlendirdiği bu şirketlerin, siyasal misyonlar da üstlendiği görülmektedir. Şirketlerin plan ve kararları, gelişmekte olan ülkeleri ve insanlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Arıboğan, 1996, s.214).

Günümüzde dünya ekonomisine yön veren 500 ÇUŞ'lerin, hükümetler ve uluslararası kurumlarla birlikte dünya politikasını belirleyen başlıca aktörlerden biri olduğu söylenebilir (Kazgan, 2002,s.76). Ulusal ve uluslar arası siyasetin belirlenmesinde, devlet ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarının yanında küresel şirketlerde etkili roller üstlenmektedir. Çok uluslu şirketler, sivil toplum kuruluşları oluşturmak ve/veya desteklemek suretiyle de siyasal karar alma sürecini etkileyebilmekte ve baskı gücü oluşturabilmektedir.

Çok uluslu şirketler, ulus aşırı pazarlar, serbest ticaret anlaşmaları, ekonomik sistemin işleyişinin temel dayanakları olduğundan, öncelikli olarak, ekonomik alanda küresel finans piyasalarının gelişmesi, çok uluslu şirketlerin büyümesi ve giderek ulusal ekonomiler üzerinde hakimiyet kurmaları sonucunu doğurmuştur (Soros, 2003, s.1). Büyük ekonomik güce sahip çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) bir ülkeyi terk ederek ekonomik ve siyasal krizlere neden oldukları da bilinmektedir.

Bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, piyasalara ulaşmada artık zaman ve mesafe kavramının anlamını kaybetmesine neden olmuştur. Sermayenin bilgisayar ortamında dünya üzerindeki dolaşımı Çok Uluslu Şirketlerin dünya ekonomisinde söz sahibi olmalarına ve etkinliklerinin artmasına olanak sağlamıştır(Yılmaz, 2006, s.83).

İnternetin kullanılmaya başlanması ve yaygınlaşması paranın akış hızına çok büyük bir ivme kazandırmıştır. 1990'lı yılların sonlarında, dünya borsalarında internet üzerinden işlem yapabilmek, paranın yer değişimini hızlandıran büyük bir yenilik olmuştur. Şirket birleşmeleri yoluyla dev küresel şirketler ortaya çıkmıştır. Küresel şirketler, belirli bir ülkede bulunan ana merkeze bağlı olarak değişik ülkelerde faaliyet gösteren şubelerden oluşan bir bütündür. Değişime uyum sağlayamayanlar ise her geçen gün ekonomik sistemden dışlanmaktadır.

Amerikalı ve Avrupalı birçok ÇUŞ satış ve kârlarını kendi ülkeleri içinde artırma olanağına iç pazarın doymuşluğu nedeniyle sahip olmamakta ve ülke dışında doğan fırsatları değerlendirmek ve yeni pazarları ele geçirmek istemekte, ülke dışı fırsatları dikkatle değerlendirmektedirler. Günümüzde işletmelerin toplam satış ve kârlarının önemli bir kısmın ülke dışından sağlanması işletmeleri ülke dışı fırsatları değerlendirmeye itmektedir. İşletmelerin ülke içinde büyümeleri de ülke dışına çıkmak için bir başka nedendir. İşletmelerin temel stratejileri kısa dönemde kârı en yüksek seviyeye çıkarmaktır. Bu durumda işletmeler ülke dışı ortamla yakından ilgilenmek zorunda kalmaktadır.

Bu nedenle gelişmemiş ülkeler çok uluslu işletmeler için kârlı bir pazar konumundadır. Bu pazarların ele geçirilmesi ülke içindeki ekonomik tıkanıklığın giderilmesi için bir fırsat olabilmektedir. 2011 yılının başlarında Tunus'da başlayan ve çok kısa sayılabilecek bir sürede Orta doğu ülkelerine yayılan isyanlarda, ÇUŞ'lerin pazarlarını genişletme arayışının da etkili olduğu dikkate alınmalıdır.

Bu bağlamda, ulusal sınırlar içinde kuralları koymada, ülkeyi yönetmede ulusal hükümetlerin artık tek yetkili olmadığı yönündeki görüşler haklılık kazanabilmektedir. Bu durumun ulusal egemenliği aşındırdığını, sınırlandırdığını söylemek mümkündür. Bu süreçte ulus devletinin sonunun geldiğini söyleyen makaleler ve kitapların sayısı her geçen gün artmaktadır.

Soğuk Savaş sonrası oluşan ve küreselleşmenin bir faktörü olarak ortaya çıkan ticari casusluk ise genellikle enerji,mühendislik ve telekomünikasyon alanlarında olmak üzere ekonomik ve siyasi amaçların paralellik göstermesi sonucu sermaye kontrolü ,uluslar arası pazarda pay kapmak gibi amaçlarla yapılan istihbarat çalışmalarıdır. Bill Clinton'ın saldırgan savunma politikasının ticari istihbaratın kilometre taşı olduğunu ve ticari istihbaratın hedefinin başta Büyük Yükselen Piyasalar (Çin,Hindistan,Endonezya) olmak üzere global anlamda ülkelerin kendi şirketlerine milyar dolarlık ihalelerde avantaj sağlamak olduğunu düşünürsek,ticari istihbaratın uygulama biçimi hakkında bir kaç örnek vermek süreci ve konuyu anlamamıza yardımcı olacaktır.

1994 yılında Fransa ve Suudi Arabistan arasında 6 milyar dolarlık silah ve uçak ihalesinde Airbus şirketinin Suudi bir yetkiliye rüşvet teklif etmesinin ortaya çıkmasından sonra ihaleyi Boeing şirketi almıştır.

Fransa'nın elektronik devi Thomson CSF firması Brezilya'daki yağmur ormanlarının uydu eliyle izlenmesi konusunda 800 milyon sterlinlik anlaşmanın detaylarının Amerikan Raytheon şirketinin eline geçmesi sonucu ihaleyi Raytheon şirketi kazanmıştır.

Diğer bir yanda günümüzde Çin'in taktik sanayi ve teknolojilerinde bu kadar ilerlemesinin en büyük sebeplerinden birisi ticari istihbarat çalışmalarıdır.

Sonuç olarak günümüzde egemenlik ile ilgili istihbarat çalışmaları dışında tarih boyunca yakın ilişkide olan sermaye ve istihbaratın Soğuk Savaş sonrası küreselleşmenin etkisi ile ticari istihbarat çalışmalarını doğurduğunu ve hem egemenlik hem de ticari istihbarat alanlarında bilginin öneminin her geçen gün daha da arttığını söyleyebiliriz.

4. ULUS İNŞASI

Fukuyama, Devlet İnşası adlı kitabında, 11 Eylül'den sonra, küreselleşmeye ve dünya barışına engel olan zayıf devletlerin işgal edilmesi ve yeniden yapılandırılmasıyla terörün önlenmesini mümkün görüyor. Fukuyama kitabında ulus inşasını şu şekilde açıklamaktadır: Ulus inşasının üç ayrı yönü ve aşaması vardır.

İlki, çatışma sonrası yeniden yapılandırma olarak adlandırılan ve Afganistan, Somali, Kosova gibi şiddetli çatışmalardan yeni kurtulmakta olan ülkelerle ilişkindir. Buralarda devlet yetkisi tamamen çökmüş durumdadır ve temelden başlayarak yeniden inşa edilmesi gerekir. Dış güçler için buradaki mesele, güvenlik güçlerini, polisi insani yardım için, işin içine katıp, elektrik, su, bankacılık, ödeme sistemleri ve benzerlerini yeniden düzenlemek için teknik yardımlar olarak istikrarın kısa dönemde sağlanmasıdır.

İkinci aşamada asıl amaç dış müdahalelerin sona ermesinden sonra da ayakta kalabilecek, kendi kendini idare edebilen devlet kurumlarını yaratmaktır. Başarıyla tamamlanması ilkinden daha güç olan bu aşama dış güçlerin söz konusu ülkeden nazikçe çekilmeleri durumunda kritik bir hal alır.

Üçüncü aşama ikincisiyle önemli ölçüde örtüşür. Bu aşama zayıf devletin güçlendirilmesine ilişkindir. Bu durumda devlet yetkesi makul düzeyde kararlı bir biçimde mevcuttur. Ama mülkiyet haklarının korunması yada temel ilk öğretimin sağlanması gibi bazı vazgeçilmez devlet işlevlerini yerine getirememektedir...

1999 ve 2000’de Kosova ve Doğu Timor’daki ulus inşası teşebbüsleri sırasında, hem ABD hükümeti hem uluslararası toplum, iç koordinasyonun öneminin ve ulus inşasına ilişkin kurumsal hafızayı korumanın kimi yollarının ayırımına çok daha iyi vardılar. Ne yazık ki Bush yönetimi Afganistan ve Irak’a girdiğinde bu sabık deneyimden yararlanmadı. Daha önceki ulus inşa dönemlerinde düştüğü hataların aynısını yaptı. ABD Savunma Bakanlığı, ulus inşası denemelerinin hepsinde, kritik bir rol oynamasına karşın, bu tip karmaşık bir operasyonu örgütleyebilecek kurumsal yetenekten yoksundur (Fukuyama, 2005, s.122). Fukuyama’nın kitabı ABD’nin 11 Eylül’den sonra değişen güvenlik konseptlerine bir ideoloji arayışı diyebiliriz.

Küreselleşmenin Ulus Devlete Etkileri

Devlet, politik ve jeopolitik, ulus ise kültürel ve/veya etnik bir varlıktır. Ulus devlet kavramı her milletin kendi kaderini tayin ve otonomi hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu özelliğiyle birçok milliyetçi hareketin kaynağı olmuştur diyebiliriz. İngiltere’de 1700’lerin başında ortaya çıkan Fransız İhtilali’nin sonrasında dünyayı saran ulus devlet kavramı, kilise ve hanedana değil, devlete ve millete bağlılık üzerinde geliştiği için birçok imparatorluğun da sonunu hazırlamıştır.

19 ve 20. yüzyıllarda tüm dünyayı saran ulus-devlet yapılanması, küreselleşme ile birlikte ekonomi ve hukuki alanındaki yetkilerini giderek ulus üstü kurumlara devretme durumuyla karşı karşıya kaldı. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra kurulan Dünya Bankası, IMF, OECD ve son yıllarda Dünya Ticaret örgütüne dönüşen GATT gibi kuruluşlar, denetim ve yargılama gücüne de sahip oldular. Böylece ulus devletin karar alma, uygulama ve denetleme gücünün üstünde bir yapı ortaya çıktı.

Dünya Bankasının, öngörüsüne göre, ulus-devlet bir yandan dünya ekonomisinin bütünleşmesiyle küresel kurumlara, siyasal iktidarın dağıtılması ile de yerel parçalara doğru iki yönlü kan kaybedecektir. Bunun anlamı, dünya genelinde yeni sınırlar ile yeni kimliklerin küresel güçler tarafından yeniden tanımlanacağıdır (Güler, 2001, s.8).

Bu nedenle ulus-devletler “Dünya Ticaret Örgütünün” (WTO) ticaret kurallarına, “Çok Taraflı Yatırım Anlaşmasının” yatırım kurallarına, “Mali Faaliyet Hedef Grubunun”(Multilateral Agreement on Investment) mali işlem kurallarına ve “Kamu Yönetiminde Etik Anlaşmasının”(Ethics in Public Management) davranış kurallarına uymak zorundadır.

Bu değişim gerek uluslararası sistemde gerekse ulusal ve ulus-altı düzeylerde yeni yönetim modellerini kaçınılmaz kılarak, ulus-devletin yetki ve işlevlerinde bir farklılaşmaya yol açmıştır. Ulus devletin demokrasi, insan hakları, ticaret hukuku ve doğal çevreyi koruma gibi alanlardaki yetkileri ve sorumluluklarının da giderek ulus üstü kurumlarca denetlenmesi söz konusudur. Bu yeni yapılanmanın amacı ise yerel yönetimlerin doğrudan doğruya küresel pazarla ilişki kurmasıdır diyebiliriz. Böylece ulus devletin ulusal sermaye, pazar ve emeğe ilişkin sorumlulukları ve işlevleri açısından yetkileri en aza indirilmiş olacaktır.

Küreselleşmenin bir diğer sonucu da merkezi yönetimin yetkilerini yerel yönetimlere devretmesidir. Küreselleşme sürecinde ulus devletin küçülmesi, egemenliğini bölgesel ve yerel yönetimlerle paylaşma yoluna gitmesi yerel yönetimlerin ekonomik, sosyal, kültürel ve hatta siyasal alanda temel aktörler konumuna gelmelerini sağlamaktadır. Yerel yönetimlerin ekonomik ve idari konularda özerkleşmesi ile yerel yönetimlerin güçlenmesi amaçlanıyor. Yerel yönetimlerin özerkleşmesi yolundaki baskının gerekçesiye doğrudan demokrasiyi

gerçekleştirme, yerel halkın alınan kararlara katılımının ve denetiminin artması, etnik farklılığa uygun biçimde yerel kültürel çeşitliğinin sağlanmasıdır. Bu nedenle yerelleşme ve yerel yönetimlerin güçlendirilmesi, bir bakıma "ulus-devleti parçalamak için uygulanan bir plan olduğu iddia edilmektedir (Geray, 2001, s.19).

Küreselleşme taraftarlarının savunduğu temel özgürlükler, yerelleşme ve insan haklarının uluslar arası ölçekte korunmasına kimsenin itirazı dahi olamaz. Ancak, küreselleşme ile birlikte, ulus devletle tanımlanan vatandaşlık kavramı sarsılmakta, vatandaşlık tanımı siyasi çözüm arayışlarının temel anahtarı konumuna gelmektedir (Özalp, 2009, s.222).

Burada küreselleşmenin getirdiği değerleri tamamen kötülemek veya olumsuzlamak yerine, olumlu ve olumsuz yönlerini birlikte değerlendirmek, ülkemiz adına alınması gereken önlemleri tartışarak zorlukları fırsata dönüştürmek, bizi daha sağlıklı sonuçlara götürecektir.

Dikkat edilmesi gereken konu, özellikle küreselleşme hareketine paralel olarak, 1980'lerden itibaren binlerce insanımızın ölmesine neden olan bölücü terör ile dini istismar eden örgütlerin amaçlarını ve onları destekleyen küresel güçleri iyi okumamız gerekmektedir.

1990 yılına kadar insan hakları ve demokratikleşme sorunu kapsamında değerlendirilen Kürt sorunu, günümüzde küresel güçler tarafından artık uluslar arası siyasi bir sorun haline getirilmiştir. Ulusal ve uluslar arası medyada "Kürtlerin bağımsızlığı" konulu paneller, açık oturumlar, tartışmalar olağan hale gelmiştir.

Soğuk savaş sonrası dönemde, küreselleşme ile "ulus-devlet" ve "ulusalcılık" gibi kavramların öneminin giderek azalacağını, gelişen kapitalist üretim ilişkisinin uluslararası etkileşimi artıracığı tartışılmaktadır (Tatlıdil, 2000, s.121).

Ulus-devlet açısından küreselleşmeye ilişkin tartışmaları üç başlık altında toplamak mümkündür. Birincisi, küreselleşmenin ulus devleti ve ulusallığı zayıflatığı, yok ettiği dolayısıyla ulusları, uluslar arası sermayenin hegemonyasına soktuğunu ileri süren görüş oluşturmaktadır. İkinci görüş, küreselleşmenin dünyanın geleceği için zorunlu bir sonuç oluşunu ve küresel yeni dünya düzeninin olanaklarından yararlanılması gerektiğini savunan küreselleşme yanlılarının oluşturduğu yaklaşımdır. Üçüncü görüş ise, ulus-devletin küreselleşme karşısındaki konumunu esas alarak, küreselleşmeye karşı ya da taraf olma konusunda temkinli olan, hatta diğer iki yaklaşımı oluşturan temel tezleri reddeden yaklaşımdır. Bu üç görüşü savunanları "küreselleşme karşıtları (kuşkucular)", "aşırı küreselleşmeciler (radikaller)" ve "dönüşümcüler" şeklinde sınıflandırabiliriz.

Bu üç görüş içerisinde, ulus devletin gelişmelerin önünde bir engel olduğu yönündeki düşünceler güçlendikçe, küresel ideolojiye uygun yeni bir siyasi iktidar ilişkisine yönelik düşüncelerde de artışlar görüldü.

İstihbarat servislerinin bu aşamada görevi, bu üç görüşü de dikkate alarak küreselleşmenin ulus-devlete etkileri ve bunun ülkeye yansımalarını analiz etmektir.

Ulus devletin gelişmelerin önünde bir engel olduğu yönündeki düşünceler güçlendikçe, küresel ideolojiye uygun yeni bir siyasi iktidar ilişkisine yönelik düşüncelerde de artışlar görüldü.

Dünya Ticaret Örgütü, IMF, G-8 ülkeleri, Bankacılık sektörü, Uluslar arası Borsa Hareketleri vb kuruluşlar, düzenledikleri seminerler sonunda yayınladıkları raporlarında, küreselleşmenin önündeki en büyük engelin ulus devlet olduğuna vurgu yapıyorlar. Dünya ekonomisine yön veren ülke ve kuruluşların ulus devleti gelişmeler önünde engel olarak görmeleri ulus devletin geleceğinin ne kadar ciddi tehlikede olduğunu göstermektedir.

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, dünya küreselleşme denilen bir değişim ve dönüşüm süreci içerisinde bulunmaktadır. Küreselleşme olgusu aynı zamanda, devletin temel aktör olma konumunu da değişime uğratmaktadır. Uluslararası aktörlerin devletlerin içişlerine müdahale etmeleri nedeniyle devletlerin hareket alanı daraltılmaktadır. Bu süreçte değişimi yakalayıp, ulusal çıkarları doğrultusunda yönlendiren toplumlar başarılı olmaktadır. Gelişmiş ülkeler devlet örgütlerini değişen dünya koşullarına göre yeniden yapılandırdığı bir dönemde, ulus devletlerin de değişen dünya koşulları çerçevesinde, ulusal çıkarlarını koruyacak şekilde devlet aygıtını yeniden yapılandırmaları önem kazanmaktadır.

Büyük şirketler için bugün hammadde ve ürünlerin satılacağı pazar büyüklüğü açısından ulus devlet tatmin edici değildir. Günümüzde sınırların, devletlerin mutlak egemenlikleri altında bulundukları toprak parçalarını birbirinden ayıran çizgiler olma anlamını yitirdiği öne sürülmektedir Küreselleşmenin siyasal, kültürel ve ekonomik sonuçları yaygınlık kazandıkça, taraftarları kadar, karşı çıkanların sayılarında da artış olmuştur.

Son yıllarda küreselleşme üzerinde bu kadar yoğun tartışmalar yapılmasının nedeni, 1980'lerin başından itibaren üretim, ulaşım ve iletişim teknolojilerindeki yaşanan hızlı gelişmelerdir. Bütün bu süreçler, küresel düzeyde yeni toplumsal ve yapısal oluşumları ortaya çıkarmakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda evrensellik, ulus-devlet, siyasal otorite, yerellik, etnik kimlik ve toplumsal kimlik gibi kavramları da değişime uğratmaktadır.

Küreselleşme gelişmiş olan ülkelerin soğuk savaş sonrasında dünya ölçeğindeki çok yönlü toplumsal ilişkileri en küçük ayrıntıları da dikkate alarak, kendi kontrolleri altında tutma ve düzenlemeye çalışma çabasıdır denebilir. Soğuk savaş sonrasında ortaya çıkan bu durum kuşkusuz küreselleşmenin önemli bir boyutunu ortaya koymaktadır.

Küreselleşmenin insanlık için olumlu bir gelişme olduğunu düşünenlere göre; küreselleşme sınır ötesi serbest ticaretin artmasına, demokrasi ve insan haklarına yönelik çalışmalarda gelişmelere ve büyük oranda refahın yükselmesine neden olmuştur.

Küreselleşme karşıtlarına göre ise; küreselleşme, çokuluslu şirketlerin yönlendirdiği ve denetlediği, gelişmekte olan ulus devletlerin zararına oluşan bir dünya pazarıdır. Çünkü küreselleşmeden kazananlardan çok daha fazla oranda kaybedenler vardır.

Seattle'da başlayan ve dünyanın değişik ülkelerinde düzenlenen her küresel zirveyi protesto etmek için binlerce kilometre yol giden küreselleşme karşıtları gibi küreselleşmenin çok yönlülüğünü dikkate almayarak, dünyada yaşanan bütün kötülüklerin, yoksulluğun, sömürünün nedeni olarak küreselleşmeyi görmek yerine, tüm boyutları, etkileri, olumlu ve olumsuz yansımaları ile küreselleşmenin etkilerinin değerlendirilmesi gerekir.

KAYNAKÇA

- Anbarlı, Ş. (2004). Küreselleşme Karşısında Ulus Devletin Yeni Konumu: Türkiye İçin Bir Perspektif, Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi, Gazi Antep: Gazi Antep PMYO. Yıl:2, Cilt:2, Sayı:1, 127-147
- Arıboğan, D. Ü. (1996). Globalleşme Senaryosunun Aktörleri. İstanbul: Der Yayınları.
- Barnet R.J. ve Müller, R.E. (1976). Evrensel Soygun: Çokuluslu Şirketlerin Gücü. (O. Deniztekin, Çev.). İstanbul: e Yayınları.
- Bauman, Z. (1999). Küreselleşme: Toplumsal Sonuçları, (A.Yılmaz, Çev.). İstanbul:Ayrıntı Yayınları.
- Christopher N. (2001). Realizm: Küreselleşme ve Bağımsız Devlet, (M.Türker, Çev), Ankara:Türkiye Günlüğü.
- Çitlioğlu, E. (2007). Terörizm ve Küreselleşme. Stratejik Analiz, sayı 92, 77-85.

- Davutoğlu, A. (2002). Küresel Bunalım. İstanbul: Küre Yayınları.
- Davutoğlu, A. (2009). Stratejik Derinlik Türkiye'nin Uluslar arası Konumu. İstanbul: Küre Yayınları.
- Ekin, N. (1999). Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul: İTO Yayını.
- Erbay, Y. (1998). Kavram Olarak Küreselleşme. Yeni Türkiye, 21. Yüzyıl Özel Sayısı-I (Sayı 19): 160-179.
- Erdem, M. Burhan (1998). Küreselleşme ve Bilgi Çağında Yeni Ekonomi. Yeni Türkiye, 21. Yüzyıl Özel Sayısı-II (20. Sayı): 983-987
- Fukuyama, Y. F. (2005). Devlet İnşası. (D.Ç.Kasap, Çev.).İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Geray, C. (2001). Kentleşme Sorunlarının Çözümü Açısından Küreselleşme, Özelleştirme, Yerelleşme ve Yerel Yönetimler. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Ankara:i TODAİE Yayınları. Cilt 10, Sayı 4:19-37
- Giddens, A. (2000). Elimizden Kaçıp Giden Dünya. (O.Akınhay, Çev.). İstanbul : Alfa Yayınları.
- Giddens, A. (1994). Moderliğin Sonuçları, (E. Kuşdil, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınlar.
- Güler, B.A.(2001). Yerel Yönetimlerde Reform Sorunu, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Ankara: TODAİE Yayınları. Cilt 10, Sayı 3: 1-18
- Kazgan, Gülten. (2002). Küreselleşme ve Ulus-Devlet, (2.Baskı). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Keyman, E. F. (2006). Küreselleşme, Uluslararası İlişkiler ve Hegemonya. Uluslararası İlişkiler Dergisi, Cilt: 3, Sayı (9) : 1-20
- Kissinger, H. A. (2010). Diplomasi. Çeviren: (İ. H. Kurt, Çev.). İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kodaman, B. (2002). II. Meşrutiyet Dönemi (1908-1914) Türkler Ansiklopedisi,Cilt:13,Ankara:Yeni Türkiye Yayınları.
- Kutal G ve Büyüksulu, A.R. (1996). Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama. İstanbul Der Yayınları.
- Özalp, A. (2009). Homo Politicusun Ontolojisi. Çorum: Hitit Kitap.
- Platon. (2003). Devlet. (S Taşcı ve Akbıyık, N. Çev.). Ankara: Metropol Yayınları.
- Soros, G. (2003). Küreselleşme Üzerine. (M. Keçik, Çev.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Tatlıdil, E.(2000). Globalleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Değişimi: Türkiye Örneği, Prof. Dr. Eyüp Kemerlioğlu'na Armağan, Sivas: Önder Matbaacılık.
- Uysal, D. (2002). Küreselleşme ve Gelişmekte olan Ülkeler. Küresel Sistemde Siyaset, Yönetim, Ekonomi. (Ed). Çukurçayır. M. A. Konya: Çizgi Yayınevi.
- Ülman, H. (1992). Dünya Nereye Gidiyor??. Yeni Dünya Düzeni ve Türkiye. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yılmaz, S. (2006). 21. Yüzyılda Güvenlik ve İstihbarat. İstanbul: Alfa Yayınları



STRATEJİK YÖNETİM ARAŞTIRMALARINDAKİ İLERLEMELER VE GÜNCEL TARTIŞMA KONULARI

PROGRESS IN STRATEGIC MANAGEMENT RESEARCHES AND CURRENT DISCUSSION CONDITIONS

Murat ÇUBUKCU¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, günümüzün yoğun rekabet ortamında daha da önemli hale gelen strateji ve stratejik yönetim düşüncesinin gelişimini ve günümüzdeki stratejik yönetim konularındaki araştırma konularının yönünü ortaya koymaktır. Bu çerçevede çalışmamızda konuyu geniş ve derin bir bakış açısı ile irdeleyerek, yorum yapma ve yeni sentezlere ulaşmak için literatür incelemesi yapılmıştır. Makale konusu ile ilgili kaynakların gözden geçirilmesi, görüşler, tutumlar ve betimlemelerin bulunması sağlanmıştır. Bu makalemizde, geçmişten günümüze stratejik yönetim düşüncesinin ve felsefesinin öncüleri ve tarihsel gelişim süreci, günümüze kadar ortaya çıkan stratejik yönetim okulları ve araştırma konuları literatür taraması ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmamızda, stratejik yönetim düşüncesinin sağladığı ilerleme ve gelişmeler incelenmiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda, öncelikle stratejik yönetimin bir bağımsız bilim dalı olarak bilimleşme sürecinin 1980'lerde başladığı, 1990'larda bilimselliğin sorgulandığı, 2000'lerde disiplinleşme tartışmaları, 2010'larda toparlayıcı kuram arayışları olduğu görülmüştür. Günümüzdeki stratejik yönetim araştırmalarının yönünün tespitine yönelik, akademik makalelerde yer alan stratejik yönetime dair araştırma konularının tespiti ve listelenmesi sağlanmıştır. Literatür taraması yöntemiyle stratejik yönetim araştırmalarına konu edinen araştırmaların temel, içerik, süreç, bilişsel ve bağlamsal araştırmalar olarak sınıflandırıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Strateji, Stratejik Yönetim, Stratejik Yönetim Süreci, Araştırma Konularının Sınıflandırılması, Literatür Taraması,*

Abstract

The aim of this work is to develop the strategy and strategic management thinking that has become more important in today's intense competitive environment and the direction of research topics in today's strategic management issues. In this frame of study, literature review has been done in order to examine and discuss with a wide and deep point of view and to reach new syntheses. Observation of sources, opinions, attitudes and descriptions of the article is provided. In this article, we have tried to put forward the literature and the research agenda of the past, the pioneers of daily thinking and philosophy, the historical development process, the everyday

¹ Dr., 711314012@ogr.uludag.edu.tr

strategic management schools and research topics. In our work, progress and developments in strategic management thinking are examined. As a result of the literature review, it was first found that strategic management started as an independent science field in the 1980s, in the 1990s it was questioned by scholarship, in 2000s disciplinary debates, and in 2010, it was a search for restorative theory. Research topics related to strategic management in academic articles are identified and listed for the determination of the direction of current strategic management research. As a result of the literature review, the researches which are subject to strategic management researches are classified as basic, content, process, cognitive and contextual researches.

Keywords: Strategic Management, Strategic Management Process, Classification of Research Subjects, Literature Review,

1. GİRİŞ

Yoğun rekabetin yaşandığı, değişken ve oldukça riskli çevrede, strateji ve stratejik yönetim anlayışı, işletmeler için daha da önem kazanmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışmada, stratejinin ve stratejik yönetim düşüncesinin gelişim süreci incelenmiştir. Bu çalışmamızda, stratejik yönetim felsefesinin doğuşu ve stratejik yönetim düşüncesinin tarihsel gelişimine yönelik kuramsal bir çerçevenin ortaya konulması ve günümüzde literatürde yer alan araştırma konularının tespiti amaçlanmıştır. Çalışmamızın amacı literatür taraması yapılarak stratejik yönetimin gelişim süreci ile birlikte stratejik yönetimdeki temel soruların ve konuların tespit edilmesidir. Stratejik yönetim alanının örneği ve stratejik yönetim alanındaki ilerlemenin kuramsal ve ampirik incelenmesi yapılmıştır. Stratejik kuram ve araştırmaların hangi alt alanlarda yürütüldüğünü ve akademik alanda yürütülen araştırmaların yönünün ortaya konulmasıdır.

Çalışmamızda bağımsız bilimsel araştırma yapılıp, konu geniş ve derin bir bakış açısı ile irdelenerek, yorum yapma ve yeni sentezlere ulaşmak için değişkenlerin derinlemesine ve sistematik olarak incelenmesi ve üzerinde çalışılması ile incelenen konuda kavramsal bir çerçeve oluşturulması sağlanmıştır. Betimsel analiz ile farklı kişilerin aynı konu hakkında ki farklı düşünceleri elde edildiği tarzda aktarılmıştır. Bu çalışmamızda, literatür taraması ile öncelikle strateji ve stratejik yönetim düşüncesinin tarihi süreç içerisinde ki gelişimi, güncel tartışma konuları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Betimsel araştırmalarda, varlığını sürdüren olaylar ele alınır ve yaşananların ne olduğu betimlenip açıklanmaya çalışılır (Sönmez ve Alacapınar, 2011, s.48). Araştırmamızda içerik ve betimsel analiz ile nitel analiz yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, büyük hacimli metinlerin, örnekleme ve birçok kodlayıcı ile ölçülmesini sağlar (Neuman, 2016, s.468).

Çalışmamızda, günümüzde stratejik yönetiminin bağımsız bir alan olarak gelişme gösterdiği ve literatürde yapılan çalışmalarda artış sağlandığı ortaya konulmaktadır. Literatürdeki strateji ve stratejik yönetim konularını ortaya koyan çalışmaların bir araya getirilerek toplu halde sunulması ve mevcut çalışmalardan seçici alıntılar yapılarak mevcut tartışmaların ortaya konulması amaçlanmıştır. Literatür taramasında içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi yöntemi, birçok makaleye bir anda göz atma imkanını sağlayan bir yöntemdir. İçerik analizi yöntemi, elde edilmiş verilerin özetlenmesini, standardize edilmesini, karşılaştırılmasını veya başka bir biçime dönüştürülebilmesini sağlamaktadır. Kısaca, içerik analiziyle nitel veriler nicel terimlere indirgenmektedir (Öğülmüş, 1991, s.215).

Çalışmamızın temel soruları; strateji ve stratejik yönetim alanında, süreç içerisinde yapılan belli başlı çalışmalar nelerdir? Bu çalışmalar arasında konuları ve içerikleri açısından benzerlikler var mıdır? Belli dönemlere damga vuran yaklaşımlar ve okullar nelerdir ve ortaya konan bu yaklaşımlar arasında farklılıklar var mıdır? Stratejik yönetime dair literatürdeki güncel araştırma konularının yönü nedir? olarak belirlenmiştir. Literatür

taraması ile birlikte özellikle yerli ve yabancı akademik makalelerin taranması sonucunda tespit edilen konu ve araştırma sorularının alt araştırma alanlarına göre sınıflandırıldığı tespit edilmiştir; temel, içerik, süreç, bilişsel ve bağlamsal araştırmalar olarak.

2. STRATEJİK YÖNETİM DÜŞÜNCESİNİN GELİŞİM SÜRECİ

Geçmişten günümüze strateji kavramı zaman içerisinde farklı anlamlar ifade etse de önemini artırarak korumuştur. Strateji sözcüğünün kendine has bir çekim kuvveti vardır, konuşulan bir konunun olduğundan fazla anlam ifade etmesini istiyorsak ‘stratejik’ olduğunu söyleriz (Yılmaz, 2009, s.160). Günümüzün yüksek rekabete dayalı iş ortamında, farklılık yaratarak rekabette öne geçebilen işletmeler, stratejik yönetim esaslarına göre faaliyet gösteren işletmelerdir (Kaplan ve Norton, 2014, s.9–10). Stratejik yönetim düşüncesi zaman içerisinde sosyal, iktisadi ve siyasi şartlara bağlı olarak bir değişim ve dönüşüm geçirmektedir. Günümüzdeki anlamıyla işletmelerde stratejik düşüncenin başlangıcını 1800’lü yıllara kadar götürmek mümkündür. Bilimsel yönetimin geçmişine bakıldığında, bu sürecin II. Dünya savaşı sonrası önem kazandığı görülmektedir. 1950–1965 yılları arasında ki dönem kısa ve uzun vadeli ve toplu planlama faaliyetlerinin yapıldığı dönemdir. Stratejik planlama dönemi olarak da adlandırılan 1970’li yıllar işletmelerde stratejik iş birimlerinin öne çıktığı ve stratejik planlama faaliyetlerinin önem kazandığı dönemdir. 1980’ler rekabet ve sektör analizi faaliyetlerinin başladığı dönemdir. M. Porter tarafından (1985), ‘Beş Rekabet Güç’ modeli ortaya konulmuştur (Akgemci, 2013, s.13–16).

Stratejik yönetim düşüncesinin gelişimi üç ana dönem olarak ele alınabilir. 1960 ile 1980 arası stratejik planlama anlayışı dönemi, 1980 ile 1990 arası rekabet stratejisi dönemi ve 1990’lardan günümüze temel yetkinliklere dayalı strateji anlayışı dönemidir. Çağdaş stratejik yönetim düşüncesi 1950 ve 1960’larda doğmuştur. Bu alanda ilk çalışmalar, Chandler, Selznick, Ansoff ve Drucker tarafından gerçekleştirilmiştir (Barca, 2009, s.35). 1980’lerin ilk yıllarına kadar strateji ile ilgili çalışmaların çoğu, kâr amacı güden organizasyonlar tarafından yapılmakta ve sadece kamu sektöründe veya askeri alanda uygulanmaktaydı. Ancak günümüzde strateji çalışmaları kâr amacı güden gütmeyen tüm kurumlar tarafından yapılmaktadır (Bryson, 2011, s.12).

2.1 Stratejik Yönetimin Tarihsel Gelişimi

Strateji kavramı, tarih boyunca devam eden anlam değişimi geçirmiştir. Başlangıçta strateji kavramı, askeri bir kavram olarak askeri liderin ‘strategos’ olarak sahip olduğu rolle ilişkilendirilmiştir (Saklı, 2012, s.9–10). Daha sonra generallik sanatı anlamına gelmeye başlamıştır (Mintzberg vd., 1995). M.Ö. 500 yıllarında ‘savaş sanatı’ kavramına öne süren Sun Tzu, ‘çok hesap zaferi, az hesap mağlubiyeti getirir’ demek suretiyle, analizin önemini ortaya koymuştur (Wing, 1995, s.19). Bu dönem stratejinin salt askeri anlamda ele alındığı bir dönem olmuştur. M.Ö. 450 yıllarında, Perikles zamanında, ‘yönetim başarısı’ anlamını kazanmıştır. M.Ö. 330 yıllarında ise; ‘rakiplerin üstesinden gelmek için güç kullanma ve tek bir yönetim sistemi kurma anlamına gelmiştir (Mintzberg vd., 1995). Strateji kavramı, önce askeri rol ve askerlik sanatı, sonra askeri boyutu ağır basan yönetim anlayışları biçiminde anlaşılmıştır. Uzun süre bu bağlamda anlaşılan strateji, daha sonra siyasi yönetim ve işletme yönetimi bağlamında anlam kazanmıştır (Saklı, 2012, s.9-10).

1960’lı yıllarda başlayan modern yönetim yaklaşımıyla birlikte; sistem yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı ve stratejik yönetim yaklaşımı olmak üzere üç ayrı yaklaşım doğmuştur. Sistem yaklaşımı, yönetimi tüm çevresiyle bir bütün olarak görürken, durumsallık yaklaşımı ise her örgütün yapısına uygun tek bir çözüm olmadığını ve en iyinin duruma göre yani, çevre, teknoloji ve kaynaklara göre değişeceğini savunmaktadır. Aynı dönemde ortaya çıkan stratejik yönetim yaklaşımı ise hem sistem hem de durumsallık yaklaşımını içermektedir (Tümer, 1993, s.101–102).

1960'lı yıllarda Amerikan okullarında popüler olmaya başlamış olan stratejik yönetim, daha çok iş politikaları olarak ele alınmıştır. Bugün bildiğimiz manada stratejik yönetimin kuramsal ve uygulama alanının kökenini, 1960 ve 1970'li yılların akademisyenlerinin, sanayicilerinin ve danışmanlarının çalışmalarından almıştır (Üsdiken ve Çetin, 2001, s.119). 1980'lere kadar 'İşletme Politikası (Business Policy)' olarak adlandırılmış daha sonraları Schendel ve Hofer (1979) 'in önerisiyle 'Stratejik Yönetim' kavramının kullanılmaya başlandığı görülmüştür (Eryılmaz, 2016, s.10).

1980'lere gelindiğinde, askeri stratejiye bir geri dönüş yaşandı. Saldırgan-agresif (Offensive), savunucu (Defensive), yandaş (Flanking) ve gerilla (Guerrilla) pazarlama savaş stratejisi teorileri ortaya konuldu. Agresif teori, mevcut rekabet avantajını güvence altına almaya odaklanmaktadır ve bunu yaparken sert ve yıkıcı teknikler kullanılmaktadır. Defansif strateji ise mevcut avantajı korumaya amaçlanır ve rakiplerden saldırı beklenmez. Daha çok mevcut pozisyonu güçlendirmek güdülenir. Flanking strateji ile rakipler tarafından önemli olmayan faaliyet alanlarında operasyonlarda bulunulur. Gerilla pazarlama stratejisi, hücumu dayalı stratejiye çok benzemektedir. Farkı ise agresif saldırıların rakiplerin ilgili pazardan çekilmelerine kadar devam etmesidir (Ries ve Trout, 1997, s.102).

Hammel ve Prahalad, stratejilerin daha aktif bir yapıya sahip olmasını ve strateji oluşturmanın sadece masa başında oturarak yapılamayacağını (Hamel ve Prahalad, 1989, s.148-161) ve işletmelerin gerçekten başarılı oldukları temel yeteneklerine odaklanmalarını belirtmişlerdir (Hamel ve Prahalad, 1990, s.79-91). Porter ise 5 güç analizini ortaya koymuştur. Porter ayrıca, işletmelerin maliyet minimizasyonu, ürün farklılaştırma ve pazar odaklı stratejilerden birkaçını seçmek yerine sadece bir tanesine odaklanmalarının onlar için daha akılcı olduğunu savunmuştur (Porter, 1998, s.5-12).

Drucker, bilgi işçisi kavramını, bazı çalışanların fiziksel güçten ziyade akıl güçlerini daha fazla kullanarak örgüte daha fazla fayda sağladıklarını öne sürmek sureti ile ilk defa 1950'lerde ortaya attı. 1990'larda Senge, öğrenen organizasyonlar yaklaşımını sunmuştur. Bu yaklaşıma göre örgütler, bireylerin rahatlıkla bir yer edinebildikleri topluluklar gibi olmalıdır (Senge, 1990, s.57). Mintzberg'te 1990'lara doğru stratejik yönetim sürecini incelemiş ve bu sürecin umulandan daha değişken ve öngörülemez olduğunu fark etmiştir. Mintzberg'e göre 5 tür strateji bulunmaktadır. Plan olarak strateji, taktik olarak strateji, geçmişe dayalı örnek olarak strateji, pazar pozisyonu olarak strateji ve bakış açısı olarak strateji. 2000'lerde ise strateji sayısı 10'a çıkmış, ekol olarak adlandırılmış; tasarım ekolü, planlama ekolü, konumlandırma ekolü, girişimcilik ekolü, bilişsel ekol, öğrenme ekolü, güç ekolü, kültür ekolü, çevre ekolü ve dönüşüm ekolüdür. İlk üç ekol öngörücü yapıya sahiptir. Yani, olması gerekeni belirler. Akabindeki altı ekol betimleyici, yani mevcut durumu anlatan bir yapıya sahiptir. Son ekol ise bütünleştirici yani hem öngörücü hem de betimleyici özelliktedir (Mintzberg vd., 1998, s.5-7).

1990'lı yıllar, stratejik görüş dönemi olarak adlandırılmaktadır. Hamel ve Prahalad tarafından (1994) kaynak temelli teorinin en uygulamalarından biri olan temel yeteneklere vurgu yapılmıştır. 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren ise, işletmelerin geleceği öngöremediği, işletme çevresinin belirsizliklerle dolu olduğu görüşü yaygındır. Özellikle 1995-2000'li yılların arasında değişim mühendisliği uygulamaları ön plana çıkmıştır. Bu dönemde Andrew Grove ve Adrian Slywotzky tarafından yaklaşımlarda ortaya atılmıştır. Grove stratejik dönüşüm noktası yaklaşımına dikkat çekmiştir. Slywotzky değer göçü kavramına dikkat çekmiştir (Akgemci, 2013, s.16-19).

2.2 Stratejik Yönetimin Temel Felsefesi ve Önemi

Stratejik yönetim düşüncesi zaman içerisinde sosyal, iktisadi ve siyasi şartlara bağlı olarak bir değişim ve dönüşüm geçirmiştir. 1765'te yeni bir enerji kaynağı olarak buhar makinesinin bulunması, 1776'da Adam Smith'in 'Ulusların Zenginliği' adlı eseri kaleme alması, 1789'daki Fransız devrimi teknolojik ve toplumsal açıdan değişimin ve strateji düşüncesinin temel taşları olarak kabul edilebilir (Akgemci ve Güleş, 2010, s.6-7). Koşulların sürekli değiştiği yoğun rekabet ortamında, strateji fikirleri hızla değişmektedir. Stratejilerin uygulanması her yönüyle, analiz, formülasyon, uygulama ve gelişimin, yeni rekabet bağlamında değerlendirilmektedir. Bugünün stratejik zorunlulukları; fırsat tanıma ve değer yaratma zorunluluğudur (West ve Bamford, 2010, s.7).

İşletmenin felsefesi, işletmenin inanç ve değer hedeflerini ortaya koyar. İşletme faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi için bu inançlar ve değerler topluluğuna sahip olmalı ve çalışanlara da bu inanç ve değerlerin yansıtılması gerekir. İşletmenin felsefesini oluşturan inanç ve değerler; pazarın en iyisi olma, işin daha iyi sürdürüle bilinmesi için ayrıntılara önem verme, kişilere değer verme, en iyi kalite de ürün ve hizmet sunma, şekilcilikten ziyade, gerçek ilişkilere ve dostluklara önem verme, doğruluk, dürüstlük ve güvenilirliktir (Yeniçeri, 2006: 52). Stratejik düşünme, rakibe üstün gelme ve bunu da aynı şeyi onun size uygulamaya çalıştığını akıldan tutarak yapma sanatıdır (Mütercimler, 2011, s.xvii).

Strateji örgütün gelecekteki kaderini tasarlamak için yapılır. Güne takılıp kalmamak, yaşayan sorunlar tarafından engellenmemek, mevcut başarıların cazibesinden kurtulabilmek için stratejik düşünmek ve davranmak gereklidir (Yeniçeri ve İnce, 2005: 463). Stratejik tercihlerin belirsizlik ortamında yapılması ve stratejik karar vericilerin sınırlı rasyonel olmaları, stratejik olguların temel özellikleri olarak görülmektedir. Stratejik yönetimde çapraz düşünüş ve düşünce tarzı çok önemlidir. Konulara bir taraftan kendi cephesinden bakarken diğer yandan rakip cepheden de bakmayı bilmek gerekmektedir. Edinilen bu düşünce tarzı, zamanla çapraz tarama alışkanlıklarına dönüşerek, rakibin hamlelerini ve amaçlarını, hangi hareketinden neyi hedeflediğini, nasıl sonuçlanacağı, rakip olarak size ne tür bir etkide bulunabileceği sürekli tahmin etme ve savuşturma imkânı sağlar. Bu durum, rakibin amacını rakipten önce bilmeyi öğretir (Yüzbaşıoğlu, 2004, s.10).

Stratejik düşünmede tahminin yeri yoktur; stratejik düşünme falcı gibi kâğıt açmak demek değildir (Mütercimler, 2011, s.xix). Stratejik yönetim gelecek ile ilgilidir. Stratejik yönetim ile yarına bakılır ve gelecek tasarlanır. Stratejik yönetimin temel sorunu gelecekte ne yapılacağı değildir. Bilinmeyen ve görünmeyen gelecekte istediğimiz olayların oluşması için şimdi, bugün nelerin yapılacağını belirlenmesidir. Stratejik yönetim anlayışına göre hiçbir örgüt boşlukta değildir. Her örgüt kendisini çevreleyen koşullar içinde yaşar ve bu koşullardan etkilenir. Bu çevre değişken bir çevredir. Stratejik yönetimle dış çevreye bakılır ve değişimin yönü, çerçevesi ve kuralları algılanmaya çalışılır (Pamuk vd., 1997, s.13-14).

Son zamanlarda, stratejik yönetim alanına eleştirel bilim anlayışı gözüyle bakan çalışmaların sayısında çarpıcı bir yükseliş olmuştur. Shrivastava (1986)'ya göre stratejik yönetim inkâr edilemeyecek derecede ideolojiktir. Düşünre göre, stratejik yönetim örgütlerin içindeki mevcut güç yapılarını ve kaynak dağılımındaki eşitsizlikleri meşrulaştırma vazifesini üstlenir. Stratejiyi, karmaşık bir çevrede işleri yönetmeye imkân veren rasyonel teknikler seti olarak kavramsallaştıran Ortodoks stratejik yönetim söylemi gerçekleri maskeleyerek ayrıcalıklı sınıf konumunda olan stratejist üst düzey yöneticilerin çıkarlarına hizmet eder (Eryılmaz, 2016, s.13).

3. STRATEJİK YÖNETİM LİTERATÜRÜNDEKİ İLERLEMELER

Stratejik yönetim literatüründe, çevresel koşullara uyumun sağlanması konuları önemli tartışma alanı olmuştur. Değişen iç ve dış çevre koşullarına göre, rakiplerinden daha hızlı öğrenenler ve uygulayanlar rekabette avantajlı olacaklardır. Yeni strateji anlayışları da sürekli değişen dünyamızla birlikte değişmektedir. Günümüzde işletmeler, ortamın üstünde başarı göstermek, uzun vadeli veya sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için stratejik yönetim araçlarına sıklıkla başvurumaktadırlar. Kaynaklara dayalı yaklaşımın önde gelen yazarlarından olan Barney'e göre sürdürülebilir rekabet avantajı geliştirilmesinde örgütün kaynakları önemli rol oynar. Barney'e (1991) göre; bir örgütün bileşenleri stratejisiyle uyumalıdır. Çünkü para ve zaman bakımından bir stratejinin uygulanması çok pahalıdır. Bir strateji kaynaklar ile hem miktar hem de tür bakımından kullanılabilir ve uyumlu olmalıdır (Barney, 1991, s.105).

Literatürdeki pek çok çalışmada, stratejinin tamamen çevresel koşullardan mı kaynaklandığı veya strateji ve çevresel boyutlar arasında iki yönlü bir uyum olup olmadığı tartışılmaktadır. Klasik çalışmaların çoğu reaktif bir bakış açısını, yani stratejinin çevresel koşullara uyması gerektiğini benimsemiştir. Ancak son zamanlardaki düşünce, proaktif ve/veya etkileşimli bir rolün stratejiye atfedilmesidir. Porter (1981)'a göre yapı, davranış ve performans paradigması piyasa yapısı ile işletme davranışları arasındaki iki yönlü etkileşimi varsayar. Örgüt teorisindeki ve stratejik yönetimdeki çağdaş görüş, örgütlerin çevrelerini harekete geçirmeleri (Weick, 1979) ya da alanların da birincil stratejilerini tanımları ve daha sonra ikincil stratejilere göre (Bourgeois, 1980) seçili alanda gezinmeleridir (Venkatraman ve Camillus, 1984: 517). Literatürdeki, Andrews (1971), Hofer ve Schendel (1978) gibi araştırmacılara göre, strateji formülasyonunda en yaygın paylaşılan varsayımlardan biri, bir işletmenin stratejisinin uygunluğunun, işletmenin karşılaştığı çevresel veya örgütsel koşullara uyması ve uyumu açısından tanımlanabilir olmasıdır (Zajac vd., 2000, s.429).

Literatürde işletmelerdeki strateji uygulamalarının örgütsel yapılar üzerindeki etkileri ve mevcut örgütsel yapının işletme stratejilerinin belirlenmesi ve uygulamalarına olan etkisi ve bu etkinin önemi ve strateji-yapı etkileşimi ve uyumu konuları tartışılmaktadır. Örgütler az da olsa çevrelerini etkileme çabasına da girebilirler. Ancak çoğunlukla çevreleri ile uyum ve bütünleşmeye çalışırlar. Gupta ve Govindarajan (1984), etkileşimli etkiler açısından strateji ve yönetsel özellikler değişkenleri arasındaki uyumu belirlerken, Miller ve Friesen (1984), başarılı ve başarısız işletmeler grubunun daha büyük değişkenler arasındaki farklı konfigürasyon modellerini araştırmışlardır (Venkatraman, 1989, s.424).

Günümüzde işletmeler stratejik yönetim süreci uygulamalarına daha fazla önem vermekte ve aynı zamanda stratejik yönetim araç ve tekniklerini eskiye oranla daha çok kullanmaktadırlar. Hızla değişen dinamik çevre koşullarına uygun stratejilerin belirlenmesi ve stratejilerin örgüt yapıları ile uyumlu olmasının yanı sıra esnek örgüt yapılarına da sahip olunması işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajının korunmasında önem arz eder. Bower (1970)'e göre, bir örgütün yapısı, iş birliği sağlar, koordinasyon modlarını belirler, yetki ve sorumlulukları tahsis eder, formalite ve karmaşıklık seviyelerini belirler. Fredrickson (1986), Hedberg, Nystrom ve Starbuck (1976)'a göre yapı stratejiyi etkilemeyi başarır. Tersine bir nedensellikte olabilir. Karar vermenin boyutları bazı yapısal aygıtların benimsenmesini motive edebilir (Miller, 1987: 7). Miles ve Snow (1980), bir örgütün sürekli olarak kendi ve çevre uyumu ile kendi iç yapıları ve yönetim süreçleri arasında bir uyum sağlamaya çalıştığını iddia etmişlerdir (Venkatraman ve Camillus, 1984, s.518).

3.1 Stratejik Yönetimin Öncüleri ve Bilimsel Statü Kazanması

Stratejik yönetim düşüncesinin en etkili öncüleri olarak; Peter Drucker, Alfred Chandler, Philip Selznick ve Igor Ansoff gösterilebilir. P.Drucker'ın stratejiyle ilgili çalışmaları, 1946'da yayınlanan 'Concept of Corporation' isimli kitabıyla başlamıştır. Drucker'ın özellikle vurguladığı konu, hedef belirlemenin ve hedeflerle çalışmanın önemidir. Drucker'ın diğer önemli katkısı da entelektüel kapital olarak isimlendirilen bilginin ve bilgi işçisinin önemini vurgulamasıdır (Barutçugil, 2013, s.51). Stratejik yönetimi başarı ile uygulayan işletmeler olaylara daha hazırlıklı olurlar. Strateji odaklı bir işletme olabilmek ve stratejiyi sürekli bir iş haline getirebilmek için, strateji tüm çalışanlara yayılmalı, strateji herkesin işi haline getire bilinmeli ve değişimin başarı ile yönetile bilinmesi gerekir.

Mele ve Guillen (2006) stratejik yönetimin öncü yazarları olarak; Chandler (1962), Ansoff (1965), Learned v.d. (1965), Andrews (1971), Rumelt (1974), Mintzberg(1978), Ansoff (1979), Porter (1980), Porter (1986), Bartlett (1979), Ghoshal(1986), Wernerfelt (1984), Barney (1991), Prahalad ve Hamel (1990), Nonaka (1991), Hamel (2000), Pfeffer ve Sutton (2000) olduğunu belirtmişlerdir (Domenec ve Guillen, 2006, s.2).

Stratejik yönetim düşüncesi önceleri daha çok alan dışından daha sonra alan içinden beslenerek ilerleme yönünde bir gelişme sergilemiştir. Neuru, Rasheed ve Natarajan (2008), stratejik yönetimin söz konusu süre içerisinde disiplin temelini oluşturduğu dönemi 3 alt döneme (1980–1986, 1987–1993, 1994–2000) ayırdıklarında, ilk iki dönemde strateji alanının dışsal faktörlerin, son dönemde ise içsel faktörlerin etkisinde geliştiği tespitini yapmışlardır. İlk dönemde Pfeffer, Lawrance, Aldrich ve Van de Ven gibi yazarların örgüt kuramı, Schmalensee gibi endüstriyel organizasyon, Williamson gibi örgüt ekonomisi, Cyert ve March gibi davranışsal ekonominin etkisi yazında görülmektedir. İkinci dönemde, Nelson ve Winter, Penrose gibi kurumsal ekonomi ve örgüt kuramının etkisi daha ağırlıklı hale gelmiştir. Son dönemde ise, önceki dönemde görülen kurumsal ekonomi ve örgüt kuramı etkilerini sürdürmekle beraber firma kuramı ve buna bağlı olarak kaynaklara dayalı okul stratejik araştırmaların odağı haline gelmiştir (Barca ve Hızıroğlu, 2009, s.142).

Alfred Chandler, yönetim faaliyetlerinin koordinasyonunu strateji çatısı altında birleştirmiş, örgütlerin geleceği hakkında kapsamlı çalışmalar yapmasının ve bu çalışmalarda uzun vadeli kararların önemli olduğunu belirtmiştir. Chandler, uzun dönemli stratejilerin işletmelerin yapısı, yönü ve amaçlarının belirlenmesinde gerekli olduğunu savunmuştur. Yapı stratejiyi takip eder görüşünü ortaya koymuştur (Chandler 1990). Chandler, 1962 yılında yayınlanan 'Structure and Strategy' adlı eserinde işletmelerin yapılarına karar vermeden önce stratejilerini belirlemeleri gerektiğini öne sürmüştür. Chandler, yönetim anlayışının gelişimine tarihsel bir yaklaşımla bakmıştır. Chandler'in analizinde, etkili organizasyonel stratejiyle günlük operasyonlar birbirinden ayrılmaktadır. Selznick ise örgütün iç çevresini meydana getiren faktörler ile dış çevrede meydana gelen olaylar arasında bir ilişki olduğunu öne sürmüştür (Selznick 1984). Philip Selznick 1957 yılında, 'leadership in administration a sociological interpretation' adlı kitabında, daha sonra organizasyonel ekoloji kavramıyla ifade edilen organizasyonun iç faktörlerinin dış çevre durumlarıyla uyumlaştırılması gerekliliğini vurgulamış ve günümüz de SWOT analizi olarak bilinen modelin geliştirilmesine öncülük etmiştir (Barutçugil, 2013, s.52-53).

1960'ların ortalarına gelindiğinde ise Ansoff bu yaklaşıma bazı temel kavramlar ekleyerek bir karar matrisi oluşturmuştur. Pazara nüfus etme, ürün geliştirme, pazar geliştirme ve çeşitlilik bu matrisin karar değişkenleridir. Buradaki amaç, değişen çevre şartlarında işletmelerin kendi geleceği ile ilgili sistematik kararlar almasını sağlamaktır. Bu çalışmasında, mevcut (gerçekler) ile hedefler (planlananlar) arasındaki boşluğa dikkati çekerek, "boşluk azaltma eylemleri" isimli bir analiz modeli sunmuştur (Ansoff vd., 1976, s.257).

Drucker ise hedeflerle yönetim teorisini sunmuştur. Yönetimin, iyi tespit edilmiş hedefler ile başarılı olacağını ve dolayısı ile amaçların belirlenmesi, yayılımı ve gözlemlenmesi gibi bir sürecin, işletmenin bütün düzeylerine entegre edilmesini savunmuştur (Drucker, 1954). Yönetim gurularından Peter Drucker 1946'daki 'Concept of the Corporation' adlı eserinde bazı şirketleri inceleyerek stratejik düşüncenin yanıtını aradığı en temel soru olan 'şirketlerin başarısının kaynağı nedir' konusunda şu sonuca varıyordu: Çoğu başarılı şirket merkezi bir yapıya sahip ve hedef tayin etmede iyi olma özelliklerini taşımaktadır. Yine Drucker, stratejik düşüncenin ana argümanlarından biri olan 'işletmenin amacı nedir' sorusuna aynı eserinde amacının dışsal olduğunu yani müşteri ihtiyaçlarının yaratılması ve tatmin edilmesi olduğunu ifade eden ilk kişi olmaktadır (Barca, 2005, s.10).

Michael Porter, 1980-1990 döneminin en etkili strateji düşünürü olarak, beş güç analizi, jenerik stratejiler ve değer zinciri olmak üzere üç önemli ve yeni kavramı ortaya koymuştur (Barutçugil, 2013, s.74). Princeton Üniversitesi'nden J. Von Neumann ve O. Morgenstren, 'Theory of Games and Economic Behavior' (Oyunlar Teorisi ve Ekonomik Davranış) adlı eserleriyle, yönetim stratejisi kavramını inceleyen ilk akademisyenler olarak tarihe geçmişlerdir. Bu eserde, politikada, savaşlarda ve iş dünyasında karşılaşılan çatışmaların çözümleri formalize edilmeye çalışılmıştır. Çözümlerde, en temel kıstas, strateji geliştirme ve planlama olmuştur (Çomaklı vd., 2007, s.4).

Kaplan ve Norton, 2001 yılındaki yayınlarında, işletmelerin nasıl strateji odaklı işletmeler olabileceklerini beş temel ilke ile açıklamışlardır; stratejiyi operasyonel terimlere dönüştürmek, stratejiyi tüm çalışanlara yaymak, stratejiyi herkesin günlük işi haline getirmek, stratejiyi sürekli bir sürece çevirmek ve değişimi yönetmektir. Bu çalışma ile Kaplan ve Norton başlangıçta performans yönetimi olarak tanımlamış oldukları dengeli sonuç kartını artık stratejik bir yönetim modeli olarak tanımlamışlardır (Braam ve Nijssen, 2004, s.338).

Stratejik yönetimin gelişmesine katkıda bulunanlar ve iz bırakan yılları şu şekilde özetleyebiliriz (Hussey, 1998, s.5); 1963-70 yılları arası Stanford araştırma enstitüsü, planlamayla yapılandırılmış düşünce sistemi dönemi, 1965 Igor Ansoff'un kurumsal stratejiye analitik yaklaşımı ve 1972 yılındaki strateji kavramını kullanması, 1980 James Quinn mantıklı artırımcılığı, 1982 Kenichi Ohmae stratejik düşünme ve Thomas Peters ve Robert Wareman mükemmellik arayışları, 1985 Henry Mintzberg'in niyet edilen ve gerçekleşen stratejiler kavramı ve Igor Ansoff'un durumsallık yaklaşımı anlayışı, 1986 Noel Tichy ve Mary Devanma dönüşümcü liderlik kavramı, 1987 Michael Porter'un rekabet avantajından kurumsal stratejilere ve 1994 Gary Hammet ve C.K. Prahalad gelecek için rekabet için endüstrileri yeniden şekillendirme konuları üzerinde durulmuştur.

3.2 Stratejik Yönetim Okulları

Stratejik yönetim okulları temel varsayımları dikkate alındığında iki grup altında toplanabilir. Bunlar; öngörücü-buyrukçu okullar ve gelişmeci okullardır. Öngörücü buyrukçu okullar; tasarım okulu, planlama okulu, konumlandırma okulu ve bir açıdan da girişimcilik okuludur. Gelişmeci-betimleyici Okullar; bilişsel okul, güç okulu, kültür okulu, çevre okulu ve öğrenme okuludur (Özdemirci, 2011, s.42). İçeriğe ilişkin çalışmalar, stratejinin ne'si ile ilgilenirken, sürece ilişkin olanlar nasıl'ı ile ilgilenir. Bu iki alt grup çalışmalar farklı yönelimlere sahiptir. İçeriğe ilişkin çalışmalar kaynağını daha çok ekonomiden alırken, sürece ilişkin çalışmalar sosyoloji, örgüt kuramı, davranış bilimleri, siyaset bilimi ve psikolojiden almaktadır. Ayrıca, içeriğe ilişkin çalışmalar strateji belirlemede bilinçli ve akılcı insanı odağa alırken, sürece ilişkin çalışmalar birey, grup, güç dengeleri, sınırlı rasyonalite gibi insan doğası ve kurumsal ilişkileri esas almaktadır (Barca, 2005, s.22).

Tasarım ekolü strateji konseptinin oluşturulmasıyla, planlama ekolü stratejinin planlanmasıyla, konumlandırma ekolü stratejinin analitik bir süreç olarak ele alınmasıyla, girişimcilik ekolü strateji vizyonunun

oluşturulmasıyla, bilişsel ekol stratejinin zihinsel süreçte algılanmasıyla, öğrenme ekolü stratejinin bilişsel ekolde algılanması sonucunda örgüt yeteneklerinin ve çevredeki olayların yapısının öğrenilmesiyle, güç ekolü etkinin, gücün ve politikanın belirlenen hedeflere ulaşmak için bir pazarlık aracı olarak nasıl kullanılacağıyla, kültür ekolü örgütün, değerleri ve kültürleri birbirlerinden farklı bireylerden faydalanarak stratejik denge noktasına ulaşmasıyla, çevre ekolü örgütün dış güçlere nasıl tepki vereceği ve onlardan nasıl faydalanacağıyla, dönüşüm ekolü diğer ekollerin birbirleriyle uyumlu bir şekilde entegre olmasıyla ilgilenir (Mintzberg vd., 1998, s.5-7).

Tasarım okulu, stratejik yönetim literatürünün temellerini atan okuldur. Okulun en önemli temsilcileri; Selznick (1957), Chandler (1962) ve Andrews (1965)'tir. Tasarım okulunda, dış çevre anahtar başarıları faktörleri açısından; organizasyonun dâhili güç ve zaafı ise ayırt edici yetenekler açısından ele alınır (Sarvan vd., 2003, s.75-76). Stratejinin uzun dönemli resmi bir planlama süreci olduğunu öne süren Planlama okulu'nun en önemli temsilcisi Ansoff'tur. Burada strateji, üst yönetim düzeyinde dikkatli bir inceleme ve değerlendirmeden sonra verilen kararların bir sonucu olarak görülmektedir (Özdemirci, 2011: 43). Stratejinin, işletmenin pazarda nasıl konumlandırılarak belirlendiğini ve rekabet kurallarının pazarda ortaya çıktığını öne süren konumlandırma okulu'nun en önemli temsilcisi Sun-Tzu (M.Ö. 400) ve Porter(1980)'dir (Sarvan vd., 2003, s.80-81). Stratejinin kültürden bağımsız bir şekilde oluşamayacağını öne süren kültür okulunun en önemli temsilcileri Rhenman ve Norman'dır. Kültür okulu, strateji belirlemeyi ortaklaşa ve işbirlikçi bir süreç olarak görmekte ve stratejinin köklerini örgüt kültüründe aramaktadır (Özdemirci, 2011, s.47-48).

Toplumdaki güç ilişkilerinin örgütü kuşattığını; örgüt içinde mikro güç alanlarının bulunduğunu, diğer örgütlerle ilişkilerde de güç dengelerinin söz konusu olduğunu ve stratejiyi de bu güç unsurlarının belirlediğini öne süren güç okulu'nun en önemli temsilcileri; Hinnings, Hickson, Pennings ve Schneck'dir. Güç okulu iki temel kuram ile özetlenebilir. Bunlar; stratejik koşul bağımlılık kuramı ve kaynak bağımlılığıdır (Pennings vd., 1974, s.22-23). Stratejinin sadece bir anlaşılma biçimidir, buna göre, strateji bir plan değil, öğrenme sürecini barındıran bir karar dizisidir diyen öğrenme okulu'nun en önemli temsilcileri Lindblom ve Mintzberg'dir (Barca, 2005, s.25).

Ne kadar planlama yapılırsa yapılısın, çevrenin kendisine en uygun olanı seçtiğini ve kurumsal baskıların, toplumsal meşruiyetin, beklentilerin, inançların kuramsal eşbiçimlilik yaratacağını öne süren çevre okulunun en önemli temsilcileri Selznick ile Hannan ve Freeman'dır. Popülasyon ekolojisi de, örgütlerin, faaliyetleri için gerekli kaynakları elinde bulunduran çevreye bağımlı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Kurumsallaşma kuramı da, örgütlerin, yalnızca örgüt içi aktörlerin taleplerine değil, toplumun değerlerine de cevap vermek durumunda olduğunu belirtmiştir (Hannan ve Freeman, 1977, s.929-930).

Strateji okulları, Steele'in öne sürdüğü gibi, bir stratejide ki ortak fikir bileşenlerine vurgu yapanlar ile strateji biçimlendirme sürecine vurgu yapanlar olarak ayrıştırılmıştır. Bir stratejide ki ortak fikir bileşenlerine vurgu yapanlar; tasarım, planlama, konumlanma, girişimci ve bilişsel okullardır. Strateji biçimlendirme süreçlerine vurgu yapanlar; güç, kültür, çevre ve yapılandırma okullarıdır (Betz, 2010, s.208).

M. Barca (2005), stratejik yönetim alanında yapılan çalışmalarda üç grubun etkili olduğunu dile getirmiştir. Bunlar; akademisyenler (örneğin Harvard Business School), pratisyenler (örneğin Alfred Sloan) ve danışmanlık şirketleridir (örneğin McKinsey, Boston Consulting Group, Bain gibi) (Eryılmaz, 2016, s.13). Ancak hemen hemen bütün yazarlar genel anlamda iki temel yaklaşımın olduğunu ve diğer bütün görüşlerinde bu yaklaşımlar altında toplanabileceğini ifade etmişlerdir. Bunlar dışsal faktörlere vurgu yapan pozisyon okulu yaklaşımı ve içsel faktörlere vurgu yapan kaynaklara dayalı yaklaşımlardır (Erol vd., 2013: 76). Strateji oluşturma sürecinde pozisyon okulu yaklaşımına göre, işletmeler stratejiyi bilinçli ve kasti bir tarzda ele alırlar. Kaynaklara

dayalı yaklaşıma göre ise strateji zamanla şekillenir, bu nedenle firmaların kapsamlı planlara ihtiyacı yoktur. Bunun yerine kısa süreli bölünmüş planlar daha etkilidir (Witt ve Meyer, 2005, s.62).

Literatür taraması sonucunda, içerik araştırmalarının genellikle başarının maddi kaynaklarının neler olduğu konularına odaklanırken, pozisyon ve kaynaklara dayalı okullara dayanmakta oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, süreç araştırmalarının temel sorularının genellikle ortanın üstünde başarı gösteren işletmelerin izlediği stratejik yönetim sürecine odaklanırken planlamacı okul ve öğrenme okullarına dayanmakta oldukları, bilişsel araştırmalarda başarılı işletmelerin zihinsel yapısına ve düşünme tarzına yönelik konulara odaklanırken rasyonel/analitik okul ve sübjektif/ yorumsamacı okullara dayanmakta oldukları, bağlamsal araştırmalarda ise ana konunun işletmelerin dış çevre ile etkileşimini ve çevrenin işletmelerin başarısı üzerindeki etkisine yönelik adaptasyon ve yenilikçi okullara dayanmakta oldukları görülmüştür.

4. STRATEJİK YÖNETİME DAİR GÜNCEL ARAŞTIRMA KONU VE OLGULARI

Özellikle 2000’li yıllardan sonra, strateji ve stratejik yönetim konularında eskiye oranla literatürde daha fazla çalışmaya rastlanmaktadır. Bununla birlikte strateji-yapı uyumu ve etkileşimi konularında uygulamaya yönelik daha fazla araştırma yapılmasının işletmelere rehberlik edip alana katkı sağlayacaktır. Yakın tarihimize kadar, stratejik yönetimde, beklenilmeyen durumların ve çevresel zorlukların üstesinden gelme yöntemleri, temel tartışma konusu olmuştur. Giderek daha değişken özellik kazanan çevresel koşullara uyumun sağlanması, stratejik yönetimde hedeflenen amaçlardan en önemlilerinden biridir. Günümüzde stratejik yaklaşımları daha çok bilgiye odaklanmaktadır. Artık işletmeler için her türlü yol, yöntem, süreç, kaynak ve yetenekler stratejik öneme sahip olabilmektedir.

Örgütlerin belirledikleri stratejiye göre örgütsel yapıları değişebilmektedir. Stratejilerin başarılı olabilmesi için doğru bir örgüt yapısının tasarlanması ve işlerliğe kavuşturulması çok önemlidir (Drago, 1997, s.31). Başarılı örgütler ve uygun şekilde tasarlanmış yapılar, yönetim süreçleri ile stratejilerini desteklerler ve pazar ortamlarına stratejik uyum sağlarlar. Daha az başarılı olan örgütler genellikle zayıf uyum sergilerler. Rekabetçi ortamlarda faaliyet gösteren tüm örgütler için strateji, yapı ve süreç arasında asgari uyum şarttır. Uzun süreli bir uyumsuzluk olursa, sonuç genellikle başarısızlıktır (Miles ve Snow, 1984, s.10). Eğer çevresel koşullar değişirse, yeni fırsatların ya da tehditlerin ortaya çıkmasıyla, çevresel koşullarla daha iyi uyum sağlamak için stratejisini de değiştirebilir (Zajac vd., 2000, s.431).

4.1 Stratejik Yönetim Alt Araştırma Alanları ve Sınıflandırılması

Üsdiken ve Çetin (2001) çalışmalarında, Türkiye’de yönetim tarihçesinin gelişimini 1935 ve 1965 yılları arasında yönetim alanında yayımlanan kitap ve akademik dergilerdeki başlıkların kullanım sıklığını ele alarak bir sınıflandırma yapmak üzere incelemişlerdir. Bu çalışmalarında, Türkiye’de 1935-1965 yılları arasında ki akademik çalışmaların hiçbirinde strateji kavramının kullanılmadığı görülmüştür. Türkiye’de strateji kavramının akademik anlamda kullanılmaya başlanması ile yabancı yazın ile tarihsel olarak örtüşmektedir. Stratejik yönetimin 1980’lerde bir disiplin haline geldiği söylenebilir. Ülkemizde strateji alanındaki makaleler yıllar bazında incelendiğinde, yabancı dergilerde çıkan Türk yazarlı makalelerin 2000’li yıllardan itibaren artış eğiliminde olduğu görülmektedir (Duman vd., 2005, s.58-61).

Stratejik yönetimin kuram ve araştırmalarına göre genellikle araştırma konularının alt araştırma alanlarına göre sınıflandırıldığı görülmektedir. Özgür tercihlerle ilgili bağlamsal araştırmalar, içsel faktörler ile ilgili içerik araştırmaları, planlama ve öğrenme ile ilgili süreç araştırmaları ve objektif ve sübjektif faktörlerin etkili olduğu

bilişsel araştırma alanları alt alanlara göre konular sınıflandırılmıştır. Mehmet Barca, stratejik yönetim araştırmalarını temel, içerik, süreç, bilişsel ve bağlamsal araştırmalar olarak sınıflandırmıştır.

Özellikle 2000’li yıllardan sonra stratejik yönetim alanındaki çalışmaların artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Bilimsel akademik araştırmalara, tartışmalara konu olan bu belli başlı stratejik yönetim konuları ve araştırma sorularını şu şekilde özetleyebiliriz;

- İşletmelerin başarılarının kaynağı nedir? İşletmeler niçin farklı başarılar sergilerler?

(Stratejik Yönetimde Temel Sorular)

- İşletmeler arası farklılıklar niçin süreklilik arz eder? İşletmeler arası farklılıkların eşitlenmemesinin nedenleri nedir? (Stratejik Yönetimde Temel Sorular)

- İşletmeler niçin farklı strateji ve yapılar benimserler? Farklı stratejik tercihlerin nedenleri nedir? (Stratejik Yönetimde Temel Sorular)

- Stratejik tercih ve uygulamalar ile içinde faaliyet gösterilen çevre arasındaki ilişki nedir? Çevresel/baglamsal farklılıklar stratejik tercihleri ve uygulamaları ne ölçüde belirler?

(Stratejik Yönetimde Temel Sorular)

- Ortalamanın üstünde başarı gösteren işletmelerin izlediği stratejilerin içeriği nedir?

(Stratejik Yönetimde İçerik Araştırmaları)

- Rekabet avantajını yakalamaya yönelik stratejik tercihlerin başarı üzerindeki etkisi nedir? Başarının maddi kaynakları nelerdir?

(Stratejik Yönetimde İçerik Araştırmaları)

- Ortalamanın üstünde başarı gösteren işletmelerin izlediği stratejik yönetim süreci nasıldır? Yani başarıya götüren süreç yönetimi (karar ve uygulama) nasıldır? (Stratejik Yönetimde Süreç Araştırmaları)

- Uygulama içinde strateji nasıl şekillenir? Yöneticiler stratejiyi nasıl yaratır ve geliştirirler? (Stratejik Yönetimde Süreç Araştırmaları)

- İşletmelerin başarısından strateji yapı ilişkisinin etkisi ne ölçüdedir? Strateji mi yapıyı, Yapı mı stratejiyi belirler? (Stratejik Yönetimde Süreç Araştırmaları)

- Stratejilerin oluşumunda farklı düzeylerde yönetimin rolü nedir ve uygulama içinde strateji nasıl şekillenir? Stratejilerin ortaya çıkarılmasında ve geliştirilmesinde liderliğin rolü nedir? (Stratejik Yönetimde Süreç Araştırmalarında zaman boyutuyla stratejik olguların oluşumunu açıklamak)

- Çevre – İşletme etkileşimi ne ölçüde işletmelerde uygulanan stratejileri etkiler? (Stratejik Yönetimde Süreç Araştırmaları)

- İşletmeler strateji değiştirmeye neden ihtiyaç duyarlar? İşletmelerde stratejik değişimin yönetiminin sürdürülebilir rekabet avantajını sağlamadaki rolü nedir? (Stratejik Yönetimde Süreç Araştırmaları)

- Ortalamanın üstünde başarı gösteren işletmelerin zihin yapısı ve düşünme tarzı nasıldır? (Stratejik Yönetimde Bilişsel Araştırmalar)

- İşletmeler niçin farklı strateji ve yapılar benimserler? (Stratejik Yönetimde Bilişsel Araştırmalar)

- Stratejik kararlarda örgütsel kültürün etkisi nedir? (Stratejik Yönetimde Bilişsel Araştırmalar)

- İşletmelerde rekabet algısı ve strateji tercihi (savunmacı ve saldırgan stratejiler) arasındaki ilişki nedir? (Stratejik Yönetimde Bilişsel Araştırmalar)

- Ortalamanın üstünde başarı gösteren işletmelerin dış çevre ile etkileşimi nasıldır? Çevrenin stratejik tercih ve başarı üzerindeki etkisi nedir? İşletmeleri başarıya götüren çevresel dinamikler nelerdir? (Stratejik Yönetimde Bağlamsal Araştırmalar)

- İşletmelerde dış çevre ile iç çevre arasındaki etkileşim nasıldır ve dış çevrenin başarı üzerindeki etkisi nedir? İşletmelerin stratejilerini etkileyen dış çevre faktörleri ve görece etkileri nelerdir? (Stratejik Yönetimde Bağlamsal Araştırmalar)

- İşletme – çevre ilişkilerinde adaptasyonun gerekliliği ve önemi nedir?

- Günümüzde rekabet avantajının dayanağı değişip karmaşıklaşmakta mıdır?

- İşletmelerde uygulanan stratejiler ile etik arasındaki ilişki nedir?

- Türkler ve batılılar arasındaki strateji yapmadaki temel farklar nelerdir?

4.2 Stratejik Yönetime Dair Güncel Akademik Makale Konuları

Yapılan literatür taraması sonucunda, Strategic Management Journal’da 2018 yılı itibariyle son beş yılda yayımlanan makalelerdeki belli başlı strateji konularını ve araştırma sorularını şu şekilde özetleyebiliriz;

- İşletmelerin birleşmesi sonrası örgütsel kimlikleri, entegrasyon sürecinde, birleşmelerden kaynaklanan sinerjilerin gerçekleşmesini nasıl etkiler? İşletmelerde kültürel uyum ve örgütsel uyum konusu.

- Ağ modaliteleri nasıl oluşur ve işletmelerin ağları, stratejik önemini artırır mı? İşletmelerde yapısal boşlukların önemi nedir? İşletmelerde ağlar büyürse, değer yaratma olanağı artar mı?

- Örgütlerin içinde bulunduğu ağ şebekelerindeki konumlarının (sosyal etkilerinin) örgütsel alandaki taklit ve yaygınlaşmaya (eş biçimliliğe) etkisi nedir? Sosyal ağ düzeneğinde örgütler arası yerleşik ilişkilerden kaynaklanan avantajlı pozisyonların örgütsel alana etkisi nedir? Örgütsel gücün, saygınlığın, çıkarların, sosyal sermayenin, örgüt ağlarının ve bu ağlarda örgütler arası ilişkilerin örgütsel değişime katkısı ne olabilir?

- Yerleşmiş örgütler arası ilişkilerden sosyal ağ düzeyinde ortaya çıkan avantajlı konumlar, stratejik kararları etkiler mi? Stratejik karar değişikliklerinde yapısal boşlukların önemi nedir? Ağ yapısının örgüte etkisi?

- Ağların stratejik yönetim süreçleri ve uygulamaları üzerindeki etkileri nelerdir? Sosyal faktörlerin örgütsel alan üzerindeki etkisi nedir? Yapısal boşlukların, stratejik karar değişikliklerinde alan içerisinde göreceli olarak daha merkezi bir konumda bulunan örgütlerin katkısı nedir?

- Bir işletmenin stratejisi nereden gelir? Ortaya çıkan bir strateji oluşturma modelini geliştirmek.

- Stratejik değişimin yönetilmesinde CEO kişiliğinin etkisi nedir? Üst yönetim stratejik yenilemeyi nasıl şekillendirir? Stratejik değişimin ve dönüşümün başlatılması ve uygulanması, CEO karizması zaman içerisinde işletme stratejisinde kendisini nasıl gösterir? Karizmatik liderler, Yenilik dinamiği ve strateji yapma.

- İşletmelerde yaygın olarak kullanılan strateji araçları nelerdir? Strateji araçlarının karşılaştırılması, kullanımı, seçimi ve uygulanması, Strateji dinamikleri.

- CEO ve üst yönetim ekibi gibi stratejik liderler işletme performansındaki farklılıkları belirleyebilirler mi? Üst düzey yöneticilerin stratejik aksiyona olan inançları.

- İnsan kaynakları yönetimi ile iş stratejileri arasında doğrudan bir ilişki var mıdır? Stratejiler ile insan kaynakları yönetiminin uyumunun işletme performansına katkısı nedir? Organizasyon yapısı ve yetenekli elemanların bulunması, yöneticilerin yetenekli, istekli olmaları ve çalışanların strateji doğrultusunda yönlendirilmeleri ve motive edilmelerinin sağlandığı stratejik insan kaynakları yönetimi, stratejilerin başarı ile uygulanmasını ne derece etkiler?

Stratejik yönetim alanındaki gelişmelerin, ilerlemelerin ve güncel tartışma konularının ortaya konulmasına ve yönünün tespitine yönelik, 2000’li yıllardan sonra Stratejik yönetim konulu yabancı akademik süreli yayın ve dergilerdeki belli başlı makale konuları, yazar adı ve dergi sayısı ile birlikte aşağıdaki Tablo 1’de kronolojik olarak sıralanmıştır.

Tablo 1. Stratejik Yönetim Konulu Bazı Yabancı Akademik Dergilerdeki Makale Konuları

Yazar Adı	Makale Başlığı	Dergi Sayısı
S. Zaheer – M. Schomaker – M. Genç	“Identity Versus Culture in Mergers of Equals” (European Management Journal)	Vol 21, No 2 April 2003
F. Bergeron- L. Raymond- S. Rivard	Ideal patterns of strategic alignment and business performance	2004, Information Management
Alvora C.Cazurra Mehmet Genç	“Transforming Disadvantages into Advantages: Developing-Country MNEs in the Least Developed Countries” (Journal of International Business Studies)	Vol 39, No 6 April 2008
E.M. P. Ortega- J.F.M. Azorin- E.C. Cortes	Competitive strategy, structure and firm performance	Management Decision, 2010
Ela Özkan Canbolat	“Örgütlerin İçinde Bulunduğu Ağ Şebekelerindeki Konumların Örgütsel Alandaki Eşbiçimliliğe Etkisi” (Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi)	Cilt: 2, Sayı: 1 2010
Alvaro C. Cazurra Mehmet Genç	“Obligating, Pressuring, and Supporting Dimensions of the Environment and the Non-Market Advantages of Developing-Country Multinational Companies” (Journal of Management Studies)	Vol 48, No 2 March 2011
Birgitte Grøgaard	“Alignment of strategy and structure in international firms: An empirical examination”	2012, Int. Business Review
E.C. Cortes - E.M.P. Ortega- J.F.M. Azorin	“Characteristics of Organizational Structure Relating to Hybrid Competitive Strategy: Implications for Performance”	2012, Journal Of Business Journal
W.G. Egelhoff- J. Wolf - M. Adzic	Designing Matrix Structures To Fit MNC Strategy	2013, Global Strategy Journal
Ela Özkan Canbolat	“Organizational Network Effect On Diversification Strategies” (Strategic Management Quarterly)	Vol 2, No 2 June 2014
Ela Özkan Canbolat v.d.	“An Alternative Forms of Organizing Business Model: A Model of Value Creator Networks” (Procedia - Social and Behavioral Sciences)	Vol. 150 2014
Krishna Chandra Balodi	Strategic orientation and organizational forms: an integrative framework	2014, European Business Review
Adam M. Kleinbaum Toby E. Stuart	“Inside The Black Box Of The Corporate Staff: Social Networks And The Implementation Of Corporate Strategy” (Strategic Management Journal)	Vol 35, Issue 1 January 2014
Michael Ahearne Son K. Lam Florian Kraus	“Performance Impact Of Middle Managers’ Adaptive Strategy Implementation: The Role Of Social Capital” (Strategic Management Journal)	Vol 35, Issue 1 January 2014
Murat Tarakçı v.d.	“Strategic Consensus Mapping: A New Method For Testing And Visualizing Strategic Consensus Within And Between Teams” - (Strategic Management Journal)	Vol 35, Issue 7 July 2014

Laurent Mirabeau Steve Maguire	“From Autonomous Strategic Behavior To Emergent Strategy” (Strategic Management Journal)	Vol 35, Issue 8 Agust 2014
Philip Bromiley Devaki Rau	“Research Prospectives: Towards A Practice – Based View Of Strategy” (Strategic Management Journal)	Vol 35, Issue 8 Agust 2014
Pol Herrmanni Sucheta Nadkarni	“Managing Strategic Change : The Duality Of CEO Personalit y” (Strategic Management Journal)	Vol 35, Issue 9 Sep. 2014
Hadi Teimouri v.d.	“Concurrent Alignment of Human Resource Management and Business Strategies” (Strategic Management Quarterly)	Vol 2, No 3 December 2014
E.F. Goldman- A.R. Scott- J.M. Follman	Organizational practices to develop strategic thinking	2015, Journal of Strategy and Management
Ela Özkan Canbolat Emine Çeliksoy	“Marketing Strategy Choice Of Members Of A Franchise Network: The Case Of Simit Sarayı” (Int. Journal of Economics, Commerce and Management)	Vol 3, Issue 1 January 2015
M. N. Margarethe F. Wiersema	“Executive Succession And Strategic Change In Japan” (Strategic Management Journal)	Vol 36, Issue 2 Feb. 2015
Paula Jarzabkowski Sarah Kaplan	“Strategy Tools In Use: A Framework For Understanding “Technologies Of Rationality” In Practice” (Strategic Management Journal)	Vol 36, Issue 4 April 2015
D.F. Neis- M.F. Pereira - E.A. Maccari	Strategic Planning Process and Organizational Structure: Impacts, Confluence and Similarities	2016, Brazilian Business Review
E. Junqueira- E.V. Dutra- H.Z. Filho- R.P. Gonzaga	The Effect of Strategic Choices and Management Control Systems on Organizational Performance	2016, Revista Contabilidade & Finanças
Donald D. Bergh v.d.	“Using Meta-Analytic Structural Equation Modeling To Advance Strategic Management Research: Guidelines And An Empirical Illustration Via The Strategic Leadership-Performance Relationship” (Strategic Management Journal)	Vol 37, Issue 3 March 2016
Adam J. Wowak v.d.	“Earthquake or Glacier? How CEO Charisma Manifests In Firm Strategy Over Time” (Strategic Management Journal)	Vol 37, Issue 3 March 2016
Raymond Alain Thietart	“Strategy Dynamics: Agency, Path Dependency, And Self-Organized Emergence”(Str. Management Journal)	Vol 37, Issue 4 April 2016
Eucman Lee Phanish Puranam	“The Implementation Imperative: Why One Should Implement Even Imperfect Strategies Perfectly” (Strategic Management Journal)	Vol 37, Issue 8 August 2016
A. Aleksić- S.R. Jelavić	Testing For Strategy-Structure Fit And Its Importance For Performance	Management, 2017
Dean A. Shepherd v.d.	“Is That An Opportunity? An Attention Model Of Top Managers’ Opportunity Beliefs For Strategic Action” (Strategic Management Journal)	Vol 38, Is. 3, March 2017
Charles Williams v.d.	“Rookies And Seasoned Recruits: How Experience In Different Levels, Firms, And Industries Shapes Strategic Renewal In Top Management” (Strategic Management Journal)	Vol 38, Issue 7 July 2017

Sotirios Varelas Nikolaos Georgopoulos	“Competition as a Critical Factor of the Strategic Planning of Hotel Businesses” (Strategic Management Quarterly)	Vol 5, No 1 June 2017
Anoop R. Menon Dennis A. Yao	“Elevating Repositioning Costs: Strategy Dynamics and Competitive Interaction”(Strategic Management Journal)	Vol 38, Issue 10 October 2017
Olivier Chatain and Denisa Mindrut	“Estimating Value Creation from Revealed Preferences: Application to Value-Based Strategies” (Strategic Management Journal)	Vol 38, Issue 10 October 2017
Donal Crilly	“Time and Space in Strategy Discourse: Implications for Intertemporal Choice” (Strategic Management Journal)	Vol 38, Issue 12 December 2017
Han T. J. Smit Lenos Trigeorgis	“Strategic NPV: Real Options and Strategic Games under Different Information Structure” (Str. Man. Journal)	Vol 38, Issue 13 December 2017
Robert A. Burgelman v.d.	“Strategy processes and practices: Dialogues and intersections” (Strategic Management Journal)	Vol 39, Issue 3 March 2018
Saouré Kouamé Ann Langley	“Relating microprocesses to macro-outcomes in qualitative strategy process and practice research” (Strategic Management Journal)	Vol 39, Issue 3 March 2018
Olli-Pekka Kauppila Lorenzo Bizzi David Obstfeld	“Connecting and creating: tertius iungens, individual creativity, and strategic decision processes” (Strategic Management Journal)	Vol 39, Issue 3 March 2018
Murat Tarakçı v.d.	“Performance feedback and middle managers’ divergent strategic behavior: The roles of social comparisons and organizational identification” (Str. Management Journal)	Vol 39, Issue 4 April 2018

Ülkemizde stratejik yönetim alanında yapılan çalışmaların genel bir görünümünü ortaya koyan, Barca ve Hızıroğlu (2009), Dalyan (2002), Duman ve arkadaşları (2005) gibi bazı akademik çalışmalar söz konusudur. Bu çalışmalardan Duman ve arkadaşları 1980-2005 yılları arasında stratejik yönetim alanında yayımlanmış, yazarı Türk olan makalelerde ve Türkiye’deki işletme, yönetim ve strateji kongrelerinde sunulan stratejik yönetim bildirilerinde stratejik yönetim kavramına nasıl bir anlam yüklendiğini araştırmıştır. Barca ve Hızıroğlu, 2000-2008 yılları arasında yapılan ulusal yönetim ve organizasyon kongrelerindeki bildirilerden hareketle stratejik yönetimin entelektüel yapısını değerlendirmişlerdir. Dalyan stratejik yönetim alanında yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerini irdelemiştir (Köseoğlu, Karayormuk ve Barca, 2013, s.79-110).

Tablo 2’de ise stratejik yönetim ve strateji konularındaki bazı akademik yerel yayın kaynaklarındaki makale konuları, mevcut stratejik yönetim araştırmalarının yönünün tespitine yönelik listelenmiştir.

Tablo 2. Stratejik Yönetim ve Strateji Konularındaki Bazı Yerel Yazın Kaynakları:
Sürelî Yayın ve Makaleleri

Yazar Adı	Tarih	Araştırma Konusu veya Makale Başlığı	Dergi Adı
Zeki YENEN	1995	Stratejik Yönetimde Değişik Yaklaşımlar	Yönetim
Rıdvan YURTSEVER	1998	Stratejik Yönetim Sürecinde Misyon Kavramı	Yönetim
Erol EREN, Selim AREN, Lütüfihak ALPKAN	2000	İşletmelerde Stratejik Yönetim Faaliyetlerini Değerlendirme Araştırması	Doğuş Üniv. Dergisi
Ömer DİNÇER, Ekrem TATOĞLU	2002	Türkiye’de Faaliyet Gösteren İşletmelerde Strateji Geliştirme Süreç ve Uygulamaları	10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi
Figen DALYAN	2002	Stratejik yönetim alanında yapılmış lisansüstü çalışmalarla ilgili bir durum saptaması	Dokuz Eylül Üniv. İşletme Fak. Dergisi
Nezahat GÜÇLÜ	2003	Stratejik Yönetim	Gazi Eğitim Fak.Dergisi
Fevzi OKUMUŞ	2003	A Framework to Implement Strategies in Organizations	Management Decision
F. SARVAN, v.d.	2003	On Stratejik Yönetim Okulu: Biçimleşme Okulunun Bütünleştirici Çerçevesi	Akdeniz İİBF Dergisi
Mehmet Genç, v.d.	2003	Identity versus culture in mergers of equals	European Management Journal
Mehmet Barca	2005	STRATEJİK YÖNETİM DÜŞÜNCESİNİN EVRİMİ: BİLİMSEL BİR DİSİPLİNİN OLUŞUM HİKAYESİ	Yönetim Araştırmaları Dergisi
Mehmet Barca	2005	STRATEJİK YÖNETİM DÜŞÜNCESİNİN EVRİMİ: BİLİMSEL BİR DİSİPLİNİN OLUŞUM HİKAYESİ	Yönetim Araştırmaları Dergisi
Ş.A. DUMAN, A.R. KALEMCİ, M. ÇAKAR	2005	Türkiye’de Stratejik Yönetim Alanının Kapsamını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	Yönetim Araştırmaları Dergisi
Cemal ZEHİR, Mehtap ÖZŞAHİN	2006	Stratejik Karar Verme Hızını Etkileyen Örgütsel, Çevresel Faktörler ve Firma Performansı İlişkisi: İmalat Sektöründe Bir Saha Çalışması	Gazi Üniv. İİBF Dergisi
H. Burak SAĞ	2007	Planlamadan Kontrole Stratejik Yönetim Süreci	Strateji Bülteni
Coşkun C. AKTAN	2008	Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama	Çimento İşveren
Hakkın Okan YELOĞLU	2008	Örgütlerde Yapısal-Stratejik Konfigürasyonlar: Koşulbağımlılık Kuramı, Konfigürasyon Yaklaşımı Bağlamında Örgüt Yapıları Üzerine Önermeler	Eskişehir Osmangazi Üniv. İİBF Dergisi
Selen DOĞAN, Özge DEMİRAL	2008	İşletmelerde Stratejik Yönetimin Etkinliğini Artırmada Önemli Bir Araç: Benchmarking	ZKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
M.Fatih GÜNER	2008	Bir Stratejik Yönetim Modeli Olarak Balanced Scorecard	Gazi Üniv. İİBF Dergisi
Mehmet Genç, A. Cuervo-Cazurra	2008	Transforming disadvantages into advantages: Developing-country MNEs in the Least Developed Countries	Journal of International Business Studies

Mehmet BARCA	2009	Stratejik Yönetim Düşüncesinin Gelişimi	Ankara Sanayi Odası Aylık Yayın Organı
Mehmet BARCA, Mahmut HIZIROĞLU	2009	2000'li Yıllarda Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı	Eskişehir Osmangazi Üniv. İİBF Dergisi
Mehmet BARCA	2009	Stratejik Yönetim Düşüncesinin Gelişimi	Ankara Sanayi Odası Aylık Yayın Organı
Mehmet BARCA, Mahmut HIZIROĞLU	2009	2000'li Yıllarda Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı	Eskişehir Osmangazi Üniv. İİBF Dergisi
Mehmet Genç	2009	How to get the most out of Foreign Direct Investment in commercial banking	Journal of Globalization
Örsan Öрге, v.d.	2009	Girşimci mi? Girişimcilik mi? Girişimcilik Çalışmalarında Bireyin Yüceltilmesi	17. Yönetim Org. Kongresi
Mehmet BARCA, Mahmut HIZIROĞLU	2009	2000'li Yıllarda Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı	Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi
Çağrı BULUT, v.d.	2009	Stratejik Oryantasyonlar ve Firma Performansı İlişkisi: Literatür Gelişimi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma	İşletme Fakültesi Dergisi
İsmail EFİL, Mehlika SARAÇ	2009	Stratejik Yönetim ve Performans Ölçümünde Performans Karnesi ve EFQM Mükemmellik Modeli İle Sinerji Yaratmak	İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
Mehmet L. YILMAZ	2009	İlk 500'de Faaliyet Gösteren Konya'daki İşletmelerin Stratejik Yönetime Bakış Açıkları, Sorunları ve Çözüm Önerileri	SÜ. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar
Senem BESLER	2009	Karar Verme Sürecinin Etkililiği ve Stratejik Uzlaş	Amme İdaresi Dergisi
M. Ali KÖSEOĞLU, M. BARCA, K. KARAYORMUK,	2009	Strateji Yayılım Düzeylerine Göre Şirket Performansları Farklılık Gösterir mi? Tekstil Firmaları Üzerine Bir Araştırma	17. Ulusal Yönetim ve Org. Kongresi Bildiriler
Ela Ö. Canbolat, v.d.	2010	Türk Liderlik Profili: Türk Siyasi Liderleri Üzerine Niteliksel Bir Çalışma	Organizasyon ve Yönetim Bilimleri
Ela Ö. Canbolat	2010	Örgütlerin İçinde Bulunduğu Ağ Şebekelerindeki Konumlarının Örgütsel Alandaki Eşbiçimliliğe Etkisi	Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi
Örsan Öрге, O. Kravets	2010	Iconic brands: A socio-material story	Journal of Material Culture
Refika BAKOĞLU, Esra D. ÖZCAN	2010	İşletme Düzeyinde Strateji Paradokslarının Mintzberg'in On Stratejik Yönetim Okulu Açısından Değerlendirilmesi	Öneri
Mehmet Barca, Köksal Büyük	2011	Kamu örgütlerinde stratejik performans yönetim aracı olarak kurumsal başarı karnesi'nin kullanımı	Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Mehmet Genç, A. Cuervo-Cazurra	2011	Obligating, Pressuring, and Supporting Dimensions of the Environment and the Non-Market Advantages of Developing-Country Multinational Companies	Journal of Management Studies
Zümrüt E. SATI, Özlem IŞIK	2011	İnovasyon ve Stratejik Yönetim Sinerjisi: Stratejik İnovasyon	Celal Bayar Üniv. S.B.E. Dergisi

Mert AKTAŞ	2012	İşletme Stratejisi ve Performans Yönetimi İlişkisi: Strateji-Yapı Perspektifi	İş Güç ve İnsan Kaynakları Dergisi
M.Ali KÖSEOĞLU, Kemal ARAYORMUK, Mehmet BARCA	2013	Stratejik Yönetim Literatüründe İş Etiğinin Örüntüsü Nasıl Gelişiyor? Türkiye'deki Akademik Çalışmalar Üzerine Bir Araştırma	İş Ahlakı Dergisi
Örsan Öрге	2013	Entrepreneurship policy as discourse: Appropriating entrepreneurial agency in Welter	Entrepreneurial Business and Society
Ömer TURUNÇ	2013	Stratejik Yönetim Örgütsel Performansı nasıl Etkiler?Kişi-Örgüt Uyumunun Düzenleyici Rolü	21. Ulusal Yönetim Organizasyon Kong.
Erol YÜCEL, Ali R. İNCE, Mehtap ARAS	2013	Türk Sanayi Sektöründe Stratejik Yönetim Yaklaşımları Tercih: ISO 1000 Firmalarında Bir Araştırma	Business and Economics Research Journal
Figen DALYAN	2013	Organizasyonel Küçülme Stratejisi ve Etiğe Uygun Sonuçların Elde Edilmesine Yönelik Alternatif Strateji Örnekleri	Büyüteç
Ela Ö. Canbolat	2014	Organizational Network Effect On Diversification Strategies	Strategic Management Quarterly
Ela Ö. Canbolat v.d.	2014	An Alternative Forms Of Organizing Business Model: A Model Of Value Creator Networks	Procedia-Social and Behavioral Sciences
Atılhan NAKTİYOK, Mukaddes ÇİÇEK	2014	Stratejik Düşünmenin Bir Öncülü Olarak Eleştirel Düşünme: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma	Atatürk Üniv. İİBF Dergisi
Özlem Ç. BOZKURT, Adnan KALKAN, Mutlu ARMAN	2014	The Relationship Between Structural Characteristics of Organization and Followed Business Strategy: An Application in Denizli	10th Int. Strategic Management Conference
Ali Murat ALPARSLAN, İlker Hüseyin ÇARIKCI	2014	İşletmede Strateji Oluşturma Yaklaşımlarını Değerlendirmeye Yönelik Bir Vaka Çalışması	İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi
Ela Ö. Canbolat, E. Çeliksoy	2015	Marketing Strategy Choice of Members of a Franchise Networks: The Case of Simit Sarayı	Int. Journal of Economics, Commerce and Management
Çimen K. ÇETİN, Didem Ö. ÇAYLAN	2015	Stratejik Yönetim Yazınının Entelektüel Yapısında Değişim	Atatürk Üniv. İİBF Dergisi
Şahin S. TULGA	2015	Yüksek Performanslı ve Sürdürülebilir İş Stratejisi Tasarlamak	Harvard Business Review
Ela Ö. Canbolat, A. Beraha	2016	Evolutionary knowledge games in social networks	Journal of Business Research
Mehmet E. ERYILMAZ	2016	Bir Araştırmacının Naçizane Gözlemleri: İlgili Dergilerin Editör ve Hakemleri Stratejik Yönetim Alanı Yazarlarından Ne Beklerler?	Turkish Journal of Management
Ayşe Esra PEKER, Ayşe BOYRAZ	2017	STRATEJİK YÖNETİM KAVRAMINA TEORİK BİR YAKLAŞIM	Fırat Üniversitesi Uluslararası İ.İ.B. Dergisi
Yücel EROL	2017	Stratejik Yönetim ve İşletme Analizi İlişkisi: Kavramsal Bir Çalışma	Gaziosmanpaşa Üniv. Sosyal Bil. Araştırmaları Dergisi
Metin Ocak, Gökhan	2017	Strateji Tipolojilerinin Firmaların Kurumsal	İş ve İnsan Dergisi

Peker, Aslan Onur Nacak		Girişimcilik Davranışları ile Finansal Performansı Üzerine Etkisi	
Tan BAYKAL	2018	Örgütlerde Etkinlik ve Etkililik için Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama	Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi
Müslüme AKYÜZ	2018	Stratejik Liderlik	Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi
Ersin IRK, Musa Said DÖVEN	2018	UYUM DÖNGÜSÜ: ÖRGÜT-ÇEVRE UYUM SÜRECİNE İLİŞKİN BİR MODEL	Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi
Hasan YÜKSELEN	2018	Strateji Kavramını Çalışmak	Güvenlik Stratejileri Dergisi

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Strateji, analitik düşünmenin, geleceği öngörmenin, yönetimi iyileştirmenin organizasyonel dinamizmi ve gelişmeyi, olumlu değişmeyi sağlamanın etkili bir aracıdır. Strateji odaklı bir işletmeler de, strateji tüm çalışanlara yayılmış, strateji herkesin işi ve sürekli bir iş haline getirebilmiş ve değişimlerini başarı ile yönetebilmişlerdir. Stratejik yönetim proaktif bir yönetimdir. Klasik stratejik yönetim ve çağdaş stratejik yönetim yaklaşımları bağlamında strateji oluşturmada iki bakış açısı vardır; planlama bakış açısı ve evrimdir. Planlama bakış açısı ile strateji: sistematik, niyetli bir plan veya gelişim için bir rehber durumundadır. Evrim bakış açısında ise, stratejiyi daha çok zaman içinde evrim geçiren, rotanın değişebileceği, gelişim amaçlı verilen önemli kararlar olarak görmek gerekir (Robbins, 1990, s.121-122).

Günümüzde stratejik yaklaşımları bilgiye odaklanmıştır. Her türlü yol, yöntem, süreç, kaynak ve yetenekler stratejik öneme sahiptir. Sürekli değişim ve öğrenme ile stratejik düşünme güncel kavram ve uygulamalardır. Değişen iç ve dış çevre koşullarına göre, rakiplerinden daha hızlı öğrenenler ve uygulayanlar rekabette avantajlı olacaklardır. Yeni strateji anlayışları da sürekli değişen dünyamızla birlikte değişmektedir. Başarılı bir strateji yürütülmesi, işletmeyi çevresel değişimler ve rakiplerin davranışları karşısında, kaynaklarının doğru kullanılmasını sağlayarak doğru yere doğru zamanında, doğru şekilde götüren kararların bütünüdür. Çalışanların kavrayıp inandıkları bir strateji, potansiyellerinin geliştirilmesine ve yeni beceriler kazanmalarına yardımcı olur.

1980-2000’li yıllarda stratejik yönetim düşüncesine en önemli katkıyı sağlayan eserler Porter’ın iken, 2001–2013 döneminde ise kaynaklara dayalı okul temsilcilerinin çalışmaları olduğu görülmektedir. Pozisyon okulu düşüncesinden kaynaklara dayalı okul çalışmalarına doğru bir yönelim olmuştur (Çetin ve Çaylan, 2015, s.115). Strateji gelişim süreci içerisinde farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. Bir plan olarak, taktikler bütünü olarak, model olarak strateji örgütün çevre içindeki yerine ve konumuna dikkat çekerken, bakış açısı olarak strateji örgüt içine yoğunlaşan zihni bir tasarımı ifade etmiştir.

Özellikle 2000’li yıllardan sonra, strateji ve stratejik yönetim konularında eskiye oranla literatürde daha fazla çalışmaya rastlanmaktadır. Yakın tarihimize kadar, stratejik yönetimde, beklenilmeyen durumların ve çevresel zorlukların üstesinden gelme yöntemleri, temel tartışma konusu olmuştur. Giderek daha değişken özellik kazanan çevresel koşullara uyumun sağlanması, stratejik yönetimde hedeflenen amaçlardan en önemlilerinden biridir. Günümüzde stratejik yaklaşımları daha çok bilgiye odaklanmaktadır.

Stratejik yönetim alanında yapılan çalışmalarda, rekabet avantajı kavramı sıkça kullanılan bir kavram olmuştur. Rekabet avantajı kavramı stratejik yönetim kavramının merkezine oturtulmuştur. Klein (2001) çalışmasında, rekabet avantajının tam olarak ne anlama geldiği sorusunu sormuştur. Porter’ın dahi, rekabet

avantajına tam bir açıklık kazandırmadığından bahsetmiştir. Düşünür, Barney'in rekabet avantajını kavramsallaştırmasına potansiyel rakipleride dahil ettiğinden bahsetmiştir. Rakiplerin kiminin tespitinin imkânsız olduğunu savunulmuştur (Eryılmaz, 2016, s.14-15). Yapılan yazın taraması sonucunda, sürekli değişen iç ve dış çevre koşulları nedeniyle strateji-yapı uyumu ve olumlu etkileşiminin öneminin ve bu konudaki yazındaki tartışma ve çalışmaların giderek artış gösterdiği ve stratejik yönetiminin bağımsız bir bilim dalı olarak ele alınmaya başlandığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada, strateji ve stratejik yönetim düşüncesinin gelişimi, uygulanan modeller ve ortaya çıkan yaklaşımlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Strateji ve stratejik yönetim, sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanmasında önemli bir yere sahiptir. Sonuç olarak, strateji ve stratejik yönetim kavramlarının ve düşüncesinin, başlangıcından bu yana geçirmiş olduğu değişimler ve önemi vurgulanmıştır. Tarihi süreçte strateji ve stratejik yönetim düşüncesinin değişmesi ve gelişmesini sağlayan ana nedenler; değişen iç ve dış çevre koşulları olduğu görülmektedir. Giderek daha değişken özellik kazanan çevresel koşullara uyumun sağlanması, stratejik yönetimde hedeflenen amaçlardan en önemlilerinden biridir. Yakın tarihimize kadar, stratejik yönetimde, beklenilmeyen durumların ve çevresel zorlukların üstesinden gelme yöntemleri, temel tartışma konusu olmuştur.

Yapılan yazın taraması sonucunda, sürekli değişen iç ve dış çevre koşulları nedeniyle strateji-yapı uyumu ve olumlu etkileşiminin öneminin ve bu konudaki yazındaki tartışma ve çalışmaların giderek artış gösterdiği ve stratejik yönetiminin bağımsız bir bilim dalı olarak ele alınmaya başlandığı tespit edilmiştir. Stratejik yönetim alanında yapılan akademik çalışmaların taranması sonucunda işletmeler için sürdürülebilir uzun dönemli rekabet avantajını nasıl elde ettiklerini ve bu rekabet avantajlarını doğuran mekanizma veya engelleri açıklamaya yönelik oldukları görülmüştür. Literatür taraması sonucunda, Tablo 1 ve Tablo 2'de belirlenen konularda akademik olarak stratejik yönetim araştırmalarına konu edinildiği tespit edilmiştir.

Bu çalışmamızda, strateji ve stratejik yönetim düşüncesinin günümüze kadar gelişimi ve ortaya çıkan yaklaşımlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Strateji ve stratejik yönetim, sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanmasında önemli bir yere sahip olmuştur. Sonuç olarak, stratejik yönetim düşüncesinin, başlangıcından bu yana geçirmiş olduğu değişimler ve bu konuda yerel ve yabancı akademik makalelerde üzerinde durulan konuların ortaya konulması sağlanmıştır. Bu tarihsel süreçte stratejik yönetim düşüncesinin değişmesi ve gelişmesini sağlayan ana nedenler; değişen iç ve dış çevre koşulları olduğu görülmüştür. Giderek daha değişken özellik kazanan çevresel koşullara uyumun sağlanması, ortamın üzerinde başarı sağlanması ile stratejik yönetimde hedeflenen amaçlardan en önemlilerinden biri olmuştur. Yakın tarihimize kadar, stratejik yönetimde, beklenilmeyen durumların ve çevresel zorlukların üstesinden gelme yöntemleri, temel tartışma konusu olmuştur.

KAYNAKÇA

- Akgemci, T. ve Güleş, H.K. (2010). İşletmelerde Stratejik Yönetim. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Akgemci, T. (2013). Stratejik Yönetim, 3. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ansoff, I., Declerck, R.P. ve Hayes, R.L. (1976). From Strategic Planning To Strategic Management, Wiley & Sons, London.
- Barca, M. (2005). Stratejik Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Bilimsel Bir Disiplin Oluşum Hikâyesi, Yönetim Araştırmaları Dergisi, Mart, 5(1), 7-38.
- Barca, M. (2009). Stratejik Yönetim Düşüncesinin Gelişimi, ASOMEDYA: Ankara Sanayi Odası Aylık Yayın Organı, Nisan/Mayıs/Haziran, 34-52.

- Barca, M. ve Hızıroğlu, M. (2009). 2000’li Yıllarda Türkiye’de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Nisan, 4(1), 113–148.
- Barney, J.B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barutçugil, İ. (2013). *Stratejik Yönetim*. 1. Baskı. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Betz, F. (2010). *Yönetim Stratejisi*, 1. Baskı. Ankara: Tübitak Popüler Bilim Kitapları.
- Braam, J.M. ve Nijssen, E.J. (2004). Performance Effects of Using the Balanced Scorecard: A Note on the Dutch Experience. *Long Range Planning*, 37, 335–349.
- Bryson, J.M. (2011). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*, 4. Edition, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Çetin, Ç.K. ve Çaylan, D.Ö. (2015). “Stratejik Yönetim Yazınının Entellektüel Yapısında Değişim”, *Atatürk Üniv. İİBF Dergisi*, 29(1), 10–120.
- Çomaklı, Ş.E., Ekici, K.M. ve T.Z. Şahım. (2007). *Geleceği Planlamada Stratejik Yönetim*. 1. Baskı. Ankara: A-C Yayınevi.
- Domenech, M. ve Guillen M. (2006). The Intellectual Evolution Of Strategic Management And Its Relationship With Ethics And Social Responsibility, Working Paper No: 658, IESE Business School-University Of Navarra, October, 1-22.
- Drago W.A. (1997). Organization Structure And Strategic Planning: An Empirical Examination, *Management Research News*, 20(6), 30-42.
- Duman, Ş.A., Kalemci, A.R. ve Çakar, M. (2005). Türkiye’de Stratejik Yönetim Alanının Kapsamını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-72.
- Erol, Y., İnce, A.R. ve Aras, M. (2013). Türk Sanayi Sektöründe Stratejik Yönetim Yaklaşımları Tercih: ISO 1000 Firmalarında Bir Araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 75–92.
- Eryılmaz, M.E. (2016). Bir Araştırmacının Naçizane Gözlemleri: İlgili Dergilerin Editör ve Hakemleri Stratejik Yönetim Alanı Yazarlarından Ne Beklerler?, *Turkish Journal of Management*, 1(1), 9-22.
- Hamel, G. ve Prahalad, C.K. (1989). Strategic Intent, *Harvard Business Review*, 83(7/8), 148–161.
- Hamel, G. ve Prahalad, C.K. (1990). The Core Competence of the Corporation, *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91.
- Hannan, M.T. ve Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations, *American Journal of Sociology*, 82(5), 929-964.
- Hussey, D. (1998). *Strategic Management: From Theory to Implementation*, 4.Edt., Oxford: Butterworth Heinemann.
- Kaplan, R.S. ve Norton, D.P. (2014). *Strateji Haritaları*. 4. Baskı. Çev. Şeyda Öztürk. İstanbul: Alfa Basım.
- Köseoğlu, M.A., Karayormuk, K. ve M. Barca. (2013). Stratejik Yönetim Literatüründe İş Etiğinin Örüntüsü Nasıl Gelişiyor? Türkiye’deki Akademik Çalışmalar Üzerine Bir Araştırma, *İş Ahlakı Dergisi*, *Turkish Journal of Business Ethics*, Mayıs, 6(1), 79-110.
- Miles, R.E. ve Snow, C.C. (1984). Fit Failure And The Hall of Fame, *California Management Review*, Spring, XXVI(3), 10-28.

- Miller, D. (1987). Strategy Making And Structure: Analysis And Implications For Performance, *Academy Of Management Journal*, 30(1), 7-32.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. ve Lampel, J. (1998). *Strategy Safari: A Guided Tourthrough The Wilds Of Strategic Management*, New York: The Free Press.
- Mütercimler, E. (2011). *Geleceği Yönetmek ve Kazanmak İçin Stratejik Düşünme*. 5. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Neuman, W.L. (2016). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri 2*, 8.b., Çeviren: Sedef Özge, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Öğülmüş, S. (1991). İçerik çözümlemesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1), 213-228.
- Özdemirci, A. (2011). *Stratejik Liderlik ve Örgütsel Uyumlanma*, 1. b., İstanbul: Beta Basım.
- Pamuk, G., Erkut, H. v.d. (1997). *Stratejik Yönetim ve Senaryo Tekniği*, 1. b., İstanbul: İrfan Yayımcılık.
- Pennings, J.M., Hinings, C.R., Hickson, D.J. ve Schneck, R.E. (1974). Structural Conditions of Intra Organizational Power, *Administrative Science Quarterly*, March, 19(1), 22-44.
- Porter, M.E. (1998). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance - With a New Introduction*, New York: The Free Press.
- Ries, A. ve Trout, J. (1997). *Marketing Warfare*, 1.b., New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory: Structures, Designs and Applications*, 3. Ed., Prentice-Hall, International Editions, USA.
- Saklı, A.R. (2012). *Stratejik Kurumsal Yönetişim*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Kitap.
- Sarvan, F., Arıcı, E. D., Özen, J., Özdemir, B. ve İçigen, E. T. (2003). On Stratejik Yönetim Okulu: Biçimleşme Okulunun Bütünleştirici Çerçevesi, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 6, 73–122.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline*, New York: Doubleday.
- Sönmez, V. ve Alacapınar F.G. (2011). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 1.b., Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tümer, S. (1993). Neden Stratejik Yönetim, *Verimlilik Dergisi*, Milli Produktivite Merkezi Yayını, Ankara, 1, 99–118.
- Üsdiken, B. ve Çetin, D. (2001). From Betriebswirtschaftslehre to Human Relations: Turkish Management Literature Before and After the Second World War, *Business History*, 43(2), 99-124.
- Venkatraman, N., Camillus, J.C. (1984). Exploring the Concept of Fit in Strategic Management, *Academy of Management Review*, 9(3), 513-525.
- West, G.P. ve Bamford, C.E. (2010). *Strategy: Sustainable Advantage and Performance*, Canada: International Ed., South-Western.
- Wing, R.L. (1995). *Strateji Sanatı*, 1.b., Çev. Mehmet Sami DENKER – Sharifah M. ALSAGOFF, İstanbul: Ezgi Kitabevi.
- Witt, B.D. ve Meyer, R. (2005). *Strategy Synthesis: Resolving Strategy Paradoxes to Create Competitive Advantage*, London: Thomson Learning.
- Venkatraman, N. (1989). The Concept of Fit in Strategy Research: Toward Verbal and Statistical Correspondence, *Academy of Management Review*, 14(3), 423-444.

- Yeniçeri, Ö. ve İnce, M. (2005). Bilgi Yönetim Stratejileri ve Girişimcilik, 1.b., İstanbul: IQ Yayınları.
- Yeniçeri, Ö. (2006). Liderlerin Stratejik Sorumlulukları, Yönetimde Yeni Yaklaşımlar, İstanbul: IQ Yayıncılık.
- Yılmaz, M.L. (2009). İlk 500'de Faaliyet Gösteren Konya'daki İşletmelerin Stratejik Yönetime Bakış Açıları, Sorunları ve Çözüm Önerileri, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16, 159-178.
- Yüzbaşıoğlu, N. (2004). 2000'li Yıllarda Strateji ve Planlama, 1. Baskı. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Zajac, E.J., Kraatz, M.S. ve Bresser, R.K.F. (2000). Modeling The Dynamics Of Strategic Fit: A Normative Approach To Strategic Change, Strategic Management Journal, April, 21(4), 429-453.



YAPISAL SERMAYE VE İNSAN SERMAYESİNİN İŞLETME PERFORMANSINA ETKİLERİ: ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİĞİN ARACILIK ROLÜ

THE EFFECT OF STRUCTURAL CAPITAL AND HUMAN CAPITAL ON BUSINESS PERFORMANCE: THE ROLE OF ORGANIZATIONAL AGILITY

Mehmet SAĞIR¹, Ali GÖNÜLÖLMEZ²

Öz

İşletmelerin amaçlarına ulaşması konusunda işletme performansına en fazla katkıyı entelektüel sermaye bileşenleri yapmaktadır. Bilginin son derece önemli olduğu günümüzde, rekabet avantajı elde etme, örgütlerin sahip olduğu bilgi ve bu bilginin kullanılması ile hızla değişen çevre şartlarına adapte olma yeteneğinin (örgütsel çeviklik) gelişmesine bağlıdır. İnsan sermayesi ve yapısal sermaye örgütlerin sahip olduğu en önemli entelektüel değerler olarak, örgütsel çevikliğin kazanılması dolayısıyla işletme performansına etki etmektedir.

Bu çalışmada hem insan sermayesi hem de yapısal sermayenin işletme performansına olan etkileri ve örgütsel çevikliğin bu etkide bir aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucu olarak hem insan sermayesi hem de yapısal sermayenin işletme performansına etkileri olduğu ve bu etkide örgütsel çevikliğin aracılık rolü oynadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İnsan Sermayesi, Yapısal Sermaye, Örgütsel Çeviklik, İşletme Performansı,

Abstract

Intellectual capital components make the most contribution to the business performance in terms of achieving the objectives of the enterprises. In the present day, where knowledge is of utmost importance, achieving competitive advantage depends on the knowledge of the organizations and the use of this knowledge and the development of the ability to adapt to rapidly changing environmental conditions (organizational agility). Human capital and structural capital, as the most important intellectual values of the organizations, have an impact on the performance of the enterprise due to the acquisition of organizational agility.

In this study, the effects of both human capital and structural capital on operational performance and whether organizational agility has an intermediary role in this effect have been investigated. As a result of the study, it is seen that human capital and structural capital have an impact on the operational performance and organizational agility plays an intermediary role in this effect.

Keywords: Human Capital, Structural Capital, Organizational Agility, Business Performance,

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, msagir@selcuk.edu.tr

² algnlmz@gmail.com

1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinin başarılı bir şekilde rekabet edebilmeleri için, entelektüel varlıkların iyi bir şekilde anlaşılması ve yönetilmesi önemli bir hale gelmiştir. İşletmelerin ekonomik varlıklarından daha önemli bir olgu olan entelektüel sermaye, “görünmez aktiflerin yönetimi” olarak adlandırılmaktadır. Entelektüel sermaye yalnızca entelektüel varlıkların korunması değil, insan, müşteri ve yapısal sermaye kavramlarını ve bunların faaliyet alanlarını da kapsamaktadır. Entelektüel varlıkların geliştirilerek, düzeyinin artırılması günümüz toplumunda önemli bir hale gelmiştir. İşletmeler veri işleme, saklama ve koruma süreçleri üzerine çok para ve zaman harcamalarına rağmen, entelektüel varlıklarını koruma açısından yeni stratejiler geliştirmektedir. Günümüzde bilgi ve bilgi yönetiminin işletmeler açısından önemini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. İşletmelerin bilgiyi toplaması, süreçten geçirip yorumlaması ve ekonomik bir değere dönüştürmesi son zamanlarda entelektüel sermaye kavramına olan ilgiyi artırmaktadır (Demir ve Demirel, 2011: 87).

Ertuş ve Coşkun’a göre (2005: 124); Yapısal sermaye, işletmelerin entelektüel sermaye unsurlarından birisi olan insan sermayesi dışında kalan, işletmenin ayakta kalabilmesini sağlayan bilgiye dayalı unsurlar bütünüdür ifade etmektedir. Yapısal sermaye her işletmede farklılık gösterir ve işletmeye özgüdür. İhtiyaç duyulan bilgiyi oluşturmak ve yönetmek için işletme içerisinde oluşturulan ortamda örgüte ait bireyler tarafından alışverişi ifade etmektedir.

Bir işletmenin gerçek değerinin tespit edilmesinde sahip olduğu maddi varlıkların yanı sıra maddi olmayan varlıklarda büyük önem taşımaktadır. Maddi varlıkların değerleri çeşitli değerlendirme yöntemleri ile net olarak tespit edilirken maddi olmayan varlıkların değerlerini net olarak tespit etmek kolay değildir. Görünmeyen bilgi varlıklarının fazla olması nedeniyle bilgisayar, yazılım, bilgi iletişim teknolojileri alanındaki işletmenin piyasa değerinin yüksek olması beklenmektedir. Çalışanların zekâ düzeylerini, kültürel değerlerini, beceri düzeylerini ve mesleki yeterliliklerini kapsayan ve temel unsur olarak kabul gören “insan sermayesi”, eğitim, mesleki yeterlilik, bilgi üretimine yönelik çalışmalar, yetenek/beceri oluşturmaya yönelik çalışmalar, girişimcilik, kabullenici ve reddedici yeteneklerden meydana gelmektedir. İnsan sermayesi yapısal sermayenin oluşumuna katkı sağladığı gibi yapısal sermaye de insan sermayesinin gelişiminde etkilidir.

Araştırmanın sorunsalı, günümüz işletmelerinin gündeminde olan entelektüel sermayenin unsurlarından yapısal sermaye ve insan sermayesinin örgütsel çeviklik ve işletme performansı olguları üzerinde ne kadar etkilidir? İşletmeye ne gibi avantaj veya dezavantajlar sağlamaktadır? Bunun yanı sıra ise yapısal sermaye ve insan sermayesinin işletme performansına etki etmesinde örgütsel çeviklik aracılık rolü üstlenmiş midir? Sorularının cevap bulması işletmelerin performanslarına etki eden unsurları net olarak görerek bu unsurların iyileştirilmesine uygun stratejiler geliştirebilmesinin önünü açacaktır. Örgütsel çevikliğin entelektüel sermaye unsurlarının performansa etkisinde aracılık rolü üstleniyor olmasının tespiti halinde de daha çevik bir yapıya ulaşma adına işletmelere yön verecek ve bu yönde kendilerini geliştirmek için çaba harcamaları sağlanacaktır.

1.1 Yapısal Sermaye ve İnsan Sermayesi

İşletmeler belirli kaynaklara sahip ve farklı alanlarda faaliyet gösteren girişimler olarak ele alındığında, yöneticilerin mevcut kaynakları amaçları doğrultusunda etkin ve verimli kullanabilecekleri kararlar almaları gerekmektedir. Alınacak kararların arkasında yatan ve sahip olunan bilgi (Tuncez vd., 2018: 10) örgütsel alanda bilgi sermaye olarak ifade edilmektedir. İşletmenin elinde bulunan değere dönüştürülmüş bilgi varlıklarının tamamını kapsayan entelektüel sermayenin yapısal sermaye, insan sermayesi ve müşteri sermayesi olmak üzere

üç unsuru bulunmaktadır (Pamukçu ve Akarçay, 2014: 72). Yapısal sermaye, işletmenin hayatını devam ettirebilmesi için gerekli yöntemler, teknolojiler ve süreçlerdir (Alagöz ve Özpeynirci, 2007: 172).

Günümüz işletmelerinde maddi olan varlıkların muhasebeleştirilmesi, denetim altına alınmasının yanı sıra maddi olmayan varlıkların da değer kazanması, denetim altına alınması ihtiyacı entelektüel sermaye kavramı ile birlikte gün yüzüne çıkmaktadır. İşletmeler entelektüel sermaye unsurlarından yapısal sermaye ve insan sermayesinin denetlenmesi, geliştirilmesi gibi hususlara da önem vermektedir (Özevren ve Yıldız, 2010: 10).

Yapısal sermaye, etkili bir iş performansı için kuruma ait ana yapı birimlerinin ve işleyiş sistemlerinin tamamını oluşturmaktadır (Toraman, vd. 2009: 100). Yapısal sermaye ile ilgili çalışmalarda, işletme içerisinde yapısal sermayeyi korumak için, işletme içerisindeki bilgilerin güvenli bir biçimde muhafaza edilmesi, tekrar kullanmak için gerekli olduğunda kolayca bulunabilmesi vurgulanmaktadır.

Yapısal sermaye, işletmelerin entelektüel sermaye unsurlarından birisi olan insan sermayesi dışında kalan, işletmenin ayakta kalabilmesini sağlayan bilgiye dayalı unsurlar bütünüdür. Yapısal sermaye her işletmede farklılık gösterir ve işletmeye özgüdür. İhtiyaç duyulan bilgiyi oluşturmak ve yönetmek için işletme içerisinde oluşturulan ortamda örgüte ait bireyler tarafından alışverişi yapılmaktadır (Ertaş ve Coşkun, 2005: 124). Çalışanların zekâ düzeylerini, kültürel değerlerini, beceri düzeylerini ve mesleki yeterliliklerini kapsayan insan sermayesi, temel unsur olarak kabul görmektedir ve işletme çalışanlarının sahip olduğu ve tecrübe edinerek geliştirdiği bilgi olarak tanımlanmaktadır. İnsan sermayesinin önem taşımasının sebebi yenilenme ve keşfin kaynağı olmasıdır. Çalışanların liderlik yetenekleri, problem çözme becerileri, girişimcilik yetileri ve biriktirdikleri bilgileri içermektedir. Bu unsurda yaratıcılık ön plana çıkmaktadır (Kurgun ve Akdağ, 2013: 158). İnsan sermayesi, işletme çalışanlarının elde ettiği bilgilerin, yeteneklerin ve tecrübelerin değeri olup, yenilik aşamasının temel kaynağını oluşturmaktadır.

İnsan sermayesi, bireyler tarafından oluşturulan fiziksel olmayan varlıklarla temsil edilmektedir. İnsan sermayesini oluşturan değer, o işletmenin çalışanlarıdır. Çalışanların kişilik özelliklerini de içermektedir. İnsan sermayesi, işletme çalışanlarının teknik bilgilerini, içlerindeki beceri ve yeteneklerini, maddi olmayan unsurları içermektedir. İnsan sermayesi, işletme çalışanlarının tecrübe, bilgi ve hünerlerini ifade etmektedir. Bu özellikler örgüt üyelerinin ayrılmaz parçasıdır. İşletmeden ayrılmaları halinde bu birikimde beraberlerinde gitmektedir. Beşerî sermaye kazanılabilir özelliğine sahiptir.

İnsan sermayesinin bileşenlerini ise şu şekilde sıralayabiliriz (Altunoğlu ve Demir, 2012: 302);

1. Mesleki yeterlilik
2. Bilgi üretimine yönelik çalışmalar
3. Yetenek/beceri oluşturmaya yönelik çalışmalar
4. Girişimcilik coşkusu, mucitlik, kabullenici ve reddedici yetenekler, girişimcilik.

İnsan sermayesi yapısal sermayenin oluşumunda katkıda bulunmaktadır. Yapısal sermaye ise insan sermayesinin gelişimini sağlamakta olması dolayısıyla aralarında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Görmüş, 2009: 65). Yapısal sermaye literatürde, örgütsel ve organizasyonel sermaye olarak da tanımlanmaktadır. Yapısal sermayenin unsurları entelektüel ve altyapısal değerler olarak iki başlıkta toplanmaktadır (Kerimov, 2011: 24-27).

<u>Entelektüel Varlıklar:</u>	<u>Altyapısal Değerler:</u>
Yönetim felsefesi	Patentler
Telif hakları	İşletme kültürü
Ticari markalar	Yönetim süreci
Hizmet markaları	Bilişim sistemleri
Tasarım hakları	Şebeke sistemleri
Ticari sırlar	Finansal ilişkiler

Örgütsel çeviklik ise, en basit tanımı ile örgütün yaklaşmakta olan tehdit veya fırsatlara yanıt verebilme ve uyum sağlayabilme yeteneğidir. Çevikliği yüksek düzeyde olan örgütlerde işler eşzamanlı olarak yürütülmektedir. Literatürde örgütsel çevikliğe yönelik çalışmalar incelendiğine çeviklik kavramının farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Örgütsel çevikliğin kazanılması konusunda Sağır ve ark. (2018: 38) çevik yönetim anlayışını benimseyenlerin, kendilerini hızla değişen ortama uyarlamının farklı yollarını bulmaları gerekliliğini öne sürmektedir.

McKinsey'in bir gözleminde çevikliği üst düzey yürütücüler zaman içerisinde önemi artacak ve işbaşarısında kritik rol oynayacak biçimde tanımlanmıştır. Raporla göre artan çeviklik yüksek gelir, müşteriler ve çalışanlar, iyileştirilmiş etkinlik ve pazara girme hamlesi gibi faydalar sağlamaktadır (McKinsey, 2006).

Örgütlerin beklenmeyen değişimlere uyum sağlama yeteneği, rekabetçi avantaja ulaşma ve sürdürmede etkili olmaktadır. Çeviklik belirsizlik durumunda örgüt yeteneğine ve örgütün ayakta kalmasına katkı sağladığı gibi, işletmenin performansına da etki etmektedir. Çeviklik, örgütün hızlı hareket edebilme yeteneğinin kalitesi olarak ifade edilebilmektedir.

1.2 Yapısal Sermaye ve İnsan Sermayesi ile Örgütsel Çeviklik İlişkisi

Organizasyonel sermaye veya örgütsel sermaye olarak da kullanılan yapısal sermaye, işletme çalışanlarının verimliliğini destekleyen donanım, yazılım, veri tabanları, organizasyonel yapı, patentler, markalar gibi değerlerden oluşurken başka bir ifade ile işletme çalışanlarının mesailer bittiği zaman eve giderken işletmede bıraktıkları her türlü bilgi olarak ifade edilmiştir (Çetin, 2005: 359). Bilgi ve bilgi teknolojilerinin işletmelere sunduğu fırsatlar ve bu fırsatların işletmelerin performanslarında sağladığı gelişmeler bu çalışmanın konusunu ortaya koymaktadır (Turunç, 2006: 106).

Yapısal sermaye, çalışanları cesaretlendirici, teşvik edici, bağlılık duygusu yaratıcı bir yönetim anlayışının, açıkça bir sistem olarak kabul edilmesi ve bunun gerektirdiği örgütsel yapılanmanın oluşması şeklinde açıklanmaktadır. Sahip olduğu çalışanların bilgi, beceri ve tecrübelerini işletmenin amaçları doğrultusunda harekete geçirmek, sadece bu yapısal özelliklerdeki bir organizasyon ile olacaktır. Yapısal sermayeyi oluşturmada ana bileşenler, rutin uygulamalar, kavramlar, modeller, organizasyonun her alanında yapılandırılmış olan süreçleri, hiyerarşik mekanizmalardır. Yapısal sermaye, tüm nitelik ve boyutlarıyla bir işletmenin “insan sermayesini şekillendiren, yol gösteren, yetki veren bütünleyici altyapı” şeklinde ifade edilmektedir. Bu unsur “kurumsallaştırılmış” örgütsel yetenekler olarak da açıklanmaktadır (Kanıbir, 2004: 81).

İnsan sermayesini oluşturan iş görenlerin iş tatmin düzeyleri, iş çevresinden bir başka deyişle üstlerinden, iş arkadaşlarından ve örgütün faaliyetlerinden iç ferahlatıcı hisler duyduğunda pozitif yönde etkilenir (Karcıoğlu vd., 2009: 61).

İşletme içerisinde bulunan iş arkadaşlarının işi bilme, kavrayabilme yetisi ve iş görenlerin kendi bilgi, yetenek ve deneyimleri ile ilişkisi ve pozitif uyumu sonucunda çalışanların iş doyumunu fazlaştırmaktadır. İşgücü devir hızı yüksek olan işletmeler birçok maliyet yükünü göğüslemektedirler (Andrews, 2003: 3).

İnsan sermayesinin özünde buluşçuluk yer almaktadır. Bu nedenle işletmenin çalışanları zamanlarını ve yeteneklerini yenilik getirici faaliyetlere yönlendirilirse, insan sermayesi yaratılmış ve kullanılmış olur. İnsan sermayesini geliştirmek amacıyla, çalışanların fikirlerine önem verilmeli ve iş geliştirmeye yönelik görüşleri dinlenmelidir. Bu sebeple, insan odaklı, yönetiminde katılımcı felsefe anlayışı hâkim olan, işletme içerisinde vizyon ve misyon kavramları yaygınlaştırılmış, güçlü bir entelektüel sermayeye sahip işletmelerin rekabet gücü ve piyasa değeri artmış olur (Şamiloğlu, 2002: 21). İnsan faktörünün gelişme sürecindeki rolü, tarım toplumunda niteliksiz insan sermayesi (fiziksel emek), sanayi toplumunda niteliksiz insan sermayesi ve nitelikli insan sermayesi (zihinsel emek) olarak iki şekilde ortaya çıkmakta, günümüzde henüz yeni şekillenmekte olan bilgi toplumunda ise insan sermayesi sadece nitelikli insan sermayesi olarak sosyo-ekonomik gelişme sürecini etkilemekte ve yönlendirmektedir (Tunç, 1998: 85). Mevcut insan kaynağındaki bilgi, beceri ve yetenekler örgütse müşteri beklenti ve taleplerine daha hızlı cevap verme konusunda oldukça önemlidir. Örgütsel çeviklik olarak nitelendirilen bu örgütsel yetenek, örgütün sahip olduğu insan sermayesi ile orantılı olarak müşteri beklentilerine cevap verebilme yetisini artırmaktadır.

Entelektüel değerler örgüt bünyesindeki artışı, örgütsel çevikliğin artışı olarak düşünüldüğünde, örgütsel amaç ve hedefler doğrultusunda beklentilere örgüte hızlı cevap verebilirlik yetisi olarak dönüş sağlamaktadır. Bu durum aynı zamanda performans açısından da önemlidir.

1.3 İşletme Performansı ve Örgütsel Çeviklik

Performans kavramı hedefe ulaşma yolunda, misyonun gerçekleştirilmesiyle bağlantılıdır. Performans genel manada hedeflenmiş ve organize edilmiş bir etkinlik neticesinde ortaya çıkanları nicel ya da nitel olarak tespit eden bir kavramdır (Akal, 1992: 1).

İşletmelerin ana hedefleri, stratejik politikaların uygulanabilmesi ise genel olarak performanslarının tespit edilmesi ile bağlantılıdır. Bunun yanı sıra, işletme bölümlerinin örgütün hedeflerine katkıları da doğrudan bölümün ve çalışanlarının performanslarının belirlenmesi ile ortaya konulabilmektedir (Grady, 1991: 49). Küreselleşme süreciyle birlikte oluşan yeni ekonominin koşulları işletmelere esnek organizasyon olma zorunluluğu ve bireylere de yaşam kalitelerini artırma isteği şeklinde yansımalarla bulunmuştur. İşletmelerin bu gelişmeleri takip edebilmeleri için, değişime uyum sağlayarak kurumsal kapasitelerini geliştirmeleri gerekmektedir (Zerenler, 2003: 194).

İşletme performansının ölçümü; işletmelerin önceden belirlenen hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını belirleyen bir işlem dizisi olup, performans hedeflerinin belirlenmesi, performans ölçümü, geri bildirim ve motivasyon aşamalarından oluşan performans yönetimi sürecinin bir aşamasını oluşturmaktadır (Harrington, 1996: 278).

Williams ve diğerleri (1995: 78)'e göre; işletme performansının ölçülmesi etkinliklerinden yarar sağlanabilmesinin işletme yöneticilerinin performans yönetimi konusunda kararlılıklarına bağlı olduğu görüşü ifade edilmektedir. Çünkü, ölçülemeyen kontrol edilemez ve kontrol edilemeyen de yönetilemez. İşletme performansı objektif ve sübjektif olarak ölçülebilir. Objektif değerler, mutlak performans değerleri yani nicel veriler yoluyla, sübjektif değerleri ise rakiplere veya şirket beklentilerine göre performans hakkındaki algısal düşünceler sorularak ölçülmektedir. Önemli olan kriterleri belirlemektir. Kriterleriniz nitel (itibar) veya nicel

(karlılık) olabilir. Bu nitel veya nicel kriterler objektif veya subjektif ölçüm ile ölçülmektedir (Küçükkanca, Akyol ve Ataman, 2006: 134).

McKinsey'in bir gözleminde çevikliği üst düzey yürütücüler zaman içerisinde önemi artacak ve işbaşarısında kritik rol oynayacak biçiminde tanımlanmıştır. Rapora göre artan çeviklik yüksek gelir, müşteriler ve çalışanlar, iyileştirilmiş etkinlik ve pazara girme hamlesi gibi faydalar sağlamaktadır (McKinsey, 2006).

Örgütlerin beklenmeyen değişimlere uyum sağlama yeteneği, rekabetçi avantaja ulaşma ve sürdürmede etkili olmaktadır. Çeviklik belirsizlik durumunda örgüt yeteneğine ve örgütün ayakta kalmasına katkı sağladığı gibi, işletmenin performansına da etki etmektedir. Çeviklik, örgütün hızlı hareket edebilme yeteneğinin kalitesi olarak ifade edilebilmektedir. Bundan dolayı örgütlerde yöneticiler, sürekli değişen ve gelişen teknolojik her türlü unsurdan yararlanmayı hedeflemelidir. Teknolojik unsurların takip edilmesi ve kullanılması rekabet avantajı sağlamada büyük önem arz etmektedir (Ateş, vd., 2019: 127). Bu durum teknolojik unsurlar sayesinde örgüte kazandırılacak çeviklik sayesinde mümkün olmaktadır.

1.4 Yapısal Sermaye ve İnsan Sermayesi ile İşletme Performansı İlişkisi

Bir işletme için insan sermayesi, hisse senetleri, tahviller ve diğer varlıkların toplamından üç ila dört kat daha değerlidir. Örgütler, içindeki insan sermayesinin etkisini ve etkinliğini maksimize etmesi, başarıyı yakalamada temel taşlarından bir tanesidir. Bu maksimizasyondan bireylerin yanı sıra, çalıştıkları kuruluşlar da yararlanır (Welle, 2014: 15). İnsan sermayesi teorileri gösteriyor ki ekonomik pazar başarısı, eğitim ve öğretimde yatırımların getirilerinin yüksek etkileridir. Bu yatırımlar araç, para ya da makine kullanımına benzer olarak bir bireyin verimliliğini dönüştürmek adına kapasiteye sahiptir. İnsan sermayesi teorisine göre, bilgi ya da insan sermayesinin bir kişinin değerindeki artışlar, piyasada o kişinin verimliliğini artırmaktadır (Swofford, 2011: 8). Yapısal sermayenin çerçevesini çizecek olursak, kullanılan örgütsel yetenek ile örgütlerin hususi orta ve üst düzeyde iş görülenin iş yapabilme yeteneğinin toplamıdır (Zehir ve Acar, 2005: 17).

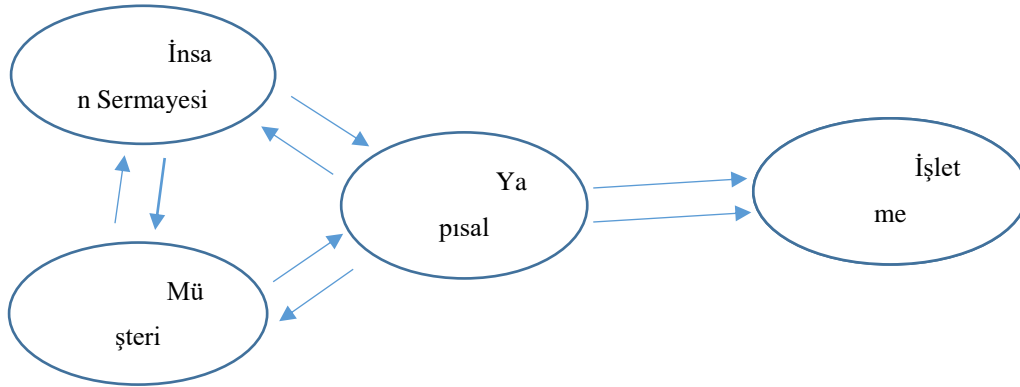
Küreselleşme, farklı ulusal ekonomilerin birbirine bağlılığını tanımlamakla birlikte, ulusal boyuttaki her çeşit işleyişin tüm dünyayla tanışmasıdır. Bu kavram, rekabet kavramını ve ortamını da ortaya çıkarmıştır. İş dünyasının gün geçtikçe değişen koşullarına kendini hazırlayan, esnek ve istikrarlı bir örgütlenmeyi sağlayabilmiş işletmeler, zamanın ve rekabetin etkilerine dayanabilmektedir. Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde, yeniden şekillenen ve meydana gelen yeni pazarlar, doruklara çıkan rekabet ortamında işletmelerin ayrıcalık kazanması ve avantajlı durum yakalamasında entelektüel sermayenin belirleyici bir rol üstlendiği açıkça gözlemlenmektedir (Erdoğan ve Dönmez, 2014: 362). Bu nedenle dijital çağda insana yapılan yatırım örgütler açısından büyük önem arz etmektedir. İşgücünü nitelikli hale getirebilen yada nitelikli insan kaynağını kendi yapısına katabilen örgütler avantajlı konuma gelmektedirler (Sağır, vd., 2018: 40).

Günümüzde işletmeler artan rekabetin de etkisi ile kendilerini analiz edip diğer işletmeler ile karşılaştırma gereği duyarlar. İşletmeler, performanslarını ifade eden karlılık, kalite, maliyet, gibi ana göstergelere bakarak diğer işletmeler ile bu alanlardaki toplam performanslarını karşılaştırırlar ve göstergelerin toplam işletme performansını arttıracak şekilde istenilen seviyede olması amacıyla çaba gösterirler. Bu sebeplerden dolayı işletmelerin uygun performans ölçüm siteleri ile toplam işletme performanslarının ölçülmesi gerekmektedir (Yıldız, 2010: 208). Bir işletme için insan sermayesi, hisse senetleri, tahviller ve diğer varlıkların toplamından üç ila dört kat daha değerlidir. Örgütler, içindeki insan sermayesinin etkisini ve etkinliğini maksimize etmesi, başarıyı yakalamada temel taşlarından bir tanesidir. Bu maksimizasyondan bireylerin yanı sıra, çalıştıkları kuruluşlar da yararlanır (Welle, 2014: 15).

Yapısal sermaye örgüt performansı etkileşim halindedir; bilimsel yazın incelendiğinde yapısal sermaye ile ilgili tanımlarda “işletmelerin pazar ihtiyaçlarını karşılayabilmeye yönelik sahip oldukları örgütsel yeteneklerin toplamı” ifadesine de sıklıkla rastlanılmaktadır (Yereli ve Gerşil, 2005: 19).

Entelektüel sermayeye yönelik birçok çalışması olduğu ile bilinen Bontis, Keow, Richardson (2000), entelektüel sermaye ile işletme performansı arasında sürekli ve karşılıklı bir ilişki olduğunu ileri sürmektedirler. Bu ilişkiyi ise entelektüel sermaye unsurları sağlamaktadır. Entelektüel sermaye unsurları ile işletme performansı arasındaki karşılıklı ilişkiler Şekil 1’de görülmektedir.

Şekil 1: Entelektüel Sermaye Unsurları ve İşletme Performansı İlişkisi



Kaynak: Bontis, vd. 2000: 97

İnsan sermayesi, entelektüel sermaye yaklaşımının temel unsurudur. Örgüt üyelerinin sahip olduğu ve geliştirdiği bireysel bilgi, yetenek, deneyim ve davranışlarının, yani tüm beşerî unsurların toplamına insan sermayesi denir (Görmüş, 2009: 63).

2. YÖNTEM

Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi olan ‘anket formu’ hazırlanmış ve kullanılmıştır. Belirlenen örnekleme bu anketler uygulanmaya çalışılmıştır. Ankette elde edilen verilerin analizi ve yorumu SPSS 21.0 ve SPSS AMOS 22 programları ile yapılmıştır.

Araştırma modelinin ve model kapsamında kurulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla araştırma verilerinin elde edilmesinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında Yıldız, 2011’nin ve Navarro, Acosta ve Wensley 2015’in çalışmalarından yararlanılmış, turizm, işletme ve istatistik alanlarından uzman görüşleri alınarak anket pilot uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Daha sonrasında ankette yer alan ifadelerin anlaşılabilirlik bakımında sorun taşıyıp taşımadığının tespit edilmesi, anketin doldurulmasında geçen sürenin kontrol edilmesi ve anket uygulamasında çıkabilecek sorunların önüne geçilmesi amacıyla 50 anket çalışanlarla yüzyüze yapılmış ve güvenilirlik oranı analiz edilmiştir.

Tablo 1.Pilot Uygulama Güvenilirlik İstatistiği

Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
,900	42

2.1 Araştırmanın Amacı ve Katkıları

Bu çalışmanın amacı, insan sermayesi ve yapısal sermaye kavramlarının, işletme performansına etkilerinin olup olmadığını, varsa ne gibi etkileri olduğunu ve ne derece etkilediğini tespit etmektir. Çalışma entelektüel sermaye unsurlarından ikisi olan insan ve yapısal sermayenin, çalışanlarca nasıl anlamlandırıldığını ve bu olguların işletme performansına etkisini, örgütsel çevikliğin de ortaya çıkan bu etkide bir aracılık rolü olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Enformasyon çağında nitelikli insan kaynağı işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel çevikliğe de etki ettiği düşünülen entelektüel sermaye unsurlarının bu çalışma özelinde de ele alınması ile elde edilecek sonuçların literatüre katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

İnsan ve yapısal sermayenin işletme performansına etkisinin çalışanlarca nasıl değerlendirildiği ve yapısal sermaye, insan sermayesi, örgütsel çeviklik, işletme performansı ölçeklerine hangi katılım düzeyinde cevap verdikleri araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır. Bu sorunsal doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur ve her hipotez model şeklinde tablolaştırılmıştır.

Hipotezler

- H1:** Yapısal Sermaye, İnsan Sermayesi üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir.
- H2:** Yapısal Sermaye, Örgütsel Çeviklik üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir.
- H3:** İnsan Sermayesi, Örgütsel Çeviklik üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir.
- H4:** Yapısal Sermaye, İşletme Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir.
- H5:** Örgütsel Çeviklik, İşletme Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir.
- H6:** İnsan Sermayesi, İşletme Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir.
- H7:** Cinsiyet, işletme performansı algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H8:** Cinsiyet, örgütsel çeviklik algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H9:** Yaş, işletme performansı algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H10:** Yaş, örgütsel çeviklik algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H11:** Eğitim durumu, işletme performansı algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H12:** Eğitim durumu, örgütsel çeviklik algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H13:** Pozisyon (statü), işletme performansı algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H14:** Pozisyon (statü), örgütsel çeviklik algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H15:** Gelir düzeyi, işletme performansı algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H16:** Gelir düzeyi, örgütsel çeviklik algısında anlamlı farklar ortaya koymaktadır.
- H17:** Yapısal sermayenin, işletme performansına etkisinde örgütsel çevikliğin aracılık rolü vardır.
- H18:** İnsan sermayesinin, işletme performansına etkisinde örgütsel çevikliğin aracılık rolü vardır.

3. BULGULAR VE YORUM

3.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni Konya’da 500 ve üzeri işçi çalıştıran kurumsal firmalarda çalışan iş görenlerdir. Kurumsal firmaların tercih edilmesinin en büyük sebebi araştırmaya konu olan entelektüel sermaye unsurları, örgütsel çeviklik ve işletme performansı kavramlarına uzak olmayan bireylerden oluşmasıdır. Bu firmalarda çalışan yaklaşık 4500 işçi bulunmaktadır. Gönderilen toplam 500 anketten 323 adet dönüş sağlanmıştır. Dönüş yapan anketlerden 308 adeti bilimsel açıdan kullanılabilir nitelikte olmasından dolayı analize dâhil edilmiştir. Evren-örneklem hesaplamasına göre %95 güven düzeyi ($\alpha=0,05$) ile 233 kişilik örneklem hacminin aşılması ve gönderilen anketlerden %61,6’lık bir oranla analize dâhil olabilecek nitelikte dönüşün sağlanması bilimsel açıdan yeterli bulunmuştur.

3.2 Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırmanın anketi son bölümde bulunan demografik sorular dâhil olmak üzere 5 bölümden meydana gelmektedir. Çalışmada İMKB’ye kote 8 özel sermayeli mevduat bankasının yöneticilerine uygulanan ankette bulunan iki farklı ölçek, kendi çalışmamıza uyarlanarak anketimizin ilk iki bölümünün ifadelerini oluşturmuştur. İlk bölümde katılımcılardan doldurulması istenen, yapısal sermaye ile alakalı 12 ifade bulunmaktadır. İkinci bölümde insan sermayesi ile alakalı yine 12 ifade yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise örgütsel çeviklikle ilgili 9 soru ve son olarak dördüncü bölümde işletme performansı ile ilgili 9 soru bulunmaktadır. Anketin bölümlerinde yer alan 42 ifadeye katılım düzeyi olarak 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Burada olumsuzdan olumluya (1: ‘Kesinlikle Katılmıyorum’ – 5: ‘Kesinlikle Katılıyorum’) şeklinde oluşan bir ölçek söz konusudur. Son bölümde ise katılımcılardan 5 adet sorudan oluşan demografik bilgilerini doldurmaları istenmiştir. Anketler işletmelere bırakılarak çalışanlardan doldurulması istenmiş ve toplamda 308 anket çalışması insan kaynakları departmanından alınmış ve verilerin toplanması için çalışmaya araç olarak seçilmiştir.

Kullanılan anket ve ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla yaygın kullanılan yöntemlerden biri olması nedeniyle Cronbach’s alfa katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Cronbach’s Alfa Katsayısı, 0 ve 1 arasında değişim göstermektedir. Anketin genel güvenilirliği, Cronbach’s Alfa Katsayısı 0.80-1.00 aralığında olduğundan yüksek derecede olduğu gözlemlenmiştir. Tablo 2’deki sonuçlar ise ölçeklerin %73 ile %100 arasında yine yüksek oranda güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçlarının Dağılımı

Ölçekler	Değişken Sayısı	Güvenilirlik Değeri (Cronbach’s Alpha)
Yapısal Sermaye	12	,913
İnsan Sermayesi	12	,737
Örgütsel Çeviklik	9	,884
İşletme Performansı	9	,870

3.3 Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya gönüllü olarak katılan ve soruları cevaplandıran çalışanların demografik özelliklerinin dağılımı, sayı ve yüzde olarak ifade edilmiş halleri aşağıdaki tabloda verildiği gibidir (Tablo 3). Buna göre araştırmaya katılanların 136’sı kadın ve 172’si erkektir, 148 kişiyle 35-44 yaş aralığı en fazla, 10 kişiyle 18-

24 yaş aralığı en azdır, eğitim durumunda ise 206 kişiyle en fazla ortalamaya Lisans sahiptir, statü kısmında ise 114 kişiyle en fazla ortalamaya orta kademe yönetici sahipken, en az ortalamaya 6 kişiyle üst kademe yönetici sahiptir, gelir düzeyi kısmında ise 264 kişiyle en fazla ortalamaya 1001-3000 aralığı, en az ortalamaya ise 2 kişiyle 0-1000 ve 5001 ve üstü seçenekleri sahiptir.

Tablo 3.Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Demografik Değişkenler		Frekans	% Oranı
Cinsiyet	Kadın	136	44,20
	Erkek	172	55,80
Yaş	18-24	10	3,20
	25-34	132	42,90
	35-44	148	48,10
	45 ve üstü	18	5,80
Eğitim Durumu	Lise ve dengi	100	32,50
	Lisans	206	66,90
	Lisansüstü	2	0,60
Pozisyon (Statü)	Üst Kademe Yönetici	6	1,90
	Orta Kademe Yönetici	114	37,00
	Alt Kademe Yönetici	108	35,10
	Yönetici Değil	80	26,00
Gelir Düzeyi	0-1000 TL	2	0,60
	1001-3000 TL	264	85,72
	3001-5000 TL	40	12,99
	5001 TL ve üstü	2	0,60

Oluşturulmuş hipotezlerin regresyon analizleri ve modelleştirilmiş tabloları aşağıda verilmiştir (H1, H2, H3, H3, H4, H5, H6). **R², F, t, Anlamlılık ve Std. Edilmiş Beta** değerleri, bağımlı değişkenler, spss paket programında analiz edilmiş ve sonuçları yorumlanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4.Regresyon Analiz Tablosu

Model 1	R ²	F	Std. Edilmiş Beta	T	Anlamlılık
Yapısal Sermaye	,285	121,889	,534	11,040	,000
Bağımlı Değişken: İnsan Sermayesi					

Model 2	R²	F	Std. Edilmiş Beta	T	Anlamlılık
Yapısal Sermaye	,464	264,989	,681	16,268	,000
Bağımlı Değişken: Örgütsel Çeviklik					
Model 3	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
İnsan Sermayesi	,263	109,470	,513	10,463	,000
Bağımlı Değişken: Örgütsel Çeviklik					
Model 4	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
Yapısal Sermaye	,509	316,687	,713	17,796	,000
Bağımlı Değişken: İşletme Performansı					
Model 5	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
Örgütsel Çeviklik	,570	405,336	,755	20,133	,000
Bağımlı Değişken: İşletme Performansı					
Model 6	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
İnsan Sermayesi	,197	74,880	,443	8,653	,000
Bağımlı Değişken: İşletme Performansı					

Model 1 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal sermaye ve insan sermayesi arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri=0,000<0,05) ve yapısal sermaye, insan sermayesini etkilediği gözlemlenmektedir. Bu etki pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Yapısal sermaye değişkeni, insan sermayesini %28,5 olarak açıklamaktadır (R²=0,285). Model 1 testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal Sermaye, İnsan Sermayesi üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir (H1)” hipotezi desteklenmiştir.

Model 2 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal sermaye ve örgütsel çeviklik arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri=0,010<0,05) görülmektedir. Yapısal sermaye, örgütsel çevikliği etkilemekte ve bu etkinin negatif yönde olduğu gözlemlenmektedir. Yapısal sermaye değişkeni, örgütsel çevikliği olarak %46,4 açıklamaktadır (R²=0,464). Model 2 testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal Sermaye, Örgütsel Çeviklik üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir (H2)” hipotezi anlamlılık bakımından desteklenmiştir.

Model 3 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda insan sermayesi ve örgütsel çeviklik arasında kurulan model anlamlıdır (P değeri=0,000<0,05). İnsan sermayesi, örgütsel çevikliği, pozitif yönde etkilediği gözlemlenmektedir ve insan sermayesi değişkeni, örgütsel çevikliği %26,3 olarak açıklamaktadır (R²=0,263). Model 3 testi sonucuna göre çalışmanın “İnsan Sermayesi, Örgütsel Çeviklik üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir (H3)” hipotezi desteklenmiştir.

Model 4 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal sermaye ve işletme performansı arasında kurulan model anlamlıdır (P değeri=0,000<0,05). Yine yapısal sermaye, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemekte ve yapısal sermaye değişkeni, işletme performansını %50,9 açıklamaktadır (R²=0,509). Model 3 testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal Sermaye, İşletme Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir (H4)” hipotezi desteklenmiştir.

Model 5 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel çeviklik ve işletme performansı arasında kurulan model anlamlıdır (P değeri=0,000<0,05). Örgütsel çeviklik, işletme performansını pozitif yönde

etkilediği gözlemlenmektedir ve örgütsel çeviklik, işletme performansını %57 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,570$). Model 3 testi sonucuna göre çalışmanın “Örgütsel Çeviklik, İşletme Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir (H5)” hipotezi desteklenmiştir.

Model 6 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda insan sermayesi ve işletme performansı arasında kurulan model anlamlıdır (P değeri= $0,000 < 0,05$). Yine insan sermayesi, işletme performansını pozitif yönde etkilemekte ve %19,7 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,197$). Model 6 testi sonucuna göre çalışmanın “İnsan Sermayesi, İşletme Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir (H6)” hipotezi desteklenmiştir.

Bu sonuçlar ışığında araştırmanın “Cinsiyet, işletme performansı algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H7).” hipotezi ve “Cinsiyet, örgütsel çeviklik algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H8).” hipotezi desteklenmektedir (Tablo 5).

Tablo 5. Cinsiyete Göre İşletme Performansı ve Örgütsel Çevikliğin Algılanmasına Yönelik Mann Whitney U-Testi.

İŞLETME PERFORMANSI	Grup	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Cinsiyet	Kadın	136	145,07	19730,00	9287	,001
	Erkek	172	161,95	27856,00		
ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK	Grup	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Cinsiyet	Kadın	136	174,91	23788,00	8157	,000*
	Erkek	172	138,36	23798,00		

Karşılaştırmalarda Mann Whitney U-Testi Kullanılmıştır. *: $p < 0,05$

Çalışmamıza katılan iş görenlerin İşletme Performansı ve Örgütsel Çeviklik puanlarının yaşları arasındaki ilişkisi Tablo 6’da belirtilmiştir. Tablodaki değerlere göre, katılımcıların yaşlarına göre örgütsel çeviklik puanları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Aynı şekilde katılımcıların yaşlarına göre örgütsel çeviklik puanları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın “Yaş, örgütsel çeviklik algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H9).” Hipotezi ile “Yaş, örgütsel çeviklik algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H10).” hipotezi desteklenmektedir (Tablo 6).

Tablo 6. Yaşa Göre İşletme Performansı ve Örgütsel Çevikliğin Algılanmasına Yönelik Kruskal Wallis H-Testi.

İŞLETME PERFORMANSI	Grup	N	Sıra Ort.	Chi-Square	Df	P
Yaş	18-24	10	89,70	30,518	3	,000*
	25-34	132	136,15			
	35-44	148	176,80			
	45 ve üstü	18	141,72			
ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK	Grup	N	Sıra Ort.	Chi-Square	Df	P
Yaş	18-24	10	125,60	35,658	3	,000*
	25-34	132	186,70			

	35-44	148	135,45			
	45 ve üstü	18	91,06			

Karşılaştırmalarda Kruskal Wallis H-Testi Kullanılmıştır. *: $p < 0,05$

Analizler gerçekleştirilmeden önce, 2 kişi bir grubu temsil edememesinden dolayı, ankete katılan 206 lisans ve 2 lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışan birleştirilmiştir. Bu birleştirilme sonucunda çıkan rakamlarla analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların İşletme Performansı ve Örgütsel Çeviklik puanlarının eğitim durumu arasındaki ilişkisine baktığımızda, katılımcıların işletme performansı düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık ortaya koymamaktadır ($p > 0,05$). Benzer olarak, çalışanların örgütsel çeviklik düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Bu sonuçlar ışığında araştırmanın “Eğitim durumu, işletme performansı algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H11).” Hipotezi ile “Eğitim durumu, örgütsel çeviklik algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H12).” hipotezi desteklenmemektedir (Tablo 7).

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre İşletme Performansı ve Örgütsel Çevikliğin Algılanmasına Yönelik Mann Whitney U-Testi.

İŞLETME PERFORMANSI	Grup	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Eğitim Durumu	Lise ve dengi	100	148,34	14834,00	9784	,203
	Lisans ve Lisansüstü	208	157,46	32752,00		
ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK	Grup	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Eğitim Durumu	Lise ve dengi	100	158,06	15806,00	1004	,440
	Lisans ve Lisansüstü	208	152,79	31780,00		

Karşılaştırmalarda Mann Whitney U-Testi Kullanılmıştır.

Tablodaki değerlere göre, katılımcıların pozisyonlarına (statülerine) göre işletme performansı puanları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Aynı şekilde katılımcıların pozisyonlarına (statülerine) göre örgütsel çeviklik puanları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın “Pozisyon (Statü), işletme performansı algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H13).” Hipotezi ile “Pozisyon (Statü), örgütsel çeviklik algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H14).” hipotezi desteklenmektedir (Tablo 8).

Tablo 8. Pozisyona (Statüye) Göre İşletme Performansı ve Örgütsel Çevikliğin Algılanmasına Yönelik Kruskal Wallis H-Testi.

İŞLETME PERFORMANSI	Grup	N	Sıra Ort.	Chi-Square	df	P
Pozisyon (Statü)	Üst Yönetici Kad.	6	144,83	38,747	3	,000*
	Orta Yönetici Kad.	114	173,27			
	Alt Yönetici Kad.	108	159,78			

	Yönetici Değil	80	121,35			
ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK	Grup	N	Sıra Ort.	Chi-Square	df	P
Pozisyon (Statü)	Üst Yönetici Kad.	6	117,17	43,106	3	,000*
	Orta Yönetici Kad.	114	122,61			
	Alt Yönetici Kad.	108	150,13			
	Yönetici Değil	80	208,64			

Karşılaştırmalarda Kruskal Wallis H Testi Kullanılmıştır. *: $p < 0,05$

Ankete katılan çalışanlardan 0-1000 TL gelir düzeyine sahip 2 çalışan ile 1001-3000 TL gelir düzeyine sahip 264 çalışan birleştirilmiştir. Aynı şekilde, 3001-5000 TL gelir düzeyine sahip 40 çalışan ile 5001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip 2 çalışan birleştirilmiş ve bu birleştirilme sonucunda çıkan rakamlarla analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların İşletme Performansı ve Örgütsel Çeviklik puanlarının gelir düzeyi arasındaki ilişkiye baktığımızda, çalışanların işletme performansı düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Çalışanların örgütsel çeviklik algı düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlar ışığında araştırmanın “Gelir düzeyi, işletme performansı algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H15).” hipotezi ile “Gelir düzeyi, örgütsel çeviklik algısında istatistikî olarak anlamlı farklar ortaya koymaktadır (H16).” hipotezi desteklenmektedir (Tablo 9).

Tablo 9. Gelir Düzeyine Göre İşletme Performansı ve Örgütsel Çevikliğin Algılanmasına Yönelik Mann Whitney U-Testi.

İŞLETME PERFORMANSI	Grup	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Gelir Düzeyi	1001-3000 TL	266	155,71	41419,00	5264	,000*
	3001-5000 TL	42	146,83	6167,00		
ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK	Grup	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Gelir Düzeyi	1001-3000 TL	266	161,86	43053,50	4532	,000*
	3001-5000 TL	42	107,92	4532,50		

Karşılaştırmalarda Mann Whitney U Testi Kullanılmıştır. *: $p < 0,05$

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla SPSS AMOS 22 programıyla, ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modellerde kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin testi için oluşturulan ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından programın önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar sonucunda Modelleme ölçeklerinde yapılan değişiklikler Tablo 10'da gösterilmiştir.

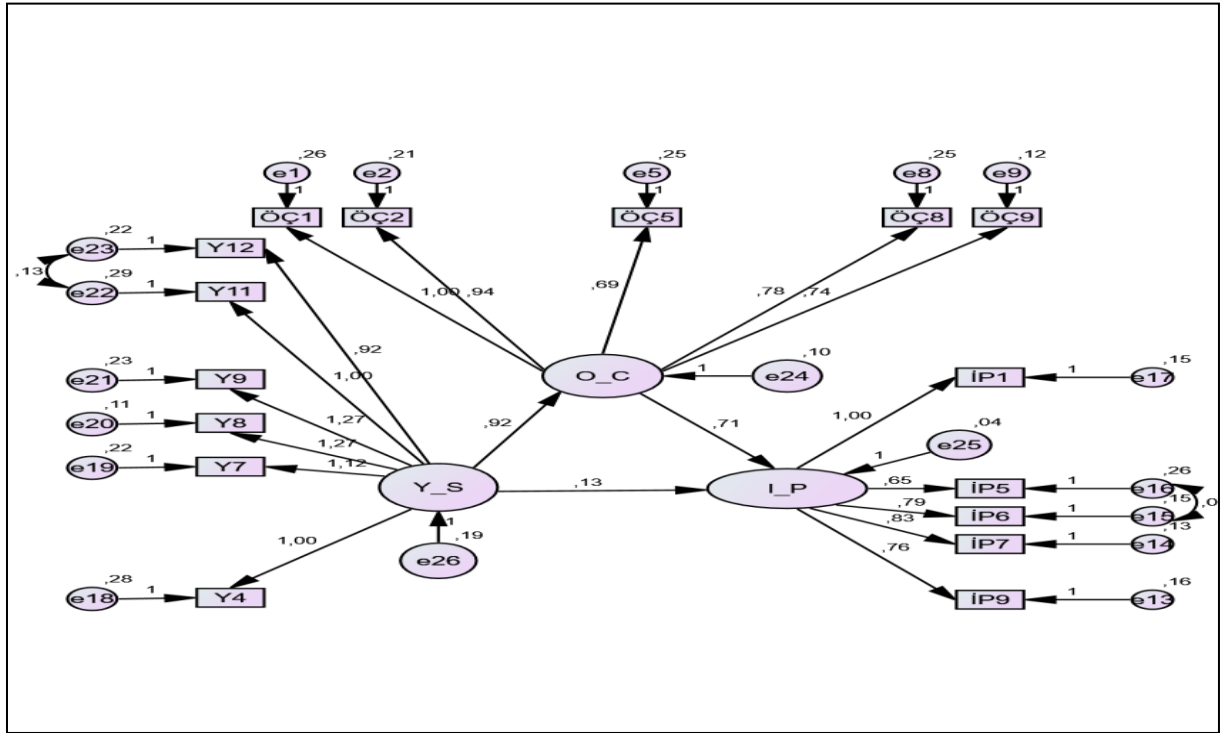
Tablo 10. Ölçekte Yapılan Değişiklikler

Ölçekler	İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı
Yapısal Sermaye	12	6

İşletme Performansı	9	4
Örgütsel Çeviklik	9	4

Tablo 10’da görüleceği üzere Yapısal Eşitlik Modeli 1 için toplamda 14 ifade ölçekten çıkarılmıştır. Araştırmanın YEM 1 ile alakalı hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli 1



Şekil 2’de görülen YEM 1’in uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından yapısal sermaye ölçeğinden 6, işletme performansı ölçeğinden 4 ve örgütsel çeviklik ölçeğinden 4 ifade çıkarılmıştır. Yapılan modifikasyon sonucu Model 1’in uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ve bu modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığı gözlemlenmiştir. YEM 1’in uyum değerleri Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Yapısal Eşitlik Modeli 1 Uyum Değerleri

	X ²	df	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
Uyum Değerleri	291,354	99	2,943	0,89	0,92	0,077
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≥0,97	≤0,05

Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	≥0,91	0,06-0,08
---------------------------------	--	--	------	-----------	-------	-----------

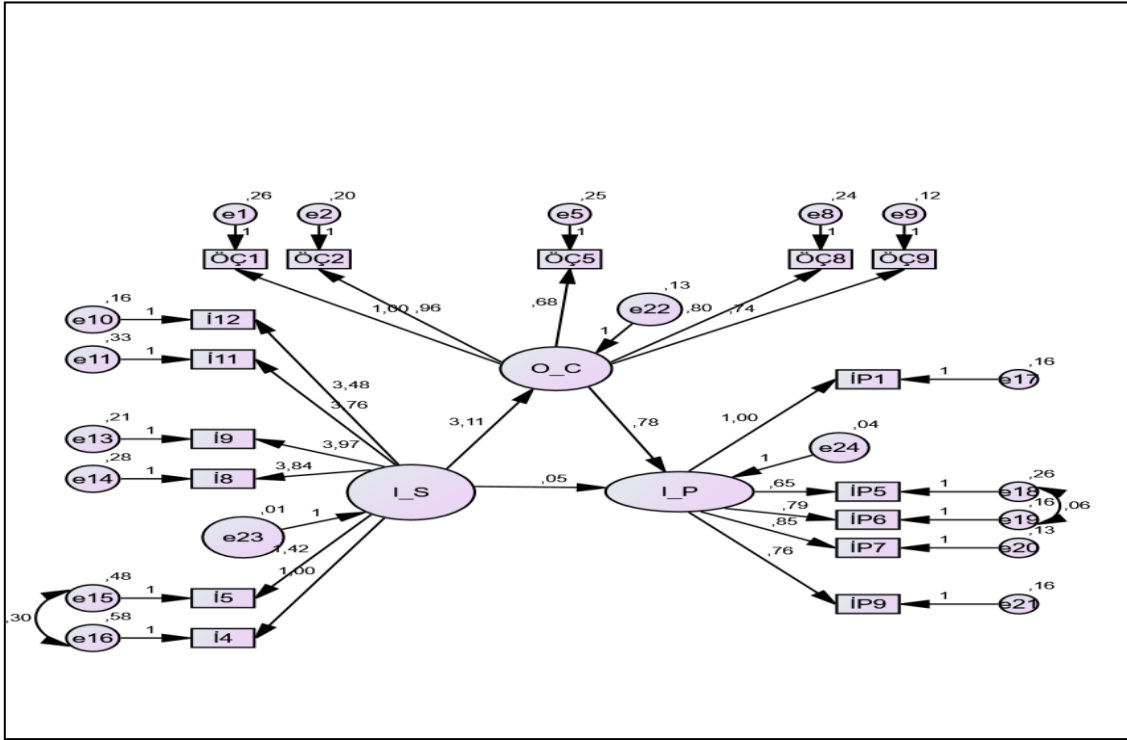
YEM 2’de kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin testi için de aynı şekilde oluşturulan ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olup olmadığının tespit edilmesi için programın önerdiği modifikasyonlar Model 2 için de yapılmıştır. Modifikasyonlar sonucunda Model 2’nin ölçeklerinde yapılan değişiklikler Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Ölçekte Yapılan Değişiklikler (YEM 2)

Ölçekler	İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı
İnsan Sermayesi	12	6
İşletme Performansı	9	4
Örgütsel Çeviklik	9	4

Tablo 12’den anlaşılacağı üzere YEM 2 için toplamda 14 ifade ölçeklerden çıkarılmıştır. Araştırmanın YEM 2 ile ilişkili hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 3’te gösterilmiştir.

Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli 2



Şekil 3’te görülen YEM 2’nin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından insan sermayesi ölçeğinden 6, işletme performansı ölçeğinden 4 ve örgütsel çeviklik ölçeğinden 4 ifade çıkarılmıştır. Yapılan modifikasyon sonucu YEM 2’nin uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ve bu modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığı gözlemlenmiştir. YEM 2’nin uyum değerleri Tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 13. Yapısal Eşitlik Modeli 2 Uyum Değerleri

	X²	df	X²/df	GFI	CFI	RMSEA
Uyum Değerleri	274,195	99	2,770	0,90	0,92	0,076
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≥0,97	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	≥0,91	0,06-0,08

Araştırmada hipotezlerin sınanması için oluşturulan YEM 1 ve YEM 2'ye göre değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p ve R² değerleri Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Yapısal Eşitlik Modellerinin Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart Hata	p	R²
Yapısal Sermaye – Örgütsel Çeviklik	0,92	0,089	***	0,02
Yapısal Sermaye – İşletme Performansı	0,13	0,087	***	0,32
Örgütsel Çeviklik – İşletme Performansı	0,70	0,081	***	0,49
İnsan Sermayesi – Örgütsel Çeviklik	3,11	0,045	0,022	***
İnsan sermayesi – İşletme Performansı	0,45	0,497	0,039	***

AMOS programında yapılan analizde *Yapısal Eşitlik Modellerinin Katsayıları* dikkate alındığında, Yapısal Sermaye – Örgütsel Çeviklik, Yapısal Sermaye – İşletme Performansı ve Örgütsel Çeviklik – İşletme Performansı arasında $p < 0,05$ (P değerleri) olması sebebi ile üçlü etki söz konusudur. Regresyon analizinde de olduğu gibi yapısal sermaye hem örgütsel çeviklik üzerinde hem de işletme performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. Aynı şekilde örgütsel çeviklikte işletme performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. Bu nedenle araştırmanın H2, H4 ve H5 hipotezleri desteklenmiştir. Dolayısıyla AMOS ta yapılan bu analiz ile yapısal sermayenin işletme performansı üzerindeki etkisinde örgütsel çevikliğin aracılık rolü vardır sonucuna ulaşılmıştır.

Yine AMOS programında yapılan analizde *Yapısal Eşitlik Modellerinin Katsayıları* dikkate alındığında İnsan Sermayesi – Örgütsel Çeviklik, İnsan Sermayesi – İşletme Performansı ve Örgütsel Çeviklik – İşletme Performansı arasında $p < 0,05$ (P değerleri) olması sebebi ile üçlü etki söz konusudur. Regresyon analizinde de olduğu gibi insan sermayesi hem örgütsel çeviklik üzerinde hem de işletme performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. Aynı şekilde örgütsel çeviklikte işletme performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. Bu nedenle araştırmanın H3, H5 ve H6 hipotezleri desteklenmiştir. Dolayısıyla AMOS ta yapılan bu analiz ile yapısal sermayenin işletme performansı üzerindeki etkisinde örgütsel çevikliğin aracılık rolü vardır sonucuna ulaşılmıştır.

Aynı zamanda AMOS ta yapılan etki analizinde üçlü etkinin elde edilmesi, analize dâhil olan değişkenler arasında ilişkinin olduğunu da göstermektedir. Bu durumda “Yapısal Sermaye, Örgütsel Çeviklik ve İşletme Performansı” ve “İnsan Sermayesi, Örgütsel Çeviklik ve İşletme Performansı” değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı üçlü etki çıkması sebebi ile pozitif ve anlamlı ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İşletmelerin başarılı bir şekilde rekabet edebilmeleri için, entelektüel varlıkların iyi bir şekilde anlaşılması ve yönetilmesi önemli bir hale gelmiştir. Entelektüel değer olarak nitelendirilen bilgi sermayesi rekabet avantajı elde edebilmede, değişen çevre koşullarına uyum sağlama ve müşteri taleplerine hızlı cevap verebilme adına örgütsel açıdan bazı yeteneklerin kaynağı durumundadır. Özellikle yapısal sermaye ve insan sermayesi bilginin kaynağı ve saklama yeri olarak örgütsel faaliyetlere doğrudan etki etme pozisyonundadır. Bu durumda her iki entelektüel değer örgütsel faaliyetlere doğrudan katkı sağlayacak bilgiye sahiptir. Sahip oldukları bilgi ile işletmelere kazandıracakları örgütsel çeviklik yeteneği, işletme faaliyetlerine doğrudan etki etmektedir. Bu durum da işletme performansında olumlu yansımalara neden olmaktadır.

Araştırmada cinsiyet, gelir düzeyi, eğitim durumu, yaş ve pozisyon (statün) hem örgütsel çeviklik hem de işletme performansı algısında istatistikî olarak anlamlı farklılıklar ortaya koyduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan lineer regresyon analizinin sonuçları (Tablo.14) doğrultusunda yapısal sermaye işletme performansını %51'lik bir oranla, örgütsel çevikliği % 46 lık bir oranla pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Benzer şekilde örgütsel çeviklik işletme performansını pozitif ve anlamlı şekilde % 57 lik bir oranla etkilemektedir. AMOS programında yapılan analizler sonrasında *Yapısal Eşitlik Modellerinin Katsayıları* (Tablo.14) dikkate alındığında “yapısal sermaye, örgütsel çeviklik ve işletme performansı” arasında üçlü etki tespit edildiğinden yapısal sermayenin işletme performansı üzerinde etkisinde örgütsel çevikliğin aracılık rolü olduğu (H17) tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan lineer regresyon analizinin sonuçları doğrultusunda (Tablo.14) insan sermayesi işletme performansını %20'lik bir oranla, örgütsel çevikliği % 26 lık bir oranla pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Benzer şekilde örgütsel çeviklik işletme performansını pozitif ve anlamlı şekilde % 57 lik bir oranla etkilemektedir. AMOS programında yapılan analizler sonrasında *Yapısal Eşitlik Modellerinin Katsayıları* (Tablo.14) dikkate alındığında “insan sermayesi, örgütsel çeviklik ve işletme performansı” arasında üçlü etki tespit edildiğinden insan sermayesinin işletme performansı üzerinde etkisinde örgütsel çevikliğin aracılık rolü olduğu (H18) tespit edilmiştir.

SPSS te korelasyon analizi yapılmamasına rağmen, AMOS programında yapılan etki analizinden yola çıkıp *Yapısal Eşitlik Modellerinin Katsayıları* (Tablo.14) na bakıldığında “Yapısal Sermaye, Örgütsel Çeviklik ve İşletme Performansı” ve “İnsan Sermayesi, Örgütsel Çeviklik ve İşletme Performansı” değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı üçlü etki çıkması sebebi ile pozitif ve anlamlı ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar hem yöneticilere hem de genel anlamda işletmelere performans artırma konusunda değişen çevre ve müşteri taleplerindeki değişimlere hızlı cevap verebilme yeteneğinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu durumda örgütsel çevikliğin (yeteneğin) artırılması için bilgi birikimi ve kullanımının önemini arz etmektedir. Dolayısıyla yöneticiler hem yapısal hem de insan sermayesi ve bunlardaki bilgi birikimini artırarak işletme performansını yükseltmeyi hedeflemelidirler.

Çalışmanın literatüre katkıları yanı sıra benzer bir çalışmanın farklı bölgelerde sektörlerde yapılması sonuçların genel anlamada ifade edilmesine katkı yapacaktır.

KAYNAKÇA

AKAL, Zuhul, (1992). İşletmelerde Performans Ölçü ve Denetimi, Ankara: MPM, Yayın No. 473.

ALAGÖZ, Ali ve ÖZPEYNİRCİ, Rabia (2007). Bilgi Toplumunda Entelektüel Varlıklar ve Raporlanması, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 9 (11), ss. 167-184.

- ALTUNOĞLU, A. Ender ve DEMİR, Neslihan (2012). Konaklama İşletmelerinde Entelektüel Sermaye Bileşenlerinin İncelenmesi: Kuşadası Örneği, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26 (2), 297-312.
- ANDREWS, Charles, 2003, Comparative Analysis of Management and Employee Job Satisfaction and Policy Perceptions, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of North Texas.
- ATEŞ, A., AYDIN, A. U., ŞAHİN, M., (2019), Alman Turistlerin Türkiye'yi Algılamaları ve Tekrar Ziyaret Niyetleri Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği, Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal), 5 (29), ss. 115-129.
- BONTIS, Nick, KEOW, W.C.C, RICHARDSON, Stanley (2000). Intellectual Capital And Business Performance In Malaysian Industries.
- ÇETİN, Ayten (2005). Entelektüel Sermaye Ve Ölçülmesi. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 20(1), 359-378.
- DEMİR, Yeter ve DEMİREL, Erkan T. (2011). Rekebet Avantajı Yaratmada Entellektüel Sermayenin Önemi,” İşgüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,13 (1), 85-91.
- ERDOĞAN, Murat ve DÖNMEZ, Adnan (2014). Entelektüel Sermaye İle İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Panel Veri Uygulaması, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, (7) 29, 362-369.
- ERTAŞ, Fatih Coşkun, COŞKUN, Mihriban (2005). Turizm İşletmelerinde Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve İMKB'deki Turizm Şirketlerinde Ampirik Bir Uygulama, S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Dergisi, Sayı:10, 121-138.
- GÖRMÜŞ, Alparslan Şahin (2009). Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 11 (1), 57-75.
- GRADY, M.W., “Performance Measurement, Implementing Strategy”, Management Accounting, June 1991.
- HARRINGTON, H. J. (1996) Total Improvement Management, The Next Generation in Performance Improvement. London: Ernst and Young Pub.
- KANIBİR, Hüseyin (2004). Yeni Bir Rekabet Gücü Kaynağı Olarak Entelektüel Sermaye ve Organizasyonel Performansa Yansımaları, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, (1) 3, 77-85.
- KARCIOĞLU, Fatih, TİMURÖĞLU, Kürşat ve ÇINAR, Orhan (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi – Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, Sayı:63, 59-76.
- KERİMOV, Ruslan (2011). Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi, Raporlanması ve İşletme Performansına Etkisi: Örnek Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- KURGUN, Osman Avşar ve AKDAĞ, Gürkan (2013). Entelektüel Sermaye ve Örgüt Performansı İlişkisi: Akdeniz Bölgesindeki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:2, 155-176.

- KÜÇÜKKANCABAŞ, S., AKYOL, A. ve ATAMAN, B., (2006). İlişki Pazarlaması Bileşenlerinin Şirket Performansı Üzerindeki Etkileri: İçecek Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma, MÜ SBE Öneri, 7 (25), 131-139.
- MCKINSEY GLOBAL SURVEY (2006). Build a Nimble Organization, mckin-seyquartely.com, July.
- ÖZEVREN, Mina ve YILDIZ, Sebahattin (2010). Entelektüel Sermayenin Ölçüm Yöntemleri ve Kriterlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 29 (2), 275-289.
- PAMUKÇU, Ayşe ve AKARÇAY ÖĞÜZ, Ayça (2014). Firma Değerlemesinde Entelektüel Sermayenin Yeri ve Önemi, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11 (42), 69-87.
- SAĞIR, H., GÖKSEL, Z. S., EROĞLU, H. T., (2018), Industry 4.0 and Connectedness in The Digital Era, Public and Urban Administration and Policy in The Digital Age, (Edt. Gül, H., Okcu, M., Turhan G.), LAP LAMBERT Academic Publishing, Mauritius, ss. 27-56.
- SWOFFORD, Jacqueline Victoria (2011). Social and Human Capital: Contributing Effects of Incarceration on Neighborhoods, Portland State University, Master of Science in Criminology and Criminal Justice, Yüksek Lisans Tezi.
- ŞAMİLOĞLU, Famil (2002). Entelektüel Sermaye: İMKB'de Hisse Senetleri İşlem Gören Bankalar Üzerine Bir Uygulama, Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F.
- TORAMAN, C., Abdioglu, H ve İşgüden, B. (2009). İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (1), 91-120.
- TUNCEZ, H. A., ATEŞ, A., TARIC, A., (2018), The Use Of Financial Analysis Techniques As A Strategic Management Instrument In Tourism Operations, Academic Research In Social, Human And Administrative Scienc ES-I, (Edt. TANRITANIR, B. C., ÖZER, S.), Gece Kitaplığı, 1. Basım, ANKARA, ss. 9-25.
- TUNÇ, Mehtap (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 13(1), 83-106.
- TURUNÇ, Ömer (2006). Bilgi Teknolojileri Kullanımının İşletmelerin Örgütsel Performansına Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.
- WELLE, Joshua A. (2014). Human Capital Investment: How Are Employees Valued? A Comparative Analysis of Professional Sports and Corporate America in the 21st Century, The College of St. Scholastica, Master of Business Administration, Yüksek Lisans Tezi.
- YERELİ, A. N. ve Gerşil, G. (2005). Entelektüel Sermayeyi Ölçme ve Raporlama Yöntemleri. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (2), 17-29.
- YILDIZ, Sebahattin (2010). Entellektüel Sermayenin İşletme Performansına Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YILDIZ, Sebahattin (2011). Entelektüel Sermayenin İşletme Performansına Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (11) 3, 11-28.
- ZEHİR, C. ve ACAR, A. Z. (2005). Örgütsel Yeteneklerin İşletme Performansına Etkileri, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(3), 15-34.



TÜRKİYE'DEKİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN İÇ KONTROL SİSTEMLERİNİN KAMU İÇ KONTROL STANDARTLARINA UYUM DURUMLARININ ARAŞTIRILMASI*

THE RESEARCH OF COMPLIANCE STATUS OF METROPOLITAN MUNICIPALITIES' INTERNAL CONTROL SYSTEMS IN TURKEY TO THE PUBLIC INTERNAL CONTROL STANDARDS

Osman ÇEVİK¹, Süleyman AĞMAZ²

Öz

İç kontrol sistemi, kurumların amaçları doğrultusunda belirledikleri hedeflere ulaşmalarına engel olabilecek riskleri en aza indirerek kurum yönetimlerine; mevzuata uygun etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde faaliyet gösterildiği, varlık ve kaynakların etkin bir şekilde yönetildiği; zamanında ve güvenilir bilgi ve raporlar üretildiği gibi hususlarda yönetime makul güvence sağlayan, kurumun tüm çalışanları tarafından hayata geçirilen mali ve mali olmayan bütün yöntem ve süreçleri içeren bütüncül bir yönetim aracıdır. Etkin bir şekilde işleyen iç kontrol sistemi, önemli miktarda kamu kaynağı kullanarak pek çok farklı alanda yerel hizmet sunan belediyelerin, başarılı bir şekilde yönetilebilmeleri ve belirledikleri hedeflere ulaşabilmelerinde yönetimin en önemli yardımcısı olacaktır.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye'deki belediyelerin iç kontrol sistemlerinin, kamu iç kontrol standartlarına mevcut uyum durumlarının belirlenerek iç kontrol sistemlerinin eksik yönlerinin giderilmesi ve tüm belediyelerde etkin olarak faaliyet gösteren iç kontrol sistemlerinin kurulmasına katkı sağlamaktır. Çalışmada Türkiye'deki büyükşehir belediyelerinin kamu iç kontrol standartları uyum eylem planları analiz edilerek büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin kamu iç kontrol standartlarına genel uyum durumu araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin kamu iç kontrol standartlarına uyumlarının istenilen düzeyde olmadığı, özellikle de iç kontrol sisteminin temelini teşkil eden risk değerlendirme ve kontrol faaliyetleri unsurlarına uyum düzeylerinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İç Kontrol, Kamu İç Kontrol Standartları, Belediyeler, İç Denetim, Dış Denetim, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrolü,*

* Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazarın danışmanlığında hazırlamış olduğu "Kamu İç Kontrol Standartlarına Göre Belediyelerde İç Kontrol Sistemi Ve Etkinliği: Türkiye'deki Büyükşehir Belediyelerinde Bir Araştırma" isimli doktora tezinden üretilmiştir

¹ Dr., T.C Sayıştay Başkanlığı, suleymanagmaz@sayistay.gov.tr

² Prof. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, osmancevik@kmu.edu.tr

Abstract

The internal control system is a holistic management tool, which includes all financial and non-financial methods and processes conducted by the staff of the institution and provides the administration with reasonable assurance on the functioning of the institution and management of assets and resources in an effective, efficient and economical manner in line with the legislation as well as the production of regular, timely and reliable reports, by minimizing the risks that may hinder the realization of the targets determined in line with the objectives of the institution. An effectively functioning internal control system is the most important assistant of the administration for the municipalities providing local services in many different areas by using significant amounts of public funds to be managed properly and reach their targets. The aim of this study; by determining current compliance status to public internal control standards of municipalities's internal control systems in the municipalities in Turkey, to contribute to the elimination of the deficiencies in the internal control systems and the establishment of the internal control system operates effectively in all municipalities.

In the study; metropolitan municipalities's internal control systems in Turkey were investigated overall compliance status of the public internal control standards by analyzing public internal control standards compliance action plans of metropolitan municipalities. As a result of the research, it is concluded that the compliance levels of the internal control systems of the municipalities, especially the metropolitan municipalities, with the public internal control standards are very low, especially the level of compliance with the elements of risk assessment and control activities which constitute the basis of the internal control system and also the presentation of the financial tables of the municipal internal control systems, the compliance with legislation and the overall level of activity are low.

Keywords: Internal Control, Public Sector Internal Control Standards, Municipalities, Internal Audit, External Audit, Public Financial Management and Control,

1. GİRİŞ

Genel anlamda iç kontrol sistemi; bir kurumun faaliyetlerinin etkinliği, mevzuata uygunluğu, varlıkların korunması ile finansal ve idari raporlamanın güvenilirliği konusunda yönetime makul güvence sağlayarak kurumun belirlenen misyonunu gerçekleştirmesi ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmayı amaçlayan bir sistemdir.

Dünyada öncelikle özel şirketlerde denenmiş ve başarı sağlanan iç kontrol uygulamaları daha sonra uluslararası muhasebe ve denetim kurumlarının önderliğinde kamu kurumları için tasarlanmıştır. Ülkemizde ise kamu idarelerinde iç kontrol sistemlerinin kurulması ve uygulanması, kamu mali yönetimini performans ve hesap verebilirlik anlayışıyla yeniden ele alan ve kamu idareleri için pek çok modern yönetim kavramına yer veren Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile düzenlenmiştir.

Belediyeler; çok sayıda personel ve kaynakla hizmet sunan, faaliyet ve işlem sayısının oldukça çeşitli ve yoğun olduğu yerel kamu idareleridir. Hizmet bekleyen vatandaşların hızlı ve kaliteli hizmet alma taleplerini karşılamak zorunda olan belediye başkan ve yöneticilerinin kurumun bütün faaliyet ve işlemlerini doğrudan doğruya kontrol etme olanağı bulunmamaktadır. Dolayısıyla yönetimin, belediyenin ve her bir biriminin belirlenen misyon ve hedeflere uygun olarak faaliyet gösterdiğine ilişkin kendilerine güvence verecek bir sisteme ihtiyaçları bulunmaktadır. Kamu iç kontrol standartlarına uygun olarak belediyelerdeki idari ve mali kurumsal süreçlerin ayrılmaz bir parçası olarak oluşturulan ve etkin olarak çalışan iç kontrol sistemleri, belediyelerin faaliyetlerinin

etkili, verimli ve mevzuata uygun olmasının, varlık ve kaynaklarının korunmasının ve finansal tablolarının güvenilirliğinin sağlanması amaçlarının yerine getirilmesi hususlarında üst yönetime makul güvence vererek belediyelerin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır.

Çalışmamızda, büyükşehir belediyelerin iç kontrol sistemlerinin kamu iç kontrol standartlarına uyum durumları kamu iç kontrol standartlarının genel şartları, kamu iç kontrol standartları, iç kontrolün unsurları ve genel olarak belirlenerek tüm belediyelerde etkin olarak faaliyet gösteren iç kontrol sistemlerinin kurulmasına yardımcı olunması amaçlanmaktadır.

2. İÇ KONTROLE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Davis kontrolü, “bir amacın başarılması için eylemleri ve planları olmaları gerektiği noktada, zorlayan ve düzenleyen bir süreç” olarak tanımlamıştır (Tüm ve Memiş, 2012, s. 90). İşletme içinde var olan kontrolleri, işletme dışındaki denetimden ayırmak için iç kontrol kavramı kullanılmaktadır (Alagöz, 2008, s. 98). İç kontrol sistemi ise, örgütün amaçlarına ulaşmasında yönetime makul bir güvence sağlamak amacıyla oluşturulan politika ve prosedürlerden meydana gelmektedir. Söz konusu politika ve prosedürlere kısaca “kontroller” veya “iç kontrol” adı verilmektedir (Selimoğlu ve Uzay, 2011, s. 92)

En önemli yerel yönetim birimi olan belediyelerin mahalli ve müşterek nitelikteki hizmetleri en iyi şekilde sunabilmeleri ve mevcut kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Kurumsal misyonun gerçekleştirilmesi ve belirlenen hedeflere ulaşılmasının önündeki belirsizliklerin yönetilmesi için alınan önlemlerin tümü kontrol kapsamındadır.

Dünyada uluslararası muhasebe ve denetim kurumlarının önderliğinde kamu kurumları için tasarlanan iç kontrol uygulamaları, Türkiye’de de kamu kurumlarında iç kontrol sistemlerinin kurulması ve uygulanması, kamu mali yönetimini performans ve hesap verebilirlik anlayışıyla yeniden ele alan ve pek çok modern yönetim kavramına yer veren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile düzenlenmiştir. 5018 sayılı Kanunla birlikte Türkiye’de, kamu mali yönetiminde saydamlığın ve hesap verebilirliğin güçlendirilmesi ve etkin bir iç kontrol sisteminin işleyişi yolunda önemli adımlar atılmıştır (BÜMKO, 2014, s. 2). 5018 sayılı Kanun’un beşinci kısmı “İç Kontrol Sistemi” başlığını taşımakta ve iç kontrol ve iç denetime ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bu çerçevede 5018 sayılı Kanun, yönetim sorumluluğu ilkesi çerçevesinde kamu kurumlarında iç kontrol sistemlerinin kurulmasını ve bunlara yönelik faaliyet ve süreçlerin işlerliğinin sağlanmasını öngörmektedir. Kamu kurumlarının stratejik planlarında belirlenen amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için iyi işleyen bir iç kontrol sistemine gereksinimleri vardır. Bu yönüyle iç kontrol sistemi kurumsal süreçlere ilişkin tüm faaliyetleri kapsamalıdır.

5018 sayılı Kanun sonrasında yapılan ikincil mevzuat düzenlemeleri ve Kamu İç Kontrol Standartları Tebliğiyle yürürlüğe konulan Kamu İç Kontrol Standartlarıyla yeni sistemin en önemli unsuru olan iç kontrol uygulamalarına ilişkin önemli bir mevzuat altyapısı oluşturulmuştur. Türkiye’de kamu kesimine yönelik iç kontrol standartları düzenlemesi olan kamu iç kontrol standartları Maliye Bakanlığı tarafından; COSO Modeli, INTOSAI Kamu Sektörü İç Kontrol Standartları Rehberi ve AB İç Kontrol Standartları esas alınarak hazırlanan Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği’yle 26 Aralık 2007 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği ile kamu kurumlarında uluslararası uygulama örneklerine paralel bir iç kontrol sisteminin oluşturulması, uygulanması, izlenmesi ve geliştirilmesine yönelik bir alt yapı oluşturulması amacıyla kamu iç kontrol standartları belirlenmiştir.

Kamu iç kontrol standartları, kamu kurumlarının, iç kontrol sistemlerinin oluşturulmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde dikkate alınmaları gereken temel yönetim kurallarını göstermekte ve tüm kamu kurumlarında tutarlı, kapsamlı ve standart bir kontrol sisteminin kurulmasını ve uygulanmasını amaçlamaktadır. Kamu iç kontrol standartları, uluslararası standartlar ve iyi uygulama örnekleri çerçevesinde, iç kontrolün; kontrol ortamı, risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile izlemeden oluşan bileşenleri esas alınarak, tüm kamu kurumlarında uygulanabilirliğinin sağlanması için genel nitelikte düzenlenmiştir (Bülbül, 2013, s. 1). Tebliğde, kamu idareleri tarafından görev alanları çerçevesinde ve idareye münhasır spesifik süreçlere ilişkin olmak üzere ayrıca her türlü yöntem, süreç ve özellikli işlemlere ilişkin olarak ayrıntılı standartlar belirlenebileceği ifade edilmiştir. Standartlar, sadece mali kontrol faaliyetlerine değil, bütün idari süreçlere uygulanabilecek niteliktedir. Ayrıca söz konusu standartlar, yönetim sistemlerine ilişkin birçok farklı fonksiyonu bir arada sunarak kurumların kurumsal yönetim sürecinde kapsayıcı ve bütünleştirici bir rol üstlenmektedir (Eralp ve Bozbaş, 2014, s. 61).

İç kontroller kurumlara özeldir. İç kontrol sistemi kurumun doğasına ve ihtiyaçlarına uygun olmalıdır. İç kontrollerin adedi, niteliği ve tarzı, kurumun tipine ve karşılaştığı risklere göre farklılık gösterir (Akyel, 2010, s. 85). Tek bir model olarak verilen iç kontrol yapısını, her kurum kendine uyarlamalıdır. Yönetim, yerleştireceği kontrollerin yapısına kendi kurumunu dikkate alarak karar vermeli ve uyarlama işlemini yaparken kurumun özel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalıdır (Alikadıoğulları, 2011, s. 37).

İç kontrolün bütünsel bir bakış açısıyla bir sistem olarak kurulması ve tasarlanması faaliyeti; uzun vadeli planlamayı, bu planlama doğrultusunda projeler üretmeyi ve geleceğe uygun alt yapıları oluşturmayı gerekli kılmaktadır. Ayrıca, iç kontrolün tasarım ve kurgu aşamasından başlanarak, sistem içerisinde sürekli olarak değerlendirme, iyileştirme ve geliştirme faaliyetlerine yer verilmeli ve mevcut planlamalar bu doğrultuda güncellenmelidir. İç kontrol sistemi kuruluş aşamasında tasarlanırken risk ve maliyet faktörlerine ilişkin analiz ve değerlendirme mutlak surette yapılmalıdır. Bu çerçevede, kurumun hedeflerine ulaşmasına engel olabilecek olası riskler tespit edilerek bu risklerin mümkün olduğu ölçüde azaltılması amacıyla tasarlanacak iç kontrol faaliyetlerinin fayda-maliyet analizleri yapılmalıdır (Eralp ve Bozbaş, 2014, s. 46-47). Kurumların iç kontrol sisteminin varlığından dolayı katlanmış olduğu yükümlülükler iç kontrol sisteminin maliyetini oluşturmaktadır. Bu sebeple, iç kontrol sisteminin kurulmasından sonra faaliyetlere uygulanan kontrol prosedürleri arttıkça, sistemin kuruma olan maliyeti de artacaktır. Faaliyetlerin belirli bir alanında aşırı kontrollere gidilmesi diğer faaliyetleri olumsuz yönde etkileyebilecektir. Yönetim tarafından faaliyet alanlarındaki riskleri kabul edilebilir düzeylere indirebilen ve faydası maliyetinden yüksek olan kontrol prosedürleri tasarlanmalıdır (Saltık, 2007, s. 29).

5018 sayılı Kanunla kamu mali yönetim sistemi uluslararası standartlar ve Avrupa Birliği uygulamalarına paralel bir şekilde yeniden düzenlenerek belediyeler ve diğer kamu kurumlarında etkin iç kontrol sistemlerinin oluşturulması çalışmalarına başlanmıştır. Bu kapsamda, 5018 sayılı Kanunun 55. maddesinde malî yönetim ve iç kontrol süreçlerine ilişkin standartlar ve yöntemlerin Maliye Bakanlığı tarafından belirleneceği, geliştirileceği ve uyumlaştırılacağı ayrıca, sistemlerin koordinasyonunun sağlanacağı ve kamu kurumlarına rehberlik hizmeti verileceği ve kamu kurumlarının, malî ve malî olmayan tüm işlemlerinde bu standartlara uymakla ve gereğini yerine getirmekle yükümlü bulunduğu, ayrıca Kanuna ve iç kontrol standartlarına aykırı olmamak koşuluyla, idarelerce görev alanları çerçevesinde her türlü yöntem, süreç ve özellikli işlemlere ilişkin standartlar belirlenebileceği belirtilmiştir.

Maliye Bakanlığınca yayımlanan KİKS Tebliğinde ve farklı zamanlarda yayımlanan Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Genelgelerinde; kamu kurumlarında iç kontrol sisteminin oluşturulması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve kamu kurumlarının kamu iç kontrol standartlarına uyumunun sağlanabilmesi için iç kontrol eylem planı hazırlamaları gerektiği belirtilmiştir. Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planlarının (İKEP) hazırlanması ve uygulanması, kurumların iş süreçlerini öngörülebilir hâle getirerek kurumsal faaliyetlerin hazırlanması ve icrası yönünden oldukça önemlidir. İKEP'in uygulanmasını sağlamak için; İKEP'te belirtilen eylemlerin, öngörülen zamanlarda ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi, İKEP'te gösterilen sorumlu birimlere aittir. Mali hizmetler birimleri, İKEP'lerin uygulanması için rehberlik ve koordinasyon faaliyetlerini yerine getirecektir.

Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı Rehberinde³, kurumların İç kontrol sistemlerinin oluşturulması, uygulanması, izlenmesi ve geliştirilmesi sırasında dikkate alınmaları gereken yöntem ve aşağıdaki temel ilkelere yer verilmiştir:

- “5018 sayılı Kanun yönetim sorumluluğunu esas almaktadır. Bu doğrultuda, etkin bir iç kontrol sistemi kurmak ve işleyişini sağlamak sorumluluğu kamu kurumlarının üst yöneticileri ile diğer yöneticilerine aittir.
- İç kontrol genel anlamda yönetim kontrolü olup; sadece düzenlemelerden, prosedürlerden, süreç akış şemalarından ve ön mali kontrolden oluşmamaktadır. İç kontrolün, faaliyetlerin yürütülmesinde benimsenen bir yönetim biçimi ve eylemler bütünü olarak ele alınması gerekmektedir.
- İç kontrol, idarede ayrı bir birim veya görev olmayıp, yönetim işleviyle birlikte mevcut sistemlerin ayrılmaz bir parçası niteliğindedir.
- İç kontrolün kapsamına kurumun bütün birimlerindeki mali ve mali olmayan her türlü faaliyet, karar ve işlem dâhildir.
- İç kontrol sistemine ilişkin tüm düzenlemeler, yöneticiler ve personel tarafından sistemin kurgusunun ve işleyişinin tam ve doğru anlaşılmasını sağlayacak derecede ayrıntılı açıklamalar içermelidir.
- İç kontrol sistemine ilişkin yöntem ve süreçlerin belirlenmesinde, risk esaslı bir yaklaşımla, kurumların yasal ve idari yapıları ile personel ve mali durumları gibi kendine özgü koşulları dikkate alınmalıdır.”

İKEP Rehberinde ayrıca; Belediyelerin İKEP'lerini, Rehberde örneği verilen tablo formatını kullanılarak en az aşağıdaki bilgileri içerecek şekilde hazırlanması gerektiği düzenlenmiştir:

- *Kamu İç Kontrol Standardı Bileşeni–Kamu İç Kontrol Standardı Kod Numarası–Kamu İç Kontrol Standardı–Kamu İç Kontrol Standardının Genel Şartı*
- *Mevcut Durum⁴*

³ Kamu kurumlarının iç kontrol sistemlerinin KİKS'lerle uyumlu hale getirilmesi için yapmaları gereken çalışmaları belirlemek ve iç kontrole ilişkin çalışmalarında kamu kurumlarına rehberlik yapılması amacıyla Maliye Bakanlığı tarafından *İKEP Rehberi* hazırlanmıştır. Ayrıca Maliye Bakanlığı, kamu kurumlarının iç kontrol sistemlerinin izlenmesi faaliyetleri ve Sayıştay'ın 2012 yılı Dış Denetim Genel Değerlendirme Raporu ile İç Kontrol Standartlarına ilişkin olarak yaptığı tespitler doğrultusunda, kamu kurumlarınca İKEP'lerin hazırlanması, uygulanması ve revize edilmesi çalışmalarında esas alınmak üzere 2013 yılı İç Kontrol Uyum Genelgesini hazırlayarak kamu kurumlarına İKEP hazırlıklarına ilişkin ilave bilgilendirmeler yapmıştır.

⁴ “Bu bölüm doldurulurken; ilgili standart ve genel şartı sağlayan mevcut mevzuat (idari düzenlemeler dâhil) ve ilgili standart ve genel şartı sağlayan mevcut uygulamalar tespit edilmeli ve yazılmalıdır.”

- Eylem Kod Numarası
- Yapılması öngörülen eylem veya eylemler⁵
- Eylemlerin gerçekleştirilmesinden sorumlu birimler/harcama birimlerinden konusunda uzman personelin katılımıyla oluşturulacak çalışma grupları
- Sorumlu birim/çalışma grupları ile iş birliği yapacak birim/çalışma grupları
- Eylemin gerçekleştirilmesinden elde edilecek çıktı veya sonuç eylemin tamamlanması için öngörülen tarih
- Açıklama

3. LİTERATÜR TARAMASI

Yapılan literatür taraması sonucunda, iç kontrol sistemine ilişkin olarak yapılan çalışmalara aşağıda yer verilmiştir:

Erdoğan (2009); Kamu İktisadi Teşekküllerinin (KİT'lerin) güçlü ve zayıf olduğu iç kontrol bileşenlerini belirlemek için KİT'lerde yüz yüze görüşme yöntemiyle bir anket çalışması yapmıştır. Çalışma sonucunda kuruluşların kontrol ortamı, risk değerlendirme ve izleme bileşenleri açısından zayıf oldukları; tüm faaliyetlerden ziyade bütçe ve sayısal alanlara ilişkin risk çalışmaları yapıldığı ve kontrol faaliyetleri yürütüldüğü; onay ve denetim faaliyetlerinin en yoğun kullanılan kontrol mekanizmaları olduğu ve bunların da ancak temel faaliyetler bazında kullanıldığı; kuruluşlardaki iletişim seviyesinin yeterli olmadığı araştırma sonucunda elde edilen önemli bulgulardandır.

Paglietti (2010); 1990'larda İtalya'daki yerel yönetimlerinin etkinlik, verimlilik ve hesap verebilirliği sağlamayı amaçlayan yeni kamu işletmeciliğine dayanan reformlarla İtalyan yerel yönetimlerinin iç kontrol sistemlerinde önemli değişimler yaşandığından bahisle İtalyan yerel yönetimlerinin iç kontrol sistemlerinin gelişimini analiz etmiştir. Araştırmanın sonucunda, söz konusu modelin kurumsal yönetim, risk yönetimsistemi ve kontrol faaliyetlerine ilişkin olarak teknikler ve araçlar, iç denetim fonksiyonu gibi bazı unsurlarının yapısal ve bütüncül olarak tanımlanmadığı belirlenmiş olup iyi bir iç kontrol sisteminin kurumda tek bir bütün olması gerektiği açıklanmıştır.

Akçakanat (2011); devlet üniversitelerinde görev yapan strateji geliştirme daire başkanlarının iç kontrol sisteminin önemine ilişkin algı düzeylerini tespit etmek ve üniversitelerin muhasebe birimlerinin iç kontrol sistemine yönelik mevcut uygulamalarını değerlendirmek suretiyle iç kontrol sistemlerinin etkinliğinin

⁵ "Bu bölüm doldurulurken mevcut düzenlemelerin iç kontrol sisteminin öngördüğü makul güvenceyi sağlamada yetersiz kaldığı sonucuna varılması halinde; gerekçesi ile birlikte yapılacak idari düzenleme çalışmalarına yer verilmesi gerekmektedir. Ayrıca mevcut uygulamaların iç kontrol sistemi açısından yeterli bulunmaması ve boşlukların tespit edilmesi halinde de bunların giderilmesi için öngörülen eylemlerin belirtilmesi, ilgili standart ve genel şartın sağlanması için hangi faaliyetlerin yapılacağına, ne tür mekanizmaların geliştirileceğinin açık bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Eylemler somut bir çıktıyı ifade etmelidir. Açık bir şekilde, ilgili standardın ve genel şartın amaçladığı hususun sürekli olarak varlığına ve işlerliğine güvence verecek bir "düzenleme", "mekanizma-araç" yazılmalıdır. İlgili standart ve genel şart için mevcut durum bölümünde yer verilen düzenleme ve uygulamaların iç kontrol sisteminin öngördüğü yeterli güvenceyi sağladığı sonucuna varılması halinde; herhangi bir eylemin öngörülmemesi veya mevcut düzenleme ve uygulamaların iç kontrol sisteminin öngördüğü makul güvenceyi sağlamada yetersiz kaldığı halde çeşitli nedenlerle plan döneminde herhangi bir eylemin öngörülmemesi hallerinde bu bölüm boş bırakılacaktır."

belirlenmesi amaçlanarak üniversitelerin strateji geliştirme daire başkanlıklarına anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmancısında, daire başkanlarının iç kontrol sistemini çok önemli olarak algılamakla birlikte, yöneticisi oldukları muhasebe birimlerinde iç kontrol sistemine yönelik uygulamaları yeterince yerine getirmedikleri, üniversitelerin iç kontrol uygulamalarında daha çok ön mali kontrol işlemlerine ağırlık verdikleri, iç kontrol sistemi için gerekli olan bazı uygulamaları henüz tam olarak oluşturmadıkları tespit edilmiştir.

Özşahin (2011); yaptığı araştırmasında, seçili üniversite bünyesinde kurulu bulunan iç denetim biriminde görev yapan iç denetçiler ve strateji geliştirme daire başkanlığındaki görevlilerle (başkan ve uzmanlar) yüz yüze görüşmeler yapmıştır. Görüşmeler sonucunda seçili üniversitede iç kontrol ve iç denetim kavramının ve öneminin gerek akademik birimlerde gerekse idari birimlerde henüz yeterince kavranmadığı ve özümsemediği sonucuna varılmıştır.

Topcu (2013); çalışmasında iki vakayı inceleyerek bakanlıkların ve kurumların iç kontrol sistemlerinde kontrol ortamının yeterli seviyede tesis edilemediği, risklerin etkin olarak yönetilemediği, merkez ile taşra teşkilatı arasında zaman zaman kopukluklar yaşandığı ve taşradaki uygulamanın arzu edilen sıklıkla izlenemediği sonucuna ulaşmıştır.

Karaman (2014); araştırmasında kamu kurumlarında iç kontrol sisteminin kurulmasına verilen önemi ve kamu kurumlarında iç kontrol sisteminin etkinlik seviyesinin ölçülmesi amacıyla hazırlanmış olan iç kontrol uyum eylem planlarını incelemiştir. İnceleme sonucunda genel olarak; kurumların iç kontrole ilişkin mevcut durumlarının ortaya konulmadığı, somut eylemlerin tespit edilmediği ve genel ifadelerle yer verildiği; kurumların yapacakları faaliyetleri ile ilgili bir periyodun belirlenmediği, öngördükleri eylemler ile ilgili elde edilecek sonuç ve faydanın ne olduğunun belirtilmediği, sorumlu birim, işbirliği yapılacak birimlerin tespit edilmediği, eylem planlarının formatında ve rehberine göre hazırlanmadığı, nitelikli ve uygun personel, örnek yöneticiler, önlemler, çalışma grupları, kurul, danışma hizmeti, risk belirleme gibi çıktılarının öngörülmediği hususları tespit edilmiştir. Ayrıca Türkiye'deki mevcut kamu kurumlarında iç kontrol sisteminin yerleşip yerleşmediği ve yerleşme seviyesi araştırılmak amacıyla 69 adet kamu idaresinin strateji geliştirme daire başkanlarına yapılan anket (Maliye Bakanlığı tarafından yapılan iç kontrol eylem planlarını hazırlamaya esas soruları içeren iç kontrol standartları durum değerlendirme anketi soruları) her bir standart bazında cevapları ile birlikte incelenmiş ve kamu kurumlarında iç kontrol konusunda gerekli çalışmalar yapılıyor olmakla birlikte, mevzuat ve özellikle de uygulama performansı bakımından olması gereken seviyeye henüz ulaşılmamış olduğu, iç kontrolle ilgili en önemli sorunun mevzuatın kamuda iç kontrole ilişkin olarak öngördüğü sistem ve süreçlerin mantığının, yapısının, özelliklerinin, getirilen düzenlemelerin mahiyetinin yeterince anlaşılabilmesi olduğu sonucuna varılmıştır.

4. ARAŞTIRMA⁶

Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de yaptıkları hizmetlerin halkın günlük yaşantısını yakından ilgilendirmesi dolayısıyla halka en yakın ve en çok gündemde olan yerel yönetim birimi belediyelerdir (Nadaroğlu, 1994:195). Belediye, kamu yönetimi sözlüğünde; "*kent niteliği taşıyan bir yerleşim yerinde yaşayanların ortak*

⁶ Doktora tez çalışmasının araştırma bölümünde üç farklı araştırma yapılmıştır. Birinci çalışmada, Türkiye'deki büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin hazırlanmış oldukları kamu iç kontrol uyum eylem planlarına göre kamu iç kontrol standartlarına uyum durumu, ikinci çalışmada Türkiye'deki büyükşehir belediyelerinin dış denetim bulgularına göre iç kontrol sistemlerinin etkinliği ve üçüncü çalışmada ise Türkiye'deki büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin etkinliğine etki eden faktörler araştırılmıştır. Bu makale çalışmasının kapsamı dikkate alınarak yalnızca mevcut uyum duruma ilişkin araştırmaya yer verilmiştir.

yerel gereksinmelerini karşılamakla görevli, kamu tüzel kişiliğine sahip ve karar organları halk tarafından seçimle oluşturulmuş yerel yönetim birimi" (Bozkurt vd., 1998, s. 31), büyükşehir belediyesi ise "sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idari ve mali özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisi" olarak tanımlanmaktadır (5216 s. K. m.3).

Belediyeler; çok sayıda personel ve kaynakla hizmet sunan, faaliyet sayısının çok sayıda ve çeşitli olduğu kamu idareleridir. Hizmet bekleyen vatandaşların hızlı ve kaliteli hizmet alma taleplerini karşılama sorumluluğunda olan belediye başkan ve yöneticilerinin kurumun bütün faaliyet ve işlemlerini doğrudan doğruya kontrol etme olanağı bulunmamakta, dolayısıyla belediyenin ve birimlerinin hedeflendiği şekilde faaliyet gösterdiğine ilişkin kendilerine güvence verecek bir sisteme ihtiyaçları bulunmaktadır. Kamu iç kontrol standartlarına uygun olarak belediyelerdeki idari ve mali kurumsal süreçlerin ayrılmaz bir parçası olarak oluşturulan ve etkin bir şekilde çalışan iç kontrol sistemleri, belediyelerin faaliyetlerinin mevzuata uygun, etkili, verimli olmasının, varlık ve kaynaklarının korunmasının ve finansal tablolarının güvenilirliğinin sağlanması amaçlarının yerine getirildiği hususlarında üst yönetime makul güvence vererek belediyelerin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır.

Bu bağlamda yapılan bu çalışmanın amacı, önemli miktarlarda kamu kaynağı kullanarak ülke nüfusunun tamamına yakınına yerel hizmetler sunma sorumluluğunda olan belediyelerin mevzuat gereği kurmuş oldukları iç kontrol sistemlerinin KİKS'lere uyum durumunun tespit edilmesi ve gerek yöneticilerinin gerekse de iç kontrollere ilişkin kural koyucuların eksiklikleri görmelerinin sağlanarak tüm belediyelerin faaliyetlerinin mevzuata uygun, kesintisiz ve etkin olarak yürütmelerine, varlıklarını korumalarına ve güvenilir bilgiler ve finansal tablolar üretmelerine katkı sağlamaktır.

4.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını, Türkiye'de faaliyet gösteren tüm büyükşehir belediyeleri oluşturmaktadır. Türkiye'de araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla büyükşehir belediye sayısı 30'dur.

Türkiye'deki toplam nüfusun %77,48'inin büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde yaşıyor olması, büyükşehir belediyeleri ve bağlı kurumlarının tüm belediyelerin kaynak kullanımı içerisinde yaklaşık %60 gibi önemli bir orana sahip olmaları, diğer belediyelere göre daha kurumsal bir yapıya sahip olmaları, daha nitelikli ve çok sayıda personelle çalışma imkânlarının bulunması, tamamına iç denetçi kadrosu verilmiş olması, son üç yıla ilişkin Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporları ve İDDK iç denetim verilerinin bulunuyor olması ve zaman sınırı bulunması sebebiyle yapılan araştırma büyükşehir belediyelerinin incelenmesiyle sınırlı tutulmuştur.

4.2. Araştırmanın Problemi ve Araştırmada Kullanılan Yöntem

Araştırmanın problemi, Türkiye'deki büyükşehir belediyelerin iç kontrol sistemlerinin genel⁷ olarak İKEP'lere göre KİKS'lere uyumlu olup olmadığıdır. Bu problem kapsamında büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin; iç kontrolün unsurları, standartları ve genel şartları itibarıyla mevcut uyum durumlarının tespit edilmesi gerekmektedir. Uyumlu ise daha da iyi sonuçlar alabilmek için neler yapılabileceği, uyumlu değilse de

⁷ Bu çalışmanın amacı, büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin ve KİKS'lere genel durumunu öğrenmek olduğundan, verilerin büyükşehir belediyeleri bazında tutarsız olması ve her bir belediyenin sonuçlarını kendi iç kontrol sistemleri ile değerlendirecek belediyeler bazında yeterli veri olmadığından büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin genel durumuna odaklanılmıştır.

sorunların tespiti, çözümü ve uyumlu olabilmesi için neler yapılması gerektiği üzerine yoğunlaşılması gerekmektedir.

Bu çalışmada gerek yerli gerekse de yabancı literatür taraması yapıldıktan sonra birincil veri toplama yöntemlerinden olan vaka araştırması yönteminin uygulanmasına karar verilmiştir. Vaka çalışmaları, genellikle arşivler, mülakatlar, anketler ve gözlemler gibi veri toplama yöntemlerini bir araya getirirler. Buradan elde edilecek veriler, nitel olabileceği gibi nicel de olabilir (Eisenhardt, 1989, s. 534).

Bu çalışmada belediyelerin iç kontrol sistemlerinin mevcut durumu 30 farklı büyükşehir belediyesinin (kamu iç kontrol standartlarının her bir genel şartına uyum durumunu resmi⁸ bir belge olarak ortaya koyan) hazırlamış olduğu en güncel iç kontrol eylem planları (İKEP'ler) analiz edilerek büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin kamu iç kontrol standartlarına mevcut uyum durumları değerlendirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Mevcut uyum durumunun tespitinde sadece büyükşehir belediyelerinin İKEP'lerinden yararlanılması araştırma için bir sınırlılık olarak görülebilir. İç kontrol eylem planlarının, büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemine ilişkin mevcut durumu samimi, güvenilir ve doğru olarak yansıtacak şekilde hazırladıkları varsayılmaktadır. Bu sınırlılığı azaltmak ve araştırma bulgularını desteklemek için farklı kaynaklardan elde edilen başka verilerden (iç kontrol şube müdürlüğünün varlığı, İDKK'nın iç denetçi sayıları ve iç denetim faaliyetleri ilişkin verilerden) de yararlanılmıştır.

KİKS'lerin ilke bazlı olarak düzenlenmiş olması ve somut uygulama önerilerinin (minimum gerekliliklerin) bulunmaması, iç kontrol uygulamalarına karar verirken yönetici ve çalışanların mesleki yargı kullanmalarını gerektirmektedir. Bu durum iç kontrol sistemlerinin oluşturulmasında, işleyişinde ve dolayısıyla İKEP'lerde tam olarak yeknesak olmayan (mevcut durum, öngörülen eylemler) uygulamaların ve uygulama eksikliklerinin bulunmasına sebebiyet vermektedir. Bu durum, farklı büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin mevcut durumlarının karşılaştırılabilirliğini de azaltmaktadır ve (mevcut uyum durumun belirlendiği) bu araştırma içinde bir sınırlılık durumudur.

Araştırmada, iç kontrol eylem planlarını hazırlayanlardan kaynaklanabilecek eksikliklerin olması ve dolayısıyla sonuçların etkilenmesi olasılığı her zaman geçerlidir. Bu sınırlılık durumunda bile araştırma sonucunun Türkiye'de başta büyükşehir belediyeleri olmak üzere belediyelerin iç kontrol sistemlerinin mevcut durumuna ilişkin genel bir fikir verebileceği düşünülmektedir.

4.4. Verilerin Toplanması ve Analiz Edilmesi

Kamu iç kontrol standartlarına göre iç kontrol sistemi, 5 unsur (Kontrol Ortamı, Risk Değerlendirme, Kontrol Faaliyetleri, Bilgi ve İletişim, İzleme) oluşmaktadır. Bu 5 unsur ise toplam 18 tane standarttan ve bu standartlar ise toplam 79 tane genel şarttan oluşmaktadır. Yani genel şartlar standartları, standartlar iç kontrol unsurlarını ve unsurlar da iç kontrol sistemini oluşturmaktadır.

⁸ Belediyelerde iç kontrol sistemlerinin kamu iç kontrol sistemlerine mevcut uyum durumunun tespiti için çalışmanın ilk safhalarında Maliye Bakanlığı (2014)'nın "*Maliye Bakanlığı İç Kontrol İzleme ve Değerlendirme Rehberi*", Akçakanat (2011)'in çalışması ve kamu iç kontrol standartlarının genel şartlarından yararlanılarak bir anket tasarlanmıştır. Fakat tasarlanan anket çalışmasının aynı büyükşehir belediyesinde konuyla ilgili (mali hizmetler daire başkanı ve iç kontrol şube müdürü) çalışan farklı kişilere uygulandığında sonuçların birbirinden oldukça farklı çıkması neticesinde belediyenin iç kontrol karnesini yansıtan İKEP'ler üzerinden yürütülmesinin daha doğru sonuçlar vereceği kanaatine ulaşılmıştır.

Kamu iç kontrol standartlarına uyum eylem planları (İKEP'ler), büyükşehir belediyelerinin kamu iç kontrol standartlarının her bir genel şartı itibariyle mevcut uyum durumlarını ve uyumu sağlamak için yapmayı planladıkları eylemleri gösteren (bir veya iki yıllık) planlardır.

Bu araştırma kapsamında öncelikle tüm büyükşehir belediyelerinin İKEP'leri okunmuş daha sonra iç kontrol eylem planlarında yer alan her bir genel şart itibariyle mevcut durum, (idare eğer genel şartla ilişkin yeterli güvence sağlayamıyorsa uyum için eylem öngörmüşse) öngörülen eylemler ve açıklama satırları analiz edilerek 30 büyükşehir belediyesinden her bir genel şartı sağlayan büyükşehir belediyesi sayısı belirlenmiştir. Toplamda yaklaşık 7000⁹ tane eylem analiz edilerek, her bir genel şarttan yeterli güvence verenler veya güvence vermesi için sürekli eylem öngörülenler, (tek seferlik) eylem öngörülenler, hatalı-eksik-boş veya sonraki döneme bırakılanlar tespit edilerek her bir genel şartta 30 büyükşehir belediyesinden kaç tanesinin uyum sağladığı sayısal ve oransal olarak hesaplanmıştır. Her bir standart ve iç kontrol bileşeni için ise sahip oldukları genel şartların uyum oranlarının aritmetik ortalamaları alınarak her bir standart ve unsur ile iç kontrol sistemlerinin genel uyum oranı bulunmuştur. Böylelikle belediyelerin her bir kamu iç kontrol standartlarına ve genel uyum durumuna ilişkin bir fikir elde edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu araştırma kapsamında bazı genel şartlara ilişkin belediyelerin mevcut durumunu daha net görebilmek (araştırma bulgularını desteklemek) için farklı kaynaklardan elde edilen bazı farklı verilerden de yararlanılmıştır.

5. BULGULAR VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Büyükşehir belediyelerinin İKEP'lerinde yer alan her bir genel şart için mevcut durum, açıklama ve öngörülen eylemler sütunlarında yer alan açıklamalara göre her bir genel şartın 30 büyükşehir belediyesinin kaç tarafından sağlandığı (sağlandığına ilişkin yeterli güvence elde edildiği) belirlenmiş ve her bir genel şartın uyum oranı hesaplanmıştır.

Aşağıda yer verilen tabloda 79 genel şarttan büyükşehir belediyelerinin oransal olarak en az uyum sağladıkları genel şartlara yer verilmiştir.

Tablo1. En Az Uyum Sağlananlar Genel Şartlar

Sıra	Kod	Genel Şartlar	Tam Uyumlu Belediye Sayısı	Tam Uyum İçin Eylem Öngören Belediye Sayısı	Tam Uyumlu Belediyelerin Tüm Belediyelere Yüzdesi
1	KOS2.6	İdarenin yöneticileri, faaliyetlerin yürütülmesinde <i>hassas görevlere</i> ilişkin prosedürleri belirlemeli ve personele duyurmalıdır.	4	26	%13
2	RDS6.1	İdareler, her yıl sistemli bir şekilde amaç ve hedeflerine yönelik <i>riskleri belirlemelidir</i> .	5	25	%17
3	KOS1.1	İç Kontrol sistemi ve işleyişi yönetici ve personel tarafından <i>sahiplenilmeli ve desteklenmelidir</i> .	6	24	%20
4	KOS3.6	<i>Personelin yeterliliği ve performansı</i> bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez <i>değerlendirilmeli</i> ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.	6	24	%20

⁹ 76(genel şart) x 30(Büyükşehir Belediyesi) x 3(Ort.Eylem Sayısı)

5	KOS3.7	Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir.	6	24	%20
6	KFS7.1	Her bir faaliyet ve riskleri için uygun kontrol strateji ve yöntemleri (düzenli gözden geçirme, örnekleme yoluyla kontrol, karşılaştırma, onaylama, raporlama, koordinasyon, doğrulama, analiz etme, yetkilendirme, gözetim, inceleme, izleme v.b.) belirlenmeli ve uygulanmalıdır.	6	24	%20
7	KFS7.2	Kontroller , gerekli hallerde, işlem öncesi kontrol, süreç kontrolü ve işlem sonrası kontrolleri de kapsamalıdır.	6	24	%20
8	RDS6.3	Risklere karşı alınacak önlemler belirlenerek eylem planları oluşturulmalıdır.	7	23	%23
9	KOS1.3	Etik kurallar bilinmeli ve tüm faaliyetlerde bu kurallara uyulmalıdır.	8	22	%27
10	RDS6.2	Risklerin gerçekleşme olasılığı ve muhtemel etkileri yılda en az bir kez analiz edilmelidir.	8	22	%27
11	KFS8.1	İdareler, faaliyetleri ile mali karar ve işlemleri hakkında yazılı prosedürler belirlemelidir.	8	22	%27
12	KFS8.2	Prosedürler ve ilgili dokümanlar , faaliyet veya mali karar ve işlemin başlaması, uygulanması ve sonuçlandırılması aşamalarını kapsamalıdır.	8	22	%27

Yukarıda yer verilen Tablo1’de görüldüğü üzere araştırmanın temel verisi olan genel şartlar itibariyle en az uyumun sağlandığı genel şartların; Kontrol Ortamı Standartları (KOS), Risk Değerlendirme Standartları (RDS) ve Kontrol Faaliyetleri Standartlarına (KFS) ilişkin genel şartlar olduğu görülmektedir.

Aşağıda yer verilen Tablo2’de ise 79 genel şarttan büyükşehir belediyelerinin oransal olarak en fazla uyum sağladıkları genel şartlara yer verilmiştir.

Tablo2. En fazla Uyum Sağlanan Genel Şartlar

Sıra	Kod	Genel Şartlar	Tam Uyumlu Belediye Sayısı	Tam Uyum İçin Eylem Öngören Belediye Sayısı	Tam Uyumlu Belediyelerin Tüm Belediyelere Yüzdesi
1	RDS5.1	İdareler, misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını ölçmek, izlemek ve değerlendirmek amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlamalıdır.	25	5	%83
2	BİS14.1	İdareler, her yıl, amaçları, hedefleri, stratejileri, varlıkları, yükümlülükleri ve performans programlarını kamuoyuna açıklamalıdır.	25	5	%83
3	BİS14.3	Faaliyet sonuçları ve değerlendirmeler idare faaliyet raporunda gösterilmeli ve duyurulmalıdır.	25	5	%83
4	KFS11.2	Gerekli hallerde usulüne uygun olarak vekil personel görevlendirilmelidir	23	7	%77
5	KOS4.1	İş akış süreçlerindeki imza ve onay mercileri belirlenmeli ve personele duyurulmalıdır.	21	9	%70
6	RDS5.2	İdareler, yürütecekleri program, faaliyet ve projeleri ile bunların kaynak ihtiyacını, performans hedef ve göstergelerini içeren performans programı hazırlamalıdır.	21	9	%70

7	RDS5.3	İdareler, bütçelerini stratejik planlarına ve performans programlarına uygun olarak hazırlamalıdır.	21	9	%70
8	RDS5.6	İdarenin ve birimlerinin hedefleri , spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve süreli olmalıdır.	20	10	%67
9	KOS1.4	Faaliyetlerde dürüstlük, saydamlık ve hesap verebilirlik sağlanmalıdır.	19	11	%63
10	KOS2.1	İdarenin misyonu yazılı olarak belirlenmeli, duyurulmalı ve personel tarafından benimsenmesi sağlanmalıdır.	19	11	%63
11	KOS2.4	İdarenin ve birimlerinin teşkilat şeması olmalı ve buna bağlı olarak fonksiyonel görev dağılımı belirlenmelidir.	19	11	%63
12	KFS9.2	Personel sayısının yetersizliği nedeniyle görevler ayrılığı ilkesinin tam olarak uygulanamadığı kurumların yöneticileri risklerin farkında olmalı ve gerekli önlemleri almalıdır.	19	11	%63

Yukarıda tabloda yer verilen araştırma sonucunda en fazla uyum sağlanan genel şartlar incelendiğinde ise söz konusu şartların ağırlıklı olarak stratejik yönetim ve insan kaynakları yönetimine ilişkin genel şartlar olduğu görülmektedir. Belediyelerin internet siteleri incelendiğinde tamamına yakınının stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporuna güncel olarak yer vermiş oldukları görülmektedir. Stratejik yönetime ilişkin söz konusu genel şartların “5018 sayılı Kanun” ve “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”, “Kamu İdarelerince Hazırlanacak Performans Programları Hakkında Yönetmelik”, “Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik”, “Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile de düzenlenmiş olması, büyükşehir belediyelerini KİKS’lerden bağımsız olarak bu düzenlemelere uymaya mecbur bıraktığındanbu genel şartlara belediyelerin uyum oranınındaha yüksek çıktığı düşünülmektedir. Aynı şekilde insan kaynaklarına ve organizasyon yapısına ilişkin genel şartların da çerçevesinin başta 657,5393 ve 5216 sayılı Kanunlar ve Mahalli İdarelerde Norm Kadroya İlişkin Yönetmelikle çizilmiş olması, söz konusu şartların en çok uyum sağlanan genel şartlardan bazıları olarak sıralamaya girmelerini sağlamıştır.Ayrıca; “Kurumun ve birimlerinin hedefleri, spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve süreli olması”, “Personel sayısının yetersizliği nedeniyle görevler ayrılığı ilkesinin tam olarak uygulanamadığı kurumların yöneticileri risklerin farkında olmalı ve gerekli önlemleri almalı” ve “Gerekli hallerde usulüne uygun olarak vekil personel görevlendirilmesi” genel şartlarının ise somut eylem öngörülmesinin daha zor olması ve daha çok öneri şeklinde somut eylem gerektirmeyen soyut genel şartlar olmaları sebebiyle daha yüksek oranda uyum sağlanan genel şartlar olduğu değerlendirilmektedir.

Genel şartların tamamının (79 genel şartın) standartları itibariyle aritmetik ortalamaları alınarak standartların uyum oranı, standartların aritmetik ortalamaları alınarak da unsurların uyum oranı ve en son da unsurların uyum oranlarının ortalamaları alınarak büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin genel uyum durumuna ilişkin oran bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda araştırma sonucunda bulunan standartlar, bileşenler ve genel uyum durumu oranları verilmiştir.

Tablo 3. Kamu İç Kontrol Standartları, Bileşenleri ve Genel İtibariyle Uyum Oranları

Stnd No	Kamu İç Kontrol Standartları	Genel Şart Sayısı	Standart Uyum Oranı	İç Kontrol Bileşenleri	Bileşen Uyum Oranı	Genel Uyum Durumu
1	Etik değerler ve dürüstlük	6	%42	KONTROL ORTAMI	%45	%48
2	Misyon, organizasyon yapısı ve görevler	7	%44			
3	Personelin yeterliliği ve performansı	8	%39			
4	Yetki devri	5	%57			
5	Planlama ve programlama	6	%65	RİSK DEĞERLENDİRME	%44	
6	Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi	3	%22			
7	Kontrol stratejileri ve yöntemleri	4	%34	KONTROL FAALİYETLERİ	%44	
8	Prosedürlerin belirlenmesi ve belgelendirilmesi	3	%29			
9	Görevler ayrılığı	2	%53			
10	Hiyerarşik kontroller	2	%57			
11	Faaliyetlerin sürekliliği	3	%51			
12	Bilgi sistemleri kontrolleri	3	%38			
13	Bilgi ve iletişim	7	%52	BİLGİ VE İLETİŞİM	%55	
14	Raporlama	4	%68			
15	Kayıt ve dosyalama sistemi	6	%49			
16	Hata, usulsüzlük ve yolsuzlukların bildirilmesi	3	%50			
17	İç kontrolün değerlendirilmesi	5	%49	İZLEME	%53	
18	İç denetim	2	%57			
	TOPLAM	79				

Yukarıda yer verilen Tablo 3'te 18 standardın, 5 iç kontrol unsurunun her birinin ve büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sisteminin genel uyum oranına yer verilmiştir. Standartlar itibariyle risk değerlendirme unsurunun bir standardı olan RİS 6 Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi %22 ile Kontrol faaliyetleri unsurunun standartları olan KFS 8 Prosedürlerin belirlenmesi ve belgelendirilmesi %29 ve KFS 7 Kontrol stratejileri ve yöntemleri %34 ile en az güvence sağlanan standartlar iken, BİS 14 Raporlama %68, RİS 5 Planlama ve Programlama %65 ve İS 18 İç Denetim %58 ile en çok güvence sağlanan standartlar olmuştur.

İç kontrol sisteminin unsurları itibariyle ise büyükşehir belediyelerinin genel olarak en az güvence sağladıkları unsurların "risk değerlendirme" ve "kontrol faaliyetleri" unsurları oldukları görülmektedir.

Büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin genel uyum durumu ise %48 olarak bulunmuş olup bu oran büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin kamu iç kontrol standartlarına genel uyum durumunun düşük seviyede olduğunu göstermektedir.

Aşağıda yer verilen Tablo4'te ise büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sisteminin mevcut durumuna ilişkin bazı veriler büyükşehir belediyeleri itibariyle verilmiştir.

Tablo 4. İç kontrole İlişkin Mevcut Durum Verileri¹⁰

Büyükşehir Belediye Adı	MEVCUT DURUM VERİLERİ			
	İç Kontrol'ün Koordine Edildiği Şube Müd.'nün Türü (A)	İç Denetçi Sayısı ¹¹ (B)	İç Denetim Faaliyeti (2016-2015-2014) ¹² (C)	İKEP Güncelliği (D)
Adana	İç Kontrol	6	R,-,R-,R	2017-2018
Ankara	İç Kontrol	10	R,-,R-,R	2016-2017
Antalya	İç Kontrol	5	R,D, R,D, R,D	2015
Aydın	Bütçe, Strateji Gel.ve Araştır.	3	R,-,R,-,R	2015
Bahçeser	İç Kontrol	2	YOK	2015-2016
Bursa	İç Kontrol	3	R,D, R,D,R,-	2016
Denizli	Strateji	2	R,-,-,-, R,D	2017-2018
Diyarbakır	Strateji	3	R,D, R,D, R,D	YOK
Erzurum	Mali Kontrol – Strateji	1	YOK	2017-2018
Eskişehir	İç Kontrol	1	-,,-,-,-, R,D	2016-2017
Gaziantep	Ön mali kontrol	1	R,D, R,D,-,-	2016-2017
Hatay	İç Kontrol	2	R,-,-,D,-,-	2016-2017
İstanbul	Mali Kontrol – Strateji	15	-,,-,-,-, R,D	2017-2018
İzmir	İç Kontrol	10	R,D, R,D, R,D	2015
K.maraş	Mali Kontrol – Strateji	4	-,D, R,D,-,D	2017 -2018
Kayseri	YOK	0	YOK	2017 -2018
Kocaeli	İç Kontrol	0	YOK	2011
Konya	Strateji	4	YOK	2012
Malatya	Gelirler ve Ön Mali Kontrol	2	-,,-,-,-, R,D	2017
Manisa	Strateji	2	R,-,-,-,-,-,	2017 -2018
Mardin	Mali Kontrol – Strateji	0	YOK	YOK
Mersin	Ön Mali Kontrol	7	R,-,R,-,R,-	2015-2016
Muğla	Mali Kontrol – Strateji	1	-, D,-,D,-,D	2015-2016
Ordu	Mali Kontrol – Strateji	2	YOK	2015-2016
Sakarya	SGBDB – Ön Mali Kontrol	2	-,,-, R,D,-,-,	2016-2017
Samsun	Mali Kontrol – Strateji	2	R,-,-,-,-,-,	2010-2011
Şanlıurfa	İç Kontrol	1	YOK	YOK
Tekirdağ	Mali Kontrol	0	YOK	2016-2017
Trabzon	Strateji	2	YOK	2016-2017
Van	Mali Kontrol	1	YOK	YOK

Yukarıdaki tabloda yer verilen verilerin durumuna göre sütunlar olumludan olumsuz doğru mavi, yeşil, sarı ve kırmızı ile renklendirilmişlerdir.

Kurum yöneticilerinin iç kontrol sistemine ilişkin farkındalıklarının bulunduğu ve iç kontrolü sahiplendiklerinin en önemli göstergelerinden birisi, kurumlarının organizasyon yapılarında iç kontrollerin etkin olarak kurulup işletilebileceği bir yapının bulunmasıdır. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 60. maddesine göre "İç kontrol sisteminin kurulması, standartlarının uygulanması ve geliştirilmesi konularında çalışmalar yapmak" mali hizmetler birimlerinin görevleri arasında sayılmıştır. Bu kapsamda büyükşehir belediyelerinde görev yapan birim, mali hizmetler daire

¹⁰ Doktora Tez Çalışmasının 225.sayfasında yer alan "Tablo 55: İç kontrole İlişkin Mevcut Durum ve Etkinlik Verilerinin Karşılaştırılması tablosu"ndan türetilmiştir.

¹¹ İDKK'nın 30.06.2017 tarihi itibarıyla yayınladığı kamu idareleri itibarıyla iç denetçi sayıları verisinden üretilmiştir.

¹² İDDK'nun 2014, 2015, 2016 yıllarına ait faaliyet raporlarından üretilmiştir.

Yukarıdaki tabloda yer verilen verilerin durumuna göre sütunlar olumludan olumsuz doğru mavi, yeşil, sarı ve kırmızı ile renklendirilmişlerdir.

Kurum yöneticilerinin iç kontrol sistemine ilişkin farkındalıklarının bulunduğu ve iç kontrolü sahiplendiklerinin en önemli göstergelerinden birisi, kurumlarının organizasyon yapılarında iç kontrollerin etkin olarak kurulup işletilebileceği bir yapının bulunmasıdır. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 60. maddesine göre "İç kontrol sisteminin kurulması, standartlarının uygulanması ve geliştirilmesi konularında çalışmalar yapmak" mali hizmetler birimlerinin görevleri arasında sayılmıştır. Bu kapsamda büyükşehir belediyelerinde görev yapan birim, mali hizmetler daire başkanlıkları¹³dir. Bu birimlerin altında ise şube müdürlükleri görev yapmaktadır. Şube müdürlüklerinin hangisinin kurulacağı ise büyükşehir belediyelerinin insiyatifindedir.¹⁴ Dolayısıyla büyükşehir belediyelerinde, iç kontrollerin etkinliğinin sağlanması, ön mali kontrol faaliyetlerinin yürütülmesi, rehberlik ve koordinasyon için mali hizmetler daire başkanlıklarına bağlı olarak müstakil iç kontrol şube müdürlüklerinin kurulmuş olması; iç kontrol sistemine ilişkin belediye başkanları ve yönetimin farkındalığının ve sahiplenilmesinin yüksek olduğu hususunda önemli bir kanıt oluşturmaktadır. Büyükşehir belediyelerinde iç kontrollerin koordinasyonu ile ilgili müstakil bir birimlerinin bulunup bulunmadığının tespiti için tüm büyükşehir belediyelerinin kurumsal internet sitelerinde yer alan teşkilat şemaları incelenmiştir. İnceleme sonuçlarına Tablo 4'ün il sütununda yer verilmiştir.

Tablonun ilk sütununda yer verilen bulgulara göre; 30 büyükşehir belediyesinden 10'unda İç Kontrol, 5'inde Ön Mali/Mali Kontrol, 5'inde Strateji Geliştirme, 9 tanesinde ise her iki (mali kontrol ve strateji) şube müdürlüğünün bulunduğu ve 1 büyükşehir belediyesinde ise söz konusu şube müdürlüklerinden hiç birisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. 30 büyükşehir belediyesinden sadece 10'unda yani %33'ünde iç kontrol şube müdürlüğü adında iç kontrole ilişkin müstakil bir birim bulunuyor olması, iç kontrole ilişkin farkındalık ve sahiplenmenin düşük olduğunu göstermektedir. İç kontrol şube müdürlüğü bulunmayan belediyelerde iç kontrole ilişkin görevler, diğer şube müdürlükleri tarafından kendi görevleriyle birlikte, kendi görevlerine ilave bir görev olarak yerine getirmektedirler. Dolayısıyla bu durum iç kontrol faaliyetlerine gereken önemin verilmediği sonucunu doğurmaktadır. Ön mali kontrol müdürlüklerinde iç kontrol faaliyetlerinin koordine edilmesi ise iç kontrolün sadece mali kontroller olarak görülmesi sakıncasını doğurmaktadır.

İç denetim; iç kontrol sisteminin yeterliliği, performansı, etkinliği ve işleyişini denetleyerek sistemin aksayan yönlerine ilişkin değerlendirmelerini raporlayarak ve öneriler geliştirerek üst yönetime yardımcı olmaktadır¹⁵. Tablo4'te yer verilen iç denetçi sayısı sütununa göre 30 büyükşehir belediyesinin tamamına 182 adet

¹³ 30 Büyükşehir belediyesinin sadece 1 tanesinde Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı bulunmaktadır. Genel yönetim kapsamındaki kamu kurumlarının strateji geliştirme birimlerinin çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla çıkarılan "Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in 5.maddesinde "İç kontrol sisteminin kurulması, standartlarının uygulanması ve geliştirilmesi konularında çalışmalar yapmak; üst yönetimin iç denetime yönelik işlevinin etkililiğini ve verimliliğini artırmak için gerekli hazırlıkları yapmak" Strateji geliştirme birimlerinin görevleri arasında sayılmıştır. Aynı yönetmeliğin 29. Maddesinde ise iç kontrole ilişkin söz konu görevlerin mahallî idarelerde ilgili mevzuatında yer alan hükümler çerçevesinde kurulacak birimler tarafından yerine getirileceği düzenlenmiştir.

¹⁴ Norm kadro yönetmeliğine göre B.Belediyelerinin daire başkanlıklarının tümünün toplam olarak sahip olabileceği şube müdürlüklerinin sayısı nüfuslarına göre belirlenmiştir/sınırlandırılmıştır.

¹⁵ Ancak nüfusu 50.000 den küçük belediyelerde iç denetim faaliyeti yürütülmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.

iç denetçi kadrosu tahsis edilmiş olup bu belediyelerden de 26 tanesi iç denetçi ataması yapmış, 4 tane büyükşehir belediyesi ise iç denetçi ataması yapılmamıştır. Büyükşehir belediyelerinin 6'sında 1, 9'unda ise 2 iç denetçi görev yapmaktadır.

5018 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayanılarak yürürlüğe konulan İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile iç denetim biriminin amacı, teşkilat yapısı ve görevleri belirlenmiştir. Kamu kurumlarının belirtilen hükümler çerçevesinde iç denetim birimini oluşturmaları ve iç denetim faaliyetini gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyeti olan iç denetim faaliyetinin yararlı olabilmesi için risk odaklı, sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla yerine getirilmesi gerekmektedir. İç denetim faaliyeti; üçer yıllık dönemler için hazırlanan iç denetim planına dayanan yıllık iç denetim programına göre yerine getirilecektir. Tablo4'te yer verilen iç denetim faaliyet sütununa göre toplam 11 büyükşehir belediyesinde son 3 yıl içerisinde herhangi bir iç denetim raporu hazırlanmamıştır. Bunlardan 4 tanesinde iç denetçi bulunmadığından 7 tanesinin iç denetçisi bulunmasına rağmen iç denetim raporunun hazırlanmadığı görülmektedir. Geçen sene ise sadece 13 tanesinde iç denetim raporu hazırlanmamıştır. Sayıştay denetçileri tarafından yapılan 2015 ve 2016 yıllarına ait denetimler sonucunda genel yönetim kapsamındaki kamu kurumlarında; iç denetim birimlerinin oluşturulmadığı, iç denetim birimleri oluşturulan kamu kurumlarında ise bu birimlere yeterli sayıda iç denetçi atanmadığı; iç denetim planlarının ve bu planlarla uyumlu iç denetim programlarının hazırlanmadığı, iç denetim birimlerinin kendilerine verilen görevlerin bir kısmını yerine getirmediği, denetimler sonunda hazırlanması gereken iç denetim raporlarının hazırlanmadığı, tespit edilmiştir (Sayıştay, 2017, s. 8).

Diğer bir sütunda ise büyükşehir belediyeleri itibariyle "İç kontrol eylem planlarının güncelliği" verisine yer verilmiştir. İKEP'ler genel olarak KİKS'lere uyum sağlanması için kamu idarelerinin genel şartlar itibariyle iç kontrole ilişkin mevcut durumlarının, uyum için bir takvim dahilinde yapmaları gereken eylemlerin, açıklamaların ve görevli birimlerin gösterildiği maksimum iki yıllık planlardır. Tüm kurumlar, KİKS'lere tam olarak uyumlu olsalar bile (İKEP'lerde bütün standartların genel şartlarına ilişkin güvence verilmiş olsa dahi) İKEP'lerini yayınlamaya devam etmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla tüm kurumların en az iki yılda bir İKEP hazırlamaları gerekmektedir. Büyükşehir Belediyelerinin hazırlamış oldukları İKEP'ler incelendiğinde tümünün güncel olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum iç kontrol faaliyetlerinin başta yönetim olmak üzere sahiplenilmediğini ortaya koymaktadır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Belirli bir dönem için belirli varsayımlar ve kısıtlar altında yapılan bu araştırmada; Türkiye'deki büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin kamu iç kontrol standartlarına genel uyum durumu, büyükşehir belediyelerinin hazırladıkları kamu iç kontrol standartları uyum eylem planlarına (İKEP'lere) göre incelenmiştir.

Araştırma sonucunda tüm büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin kamu iç kontrol standartlarına genel uyum oranının %48 olduğu, iç kontrol sistemlerinin kuruluş amacı ve en temel unsurları olan, kurumsal risk yönetimini de sağlayan risk değerlendirmesi ve kontrol faaliyetleri unsurlarına ilişkin standartlara (*RDS6 Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi* standardına %22, *KFS8 Prosedürlerin belirlenmesi ve belgelendirilmesi* standardına %29 ve *KFS7 Kontrol stratejileri ve yöntemleri* standardına %34) mevcut uyum

düzeyinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Büyükşehir belediyelerinin İKEP'lerinde yer alan mevcut duruma ilişkin beyanlar da bu sonuçları desteklemektedir.

Büyükşehir belediyelerinin en çok uyum sağladığı standartların ise; ilgili kanun ve yönetmelikler sayesinde yaptırım gücü daha fazla olan stratejik yönetime ilişkin standartlar (*RDS5 Planlama ve Programlama* standardına %65 ve *BİS14 Raporlama* standardına %68) ve insan kaynakları yönetimine ilişkin standartlar ile öneri şeklinde somut uygulama yapılması zor olan genel şartların bulunduğu standartlar olduğu görülmüştür. Kamu iç kontrol standartlarının genel şartlarında hazırlanması istenen stratejik yönetime ilişkin dokümanların (stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporları) büyükşehir belediyelerinin tamamı tarafından hazırlanmış olması, risk değerlendirme bileşeninin ve iç kontrol sisteminin genel uyum ortalamasını yükseltmiştir. Sayıştay'ın performans denetimleri sonuçlarına göre ise stratejik yönetime ilişkin söz konusu dokümanların belediyelerin tamamına yakınında şeklen hazırlanmış olduğu, dokümanların içerikleri incelendiğinde ise pek çok belediyenin stratejik yönetime ilişkin eksikliklerinin bulunduğu, stratejik yönetimin esasları olan kurumsal performansın değerlendirilmesi ve stratejik yönetim-bütçe ilişkisinin kurulması amaçlarını karşılamaktan uzak oldukları görülmektedir. Dolayısıyla stratejik yönetime ilişkin standartlara uyum oranı her ne kadar yüksek seviyede gözükse de stratejik yönetime ilişkin standartlara da uyum düzeyi düşük seviyededir. Bu durum, risk değerlendirme bileşeninin ve iç kontrol sisteminin genel uyum oranının aslında daha da düşük bir seviyede olduğunu göstermektedir. Ayrıca söz konusu bulguların doğruluğunu sağlamak için büyükşehir belediyelerinde iç kontrol faaliyetlerinin koordine edildiği müdürlüğünün türü, iç denetçi atanma durumu ve iç denetim faaliyetleri ile iç kontrol eylem planlarının güncelliği verileri de incelenmiş olup ortaya çıkan sonuçlar analiz edildiğinde sonuçların mevcut uyum durumunun düşüklüğünü desteklediği ve büyükşehir belediyelerinde başta yönetim olmak üzere iç kontrol sisteminin sahiplenilmediği tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre büyükşehir belediyelerinin iç kontrol sistemlerinin kurulumu ve işleyişi konusunda 10 yıllık süreçte iyi niyetle belirli bir mesafe kaydettikleri yadsınamazsa da iç kontrol sistemlerini halen kamu iç kontrol standartlarına tam olarak istenilen seviyede oluşturamadıkları görülmekte ve başta risk değerlendirme ve kontrol faaliyetleri bileşenlerinin istenilen seviyeye getirilmesi olmak üzere kat etmeleri gereken çok mesafe olduğu düşünülmektedir.

KİKS'lerin ilke bazlı olarak düzenlenmemiş olması ve somut uygulama önerilerinin (kontrol listesi veya asgari gereklilikler) bulunmaması, iç kontrol uygulamalarına karar verirken yönetici ve çalışanların mesleki yargı kullanmalarını gerektirmektedir. Bu durum iç kontrol sistemlerinin oluşturulmasında ve işleyişinde yeknesak olmayan uygulamaların bulunmasına sebebiyet vermekte, yönetim ve düzenleyiciler tarafından eksikliklerin tam olarak tespit edilememesine sebebiyet vermektedir. Bu durum, farklı kurumların iç kontrol sistemlerinin mevcut durumlarının karşılaştırıla bilirliliğini de azaltmaktadır. İç kontrollerle ilgili düzenleme yapmaya yetkili olan Maliye Bakanlığı tarafından iç kontrol standartlarının somutlaştırılması için KİKS'lerin belediyelerde uygulanmasına ilişkin iyi uygulama örneklerine yer verilmesi, örnek İKEP'ler ve her bir standart için asgari yapılacaklar listesi yayınlanması belediyelerin çalışan ve yöneticilerine iç kontrol sisteminin kurulumu ve işleyişi için yol gösterici olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, Ö. (2011). Devlet Muhasebe Sistemi İçinde Özel Bütçeli İdarelerde İç Kontrol Sisteminin Etkinliği: Üniversitelere Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi,Süleyman Demirel Üni. İşletme Anabilim Dalı.
- Akyel, R. (2010). Türkiye’de İç Kontrol Kavramı, Unsurları ve Etkinliğinin Değerlendirilmesi. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 17 (1) 83-97.
- Alagöz, A. (2008). İşletmelerde İç Kontrol Sisteminin Önemi ve Denetim Komiteleri İle İç Denetim Birimi İlişkisinin Hata ve Hilelerin Önlenmesindeki Rolü. Editörler: Doğan Zeki, İnal Mehmet Emin, Tablet Yayınları, Konya, (95-126).
- Alikadıoğulları, A. (2011). Türkiye’de Mali Reform Kapsamında İç Kontrol Sistemi Uygulaması Maliye Bakanlığı Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen, S.(1998). Kamu Yönetimi Sözlüğü. Ankara: TODAİE Yayını.
- Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü (BÜMKO) (2014). Kamu İç Kontrol Rehberi. (v.1) Ankara.
- Bülbül, Mehmet (2013). Kamu İç Kontrol Sistemi Ve İç Kontrol Standartlarına Uyum. (Erişim:10.09.2016). [Http://Www.Mta.Gov.Tr/V2.0/Daire-Baskanliklari/Strateji/Pdf/Todaie-Egitim.Ppt](http://Www.Mta.Gov.Tr/V2.0/Daire-Baskanliklari/Strateji/Pdf/Todaie-Egitim.Ppt)
- Eisenhardt, K. M. (1989). BuildingTheoriesfrom Case StudyResearch. The Academy of Management Review, 14(4), 532-550.
- Eralp, İ. ve Bozbaş, B. (2014). Kamu Yönetiminde İç Kontrol & Ön Mali Kontrol. Antalya: BEKAD Yayınları.
- Erdoğan, S. (2009). İç Kontrol Sistemi: Kamu İktisadi Teşebbüsleri İçin İç Kontrol Modeli Önerisi. DPT-Uzmanlık Tezi.
- Karaman, M. (2014). Kamuda İç Kontrol Sisteminin Kurulması ve İç Kontrol Standartlarında Yaşanan Sorunların Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans,TeziTHKÜni. İşletme Bilim Dalı.
- Nadaroğlu, H. (1994). Mahalli idareler. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Özşahin, F. (2011). Kamu Kuruluşlarında İç Kontrol Sistemi ve bir Kamu Kurumunda İç Kontrol Sisteminin Oluşturulması Süreci: Üniversite Örneği.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Finansman Bilim Dalı.
- Paglietti, P. (2010). InternalControlsand Auditing in ItalianLocalGovernments. 10th Global Conference on Business &Economics(ISBN : 978-0-9830452-1-2),October 15-16, 2010, Rome, Italy.
- Saltık, N. (2007). İç Kontrol Standartları. Maliye Bakanlığı BÜMKO Uzmanlık Tezi.
- Sayıştay Başkanlığı (2017).2016 Yılı İdare Faaliyet Raporu. Ankara.
- Selimoğlu, S. K. ve Uzay, Ş. (2011). Muhasebe Denetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Topcu, M. K. (2013). Kamuda İç Kontrol Sisteminin Coso Modeli Bağlamında Taşrada Uygulanabilirliđi: İhalelerde Uygulanmasına Yönelik İki Vaka Analizi. Sayıştay Dergisi,91, 5-31.
- Tüm, K. ve Memiş, M. Ü. (2012). İç Kontrol. Ankara: Karahan Kitabevi.
- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (RG 24.12.2003 Tarih ve 25326 Sayılı)

5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu(RG 23.7.2004 Tarih ve 25531 Sayılı)

Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği.

Büyükşehir Belediyeleri İç Kontrol Uyum Eylem Planları.

Maliye Bakanlığı 2013 İç Kontrol Uyum Genelgesi 34.



KENT HAKKI ÇERÇEVESİNDE 6360 SAYILI YASANIN İNCELENMESİ

ANALYSIS OF LAW NO.6360 IN THE CONTEXT OF RIGHT TO THE CITY

Sabriye AK KURAN¹

Öz

Kent hakkı kavramını ilk olarak 1968 yılında aynı adlı kitabıyla Henri Lefebvre gündeme getirmiştir. Lefebvre çağımızda yaşanan pek çok sorunun temelini kapitalist üretim ilişkilerine dayandırmakta ve bu kapitalist sistemin değiştirilmesi gerektiğine inanmaktadır. Bu nedenle kent hakkı mücadelesini devrimsel değişime giden yolun aracı olarak kabul etmektedir. Lefebvre söz konusu mücadele ile kullanım değerinin ön plana çıktığı, sermayenin tahakkümünden kurtulmuş ve ürün yerine yapıt olma niteliğini kazanmış kentlere ulaşılabileceğinin altını çizmektedir.

Buradan hareketle çalışmada, Lefebvre'in oluşturduğu kent hakkı çerçevesi ve unsurlarına (katılım, ortak tavır, çevreye saygı ve aidiyet/sahip çıkma) bağlı kalarak 2012 yılında yürürlüğe giren 6360 sayılı Yasa'nın içerdiği hükümler ve bu yasaya dayalı olarak ortaya konan uygulamalar analiz edilmektedir. Bireylerin yaşam alanlarını ilgilendiren konularda önemli hükümleri olan bu yasa yurttaşların kent yönetimine katılabilmeleri, kentsel hizmetlerden etkin ve verimli bir şekilde yararlanabilmeleri, oturdukları kentlerde istekleri doğrultusunda karar alınmadığında bu kararlar aleyhine ortak mücadele edebilmeleri ve yaşadıkları kentlere kendilerini ait hissetmeleri ile ilgili konularda son derece olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Çünkü yasayla halkın yönetime katılım kanalları (seçimli meclisi bulunan il özel idareleri ve belde belediyelerinin kapatılması) kapatılmaktadır. Bunun yanında yasanın hem Türkiye'nin taraf olduğu Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'nın sınır değişikliklerine ilişkin hükmüne hem de kent hakkı pratiği açısından önemli bir belge olan Avrupa Kentsel Şartı'nın kenttaşlar lehine tanımladığı hak ve özgürlüklerin çizmiş olduğu çerçeveye açıkça çelişiyor olması bu anlamda oldukça kritiktir.

Anahtar Kelimeler: Kent Hakkı, Katılım, 6360 Sayılı Yasa, Yerel Yönetimler, İl Özel İdareleri,

Abstract

Right to the City (RttC) concept was introduced by Henri Lefebvre in his book of the same name. He rested several problems of this era on capitalist production relations that he believed to be changed. For this reason, he grounded his Right to the City concept on revolutionary approach. With realization of Right to the City, he underlines the possibility of accessing cities as become ouvres instead of products that free themselves from the domination of capital.

¹ Araştırma Görevlisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, akkuran@nevsehir.edu.tr

In this study, provisions and implementations of law no.6360 is analysed in the context of Lefebvre's Right to the City concept by its elements such as participation, collective action, respecting the environment and belonging/claim. Having provisions that affect directly the inhabitants, this law brings strictly negative regulations regarding the participation of citizens to the decision-making mechanisms about urban services and management especially by abolition of several local government agencies. It also critical that this regulation clearly conflicts with the provisions of European Charter of Self-Government that Turkey presently is party.

Keywords: *Right to the City, Participation, Law No.6360, Local Governments, Special Provincial Administration,*

1. GİRİŞ

Günümüzde hâkim bir düşünce olan neoliberalizm siyasal, iktisadi ve sosyal alanda bir takım değişim ve dönüşüm sürecinin başlamasına neden olmaktadır. Bu süreçte dönüşüm yaşayan alanlardan birisi de kentsel mekânlardır. Emeğin yeniden üretilmesi ve sermayenin kentte yeniden üretilmesi, kentsel alanda bu dönüşümün en büyük göstergelerinden birisidir. Bu süreçle birlikte emeğin kendini yeniden üretmesi ikincil önemde, sermayenin desteklenmesine yönelik politikalar ise birincil önemde kabul edilmektedir. Bu ise kentleri bir taraftan önemli birer aktör olarak yükseltmekte, diğer taraftan da neoliberal politikaların olumsuz sonuçlarına maruz hale getirmektedir.

Kentsel mekânlar 1980'lerden sonra neoliberal politikaların yansımalarının görüldüğü alanlar haline gelmektedir. Bu dönemden itibaren kentler, küresel sistemin işleyişini sağlayan önemli birer aktöre dönüşmekte ve kentlerin bu aktör olma durumu neoliberal politikaların dayatmalarından kaynaklanmaktadır. Neoliberal politikalar kentleri bir yönüyle kapitalist süreçle eklemlemeye ve diğer kentlerle rekabet içerisinde olmaya zorlamaktadır. Bu da kentleri kullanım değerine sahip birer alan olmaktan uzaklaştırmakta ve değişim değerine endeksli birer meta haline dönüştürmektedir. Girişimciler, yatırımcılar, müteahhitler, büyük şirketler, yerel yönetimler ve bankalar aracılığıyla pazarlanan birer meta haline gelen kentler, böyle bir sistem içerisinde şaşkınlık yaratıcı bir büyüklük, yoğun bir nüfus alanı, yaşam koşullarının elverişsizliği ve karmaşayla özdeş bir hale gelmektedir. Kentlerde ortaya çıkan bu fiziksel ve toplumsal sorunlar zamanla toplumun farklı kesimlerini rahatsız etmekte ve kentlerde ortaya çıkan bu müdahale biçimlerinden hoşnutsuz olanlar neoliberal politikalara karşı harekete geçmektedir.

Yeni kentsel politikalarından duyulan rahatsızlık bazı kavramların yeniden gündeme gelmesini sağlamaktadır. İlk olarak Fransız kent sosyoloğu Henry Lefebvre tarafından ortaya atılan kent hakkı da bu süreçte üzerinde durulan kavramlardan birisidir. Lefebvre kent hakkı kavramsallaştırması içerisinde neden bu kavrama ihtiyaç duyulduğu, kent hakkından ne anlaşılması gerektiği, kent hakkının kime ait olduğu ve inşa edilmesi planlanan kentin ne tür özelliklere sahip olması gerektiği gibi sorulara yanıt aramaktadır.

Lefebvre neoliberal yapılanmanın pek çok alanda olduğu gibi kentsel mekânda da önemli etkileri olduğunun altını çizmektedir. Küresel sermayenin kentsel mekân üzerinde kendi hâkimiyetini kurduğunu ve mekân özelinde eşitsizliklerin ortaya çıktığını belirtmektedir. Kentlerin yaşam alanı fonksiyonlarını yitirerek değişim değeri üzerinden tanımlandığını, söz konusu bu eşitsizliklerin ve hak ihlallerinin kent hakkı aracılığıyla analiz edilebileceğini ve bu nedenle de kent hakkı çerçevesinde bir mücadelenin gerekliliğini vurgulamaktadır. Başka bir ifadeyle Lefebvre kent hakkı kavramını gündeme getiren durumun günümüz kentlerinde yaşanan sorunlardan kaynaklandığını ifade etmekte ve kentin yapısı, işleyişi ve biçimine yönelik yeniden bir değerlendirme yapılmasının zorunluluğunu işaret etmektedir.

Lefebvre'in kent hakkını güçlü ve zenginlerin hak iddialarına karşı 'muhalif' bir talep olarak nitelemesi, bu hak ile ne kast ettiğini daha iyi anlamamızı sağlamaktadır. Lefebvre'in güçlü ve zenginden kastı, kentsel mekân aracılığıyla rant üzerinden gelir sağlayan kesim olarak düşünülebilir. Dolayısıyla karşı olunan şey, neoliberal politikaların ötesinde kapitalizmin geldiği, geri dönüşü olmayan konumudur. Başka bir ifadeyle, küresel sermayenin değişim değeri ve tahakküm üzerinden ilişki kurduğu mekânda yaşayan insanların esas muhalif oldukları şey, kapitalizmin özüdür. Bu sebeple kent hakkı basit bir talep olarak kalmamakta buna ek olarak var olan sisteme bir başkaldırı ve sistemi değiştirme mücadelesi olarak ifade edilmektedir.

Lefebvre, neoliberal politikalarla hem araçsallaşan hem de özneleşen kentlerin bu politikalarla kurtarılacak yeniden düzenlenmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Lefebvre'e göre yeni kentler yaratılırken kullanılacak olan reçetede eski şehrin yeniden canlandırılması gibi bir durumun söz konusu edilmesi mümkün değildir. Yeni bir kent inşa edilirken bu kentin yeni temeller üzerinde, başka bir ölçekte, başka koşullarda, başka bir toplum temelinde meydana getirilmesi öncelikli olmalıdır. Bu nedenle Lefebvre'in bakış açısıyla inşa edilmesi planlanan kentin ne geleneksel kentin niteliklerine sahip olabilmesi ne de gelecekteki kentin özelliklerini taşıması olası bir durum değildir (Lefebvre, 2016, s. 120).

Lefebvre yeni bir kentsel yaşamı yaratma konusunda sorumluluğun ise tüm ilgilileri kapsadığını vurgulamaktadır. Yeni toplumsal ilişkilerin yaratılması konusunda her bir ilgilinin aynı etkiye sahip olduğunu, birinin diğeri üzerinde herhangi bir üstünlüğünün olmadığını ifade etmektedir. Buna ek olarak söz konusu bu aktörlerin sadece yönlendirici olabileceklerini, yeni ilişkiler yaratamayacaklarını belirtmektedir. İlişkileri etkileyebilecek güce sahip tek faktörün toplumsal hayatın (praksis) kendisi olduğunun altını çizmektedir (Lefebvre, 2011, s. 144). Yani Lefebvre'in hayalindeki kentsel stratejinin etkili olabilmesi için bu stratejinin hayata geçirilmesi, uygulamaya aktarılması gerekmektedir çünkü Lefebvre'in toplumsal hayat ile kast ettiği tam da budur.

Buradan hareketle bu çalışmada, ilk olarak kent hakkı kavramı analiz edilmeye çalışılmaktadır. Kent hakkı kavramının ne anlama geldiği, hangi unsurlardan oluştuğu gibi konular üzerinde durulmaktadır. Daha sonra ise Türkiye'de son dönemde üzerinde önemli tartışmaların yürütüldüğü 6360 sayılı yasa ve bu yasanın getirdiği hükümler kent hakkı bağlamında ele alınmaktadır. Yürürlüğe girdiği tarihten bugüne hem akademik çevrelerde hem de kamuoyunda sık sık gündeme getirilen 6360 sayılı yasa anayasaya aykırı olmasından özerklik tartışmalarına, yetki ve görev uyumsuzluğu yaratmasından yerel yönetim sisteminde ikili bir yapıya neden olmasına, temsil sorunundan hizmet maliyetlerini arttıracığına kadar pek çok alanda eleştirilmekte ve tepki çekmektedir. Bu çalışmada söz konusu bu eleştiri noktalarıyla da bağlantılı olan ancak çok fazla üzerinde durulmayan kent hakkı bağlamında 6360 sayılı yasa analiz edilmeye çalışılacaktır. Yasanın kent hakkı çerçevesinde tartışılabilmesi için ise, kent hakkının katılım, ortak tavır, çevreye saygı ve aidiyet/sahip çıkma gibi unsurlarından faydalanılacak ve tartışma bu dört unsur üzerinden yürütülecektir.

2. KENT HAKKI KAVRAMI

Kent hakkı kavramının tanımı ve yorumuna ilişkin fikir birliği bulunmamaktadır. Aksine kavramın tartışılması gereken ve açıklığa kavuşturulması gereken noktaları oldukça fazladır. Kent hakkı nedir, neyi ifade etmektedir sorusundan yola çıkıldığında karşımıza geniş bir yelpazede yer alabilecek farklı cevaplar çıkmaktadır. Ancak bu cevaplar bize genel olarak iki temel ekseni işaret etmektedir. Bunlardan birincisi, Lefebvre ve ardıllarının da içerisine dâhil edilebileceği radikal eksendir. Bu eksende yer alanlar, neoliberalizmin kenti ve kent hayatını birer meta haline getirdiği ön kabulünden yola çıkarak kent hakkını kapitalizm karşısında topyekûn bir muhalif hak olarak görmekte ve kapitalist sistemin değişmesi gerektiğini düşünmektedir.

Lefebvre sanayi ve ticaret merkezlerine evrilen kentlerde kullanım değerinin değişim değeri tarafından yok edildiğini, bu nedenle de geleneksel kentin sanat eseri olma durumunun tahrip edildiğini (Uzunçarşılı Baysal, 2011, s. 39) öne sürerek, yalnızca kentlerin değil bunların yanında toplumsal, siyasi ve ekonomik ilişkilerin de kökten değiştirilmesi gerektiğini belirtmektedir (Purcell, 2002, s. 101). Başka bir kent, başka bir siyasi sistem ve başka bir toplum yapısı kurmak isteyen Lefebvre, değişim değeriyle ön plana çıkan kentlerin kullanım değeri üzerinden yeniden tanımlanabilmesinin, kent sakinlerinin kentsel mekânları işgal etmeleri, bu mekânları kendi istek ve arzuları doğrultusunda yeniden düzenlemeleri aracılığıyla mümkün olabileceğini belirterek radikal bir duruş sergilemektedir.

Kent hakkının sosyal ve iktisadi politikaların değiştirilmesi amacıyla radikal bir bakış açısına dayandığını iddia edenlerden bir diğeri Tom Angotti'dir. Angotti, kent hakkını eşitlik ve sosyal adalet temelinden doğan alternatif bir düzen arayışı olarak ifade etmektedir. Ayrıca söz konusu kavramın soyut bir ideal anlamına gelmediğini bunun aksine kentlerde yaşayan insanların haklarını güçlendirici önemli bir araç olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Kent hakkı mücadelesinin insanlara hem şu an yaşadıkları hayatı şekillendirme konusunda hem de geleceği tasarlamak bakımından önemli yollar açacağına da dikkat çekmektedir (Angotti, 2009, s. 4).

Kent hakkı kavramının tanımlanması çabalarında karşımıza çıkan ikinci eksen sistem karşıtlığı yerine sisteme entegre olma yolu üzerinden ilerleyen reformist bakış açısıdır. Bu eksen içerisinde kent hakkını, kentin sunduğu çeşitli hizmetlere erişim hakkı olarak tanımlayanlar; neoliberal sistemin yarattığı bazı haksızlıkların ortadan kaldırılması hususunda bir araç olarak niteleyenler; barınma hakkı ve konut hakkı gibi bazı kentsel haklardan yola çıkarak tek bir soruna indirgeyenler ve benzeri yorumlar dâhil edilebilir (Uzunçarşılı Baysal, 2011, s. 38). Avrupa Kentsel Şartı'nda söz konusu bu reformist bakış açısının yansımalarını net olarak görmek mümkündür. Şart'ta Avrupa kentlerinde yaşayan insanların güvenli bir kent, temiz ve sağlıklı bir çevre, satın alınabilir konutlar, farklı kültürel faaliyetlere katılabileceği alanlar gibi konularda belirli haklara sahip olduğu ve her bir konu üzerinde neler yapılabileceği vurgulanmaktadır (Avrupa Kentsel Şartı, 1992). Görüleceği gibi Avrupa Kentsel Şartı'nda kent hakkı radikal bileşenlerinden ayrılmış olarak yalnızca kent sakinlerinin kentte yaşamaktan kaynaklı olarak sahip olmaları gereken kentli hakları bağlamı içerisinde ele alınmakta ve kapitalist sistemin değiştirilmesine yönelik bir argümana değinmemektedir.

Kent hakkının tanımlanmasına yönelik ortaya konan bu bakış açılarından da anlaşılacağı gibi, kent hakkı bir taraftan insanların gereksinimlerine cevap veren konut hakkı, gıda güvenliği, sağlık hizmetleri, temiz suya erişim gibi hakların genel bir başlığı olarak nitelendirilmekte ve her bir hak mücadelesi kent hakkının bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan kent hakkını mevcut sistemin dayandığı noktaların ortadan kaldırılması konusunda önemli bir potansiyele sahip, farklı bir sistem arayışında olan bir hak olarak ele alanlar da vardır. Ancak burada altı çizilmesi gereken konu bu kavramın özünde kapitalist sistem karşıtlığı barındırmasıdır. Kavramı ilk ortaya atan Lefebvre için kent hakkı şu an var olan kentlerde yaşayan ve mevcut sistem tarafından dışlanan kesimlerin bu kentlere dâhil olabilme ya da kentlerin sunduğu olanaklara erişebilme mücadelesi değildir. Kenti toplumsal, mekânsal ve ekonomik bağlamlarıyla yeniden yaratabilme ve yeniden kurabilme mücadelesidir.

3. KENT HAKKININ UNSURLARI

Neoliberalizmin yarattığı fiziksel ve toplumsal sorunların çözümü konusunda ortaya atılan kent hakkı kavramı, çalışmanın bu kısmına kadar genel olarak tanımlama çabaları üzerinden değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ancak kent hakkı bağlamında 6360 sayılı yasayı ele alabilmek için bu kavramın temel unsurlarının daha detaylı

olarak incelenmesi gerekmektedir. Bu kısımda kent hakkı kavramı katılım, ortak tavır, çevreye saygı ve aidiyet/sahip çıkma gibi temel unsurları üzerinden incelenmeye çalışılacaktır.

3.1. Katılım

Neoliberal düzen içerisinde mekân, kullanım değeri içerisinde yer alabilecek bazı niteliklerini kaybetmektedir. Kapitalizmin içinden geçtiğimiz bu evresinde mekânın kendisi alınıp satılan bir meta haline gelmekte ve küresel sermayenin akışını kolaylaştıracak bir araç olarak kullanılmaktadır. Böyle bir ortamda ise insanların hem kendi hayatları hem de yaşadıkları mekânlarla ilgili konularda karar alma süreçlerine katılabilmeleri mümkün olmamaktadır. Bunun aksine mekâna ilişkin kararlar sermayenin isteği doğrultusunda şekillendirilmekte ve belirlenmektedir (Adanalı, 2011, s. 15).

Var olan bu sorunlu durum karşısında kent hakkı kavramı aracılığıyla katılıma özel bir değer verildiği görülmektedir. Kent hakkı bağlamında yeni bir toplum, yeni bir kent amaçlanmakta ve bu talebin yerine getirilmesi konusunda katılımın gerekliliği vurgulanmaktadır. Lefebvre'in katılımı ön plana çıkarttığı ifadelerinden bunu anlamak mümkündür. Lefebvre'e göre üstün bir hak biçimi olan kent hakkının temel bileşenlerinden birisi katılım hakkıdır (Lefebvre, 2016, s. 151). Farklı ülkelerde hayata geçirilen çalışmalar katılımın kent hakkından ayrı düşünülemediğini gözler önüne sermektedir. Brezilya'nın Porto Alegre şehrinde gerçekleşen katılımcı bütçe uygulamaları bunun en güzel örneklerindedir. Katılımcı bütçe uygulamalarında kent hakkını doğrudan ilgilendiren; kamu kaynaklarının toplumun dışlanmış kesimlerini de kapsayacak şekilde kullanılması, kamusal politikalar aracılığıyla toplumun yaşam standartlarının artırılması ve toplumda dışlanmış kesimlerin de oturdukları mekânları ilgilendiren kararlarda aktif olarak yer almaları gibi konulardan geniş oranda bahsedilmektedir (Cabannes, 2004, s. 39-43).

Görüleceği gibi kent hakkı hem teorik olarak hem de uygulamaya yansıyan örnekleriyle insanların kendi hayatları üzerindeki denetimi kendi ellerine almaları gerektiğinden yola çıkmakta ve bunu başarmanın yolu olarak da kararlara aktif katılımı işaret etmektedir. Ancak burada üzerinde durulması gereken bir husus vardır. Kent hakkı bağlamında katılımın önemi vurgulanmakla birlikte bu katılımın sistem içerisinde neşeli bir yurttaş katılımı formunda olamayacağı, sistem dışında ve sisteme karşı bir formda olması gerekliliğidir (Amoros, 2014, s. 137). Bunun sebebi ise kent hakkı ile geçici değil kalıcı çözümler üretilmeye çalışılmasıdır. Kent hakkı açısından insanların yaşadıkları mekânla ilgili bazı kararlara katılımı ve sonucu etkilemeleri önemli olmakla birlikte sonucun devamlılığının sağlanması daha çok önemsenmektedir. Aksi takdirde insanların mekânla ilgili kararlara katılımı geçici sonuçlar doğuracak, bir süre sonra egemen güç tekrar kararları etkileyecek ve süreç en başına dönecektir. Bu nedenle süreci etkileyen egemen güçler ve bu güçlerin hüküm sürdüğü sistem değiştirilmedikçe insanlar ve sahip oldukları değerler her zaman tehdit altında olacaktır. Bu durumun önüne geçilmesinin yolu olarak ise sistem dışında katılım pratiklerinin geliştirilmesi öne sürülmektedir.

3.2. Ortak Tavır

Kapitalist sisteme karşı mücadelede önemli bir anahtar kabul edilen kent hakkının başarılı olabilmesi için bu anahtarı kimin kullanacağı, nasıl kullanacağı ve hangi araçlardan faydalanacağı önemli sorulardır. Bu nedenle de kent hakkının unsurları ortaya konulurken bu anahtarı kimin kullanacağı hususu üzerinde durulması gereken konulardan birisidir. Kent hakkının kolektif sorumluluk vurgusu bu hakkın kim tarafından kullanılacağını ipuçlarını vermektedir.

Kent hakkı tartışmalarında meta haline gelen kentsel mekânlar üzerinde söz sahibi olması gereken özneler belirlenirken belirli bir sınıflandırma yapılmamaktadır. Lefebvre kentte yaşayan ve kenti kullananların yoksullar,

göçmenler, beyaz ya da mavi yakalı emekçiler, öğrenciler ve gençler olduğunu ifade etmektedir. Ancak bunların yanında bir de varsıl kesim olarak adlandırılabilir bir grubun daha olduğunu ve bu grubun kentsel mekân üzerinden bir tartışma yürütüldüğünde özellikle üzerinde durulması gerekli bir grup olduğundan bahsetmektedir. Çünkü Lefebvre'e göre tüm sistem bu varsıl kesimin hizmet göreni olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla kent, hem sermaye sahipleri tarafından hem de bu sermaye sahiplerine hizmet gören yoksul kesimler tarafından yoğun biçimde talep edilmekte ve daha çok sermayenin isteği doğrultusunda şekillendirilmektedir (Yücel ve Aksümer, 2011, s. 121)

Lefebvre bu durumun tersine çevrilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Lefebvre kentsel mekânın yeniden şekillendirilmesinden ve bu mekânların kullanımı konusunda toplumun bütün kesimlerinin söz sahibi olmasından bahsetmektedir. Endüstriyel sistemle birlikte tüketilebilen birer nesne olan kentlerde kullanım değerinin geri kazanılabilmesi ise, kent sakinlerinin mücadelesine bağlıdır. Lefebvre'in burada sakinler ile ilk ve öncelikli olarak işçi sınıfını kast etmektedir. Ancak yeni bir kent toplumunun yaratılmasında rol oynayacak olan tek aktör işçi sınıfı değildir bunların dışında kalan toplumsal grupların da en az işçi sınıfı kadar etkin olabileceklerinin altı çizilmektedir (Lefebvre, 2016, s. 128). Başka bir ifadeyle, kent hakkı mücadelesinin başarıya ulaşabilmesinin yolu toplumun bütün kesimlerinin kentleri metalaştıranlara karşı ortak bir eylem birliği içerisinde olmalarına bağlıdır.

Kent hakkı kapsamında yoksullar, mülteciler, sakatlar, eşcinseller gibi ötekileştirilmiş olanların ortak mücadele etmesi gerektiğini vurgulayanlardan birisi de David Harvey'dir. Kent hakkının sahibinin kentte çalışan, üreten, kentin işleminde vazgeçilmez olan yoksul kesimler olduğunu belirten Harvey, kent hakkının herkes için olduğunu, bireysel değil ortak bir talep olarak değerlendirilmesi gerektiğini, çoğunluğun yerine herkesin haklarına işaret ettiğini ifade etmektedir (Harvey, 2008, s. 23). Yaşanan ekonomik ve sosyal eşitsizliklerin toplumun dışlanmış kesimlerinin ortak mücadelesi ile ortadan kaldırılabilmesine olan inancı, Tom Angotti'nin yorumlarında da görmek mümkündür. Angotti çözümü üretecek olan toplumsal kesimi, kendilerine ait olan sermayenin ellerinden kurtarmak için ortak bir mücadeleye girecek olan kentsel yaşamın en deneyimli kahramanları olarak nitelendirmektedir. Ancak bu kahramanların mevcut sistem içerisinde fikirlerinin sorulmadığı ve danışılmadığı aksine çoğu projenin bu gruplara dikte edildiği beyanında bulunmaktadır (Angotti, 2009, s. 4-5).

Görüleceği gibi kent hakkı, toplumun çok farklı kesimlerinin kente ilişkin hakları olduğunu hatırlatmakta ve söz konusu olan bu kesimlerin ortak mücadelesine dayandırılmaktadır. Kadınlardan çocuklara, yaşlılardan engellilere, işsizlerden yoksullara kadar bütün toplumsal sınıfların kent hakkı talebinin hayata geçirilmesi konusunda ortak bir tavır içerisinde olması gerektiği ve yeni kentsel yaşamı inşa etme konusunda önemli rollere sahip oldukları belirtilmektedir.

3.3. Çevreye Saygı

Küresel sermayeyi çekebilme amacıyla kentleri birer meta haline dönüştüren sistem şüphesiz bir takım mağduriyetler yaratmaktadır. Kentlerde kamusal alanların özelleştirilmesi, yeşil alanlara eşit olmayan erişimin ortaya çıkması, artan çevre tahribatı, iç ve dış göçün meydana gelmesi söz konusu olan bu mağduriyetlerden bazılarıdır. Bu ve benzeri gelişmeler kentlerin demokratiklik kriterlerinin sorgulanmasına neden olmakta ve alternatif bir kentsel yaşamın mümkün olup olmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Yeni kentsel yaşam hayali içerisinde çevresel değerlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulayan kent hakkı bu hususta da önem kazanmaktadır.

Lefebvre yaratılması gerekli olan yeni kentsel yaşamın niteliklerini belirtirken kent insanının kendisiyle birlikte çevresinin de dönüştürülmesi gerektiğinin altını çizmekte, bunun gerekçesi olarak da doğanın da artık

alınıp satılan bir meta haline gelmesini göstermektedir. Lefebvre kentlerin sanayi öncesi toprak, hava, su ve ateş elementleri üzerine kurulu olan ilk doğasının değiştiğini, bunların yerini taş ve metalden oluşan ikinci bir doğaya bıraktığını ifade etmektedir. Bu nedenle de bahçe olmadan, park olmadan, ağaçlar olmadan şehir ve kentsel mekânın olamayacağını belirterek kritik aşamadaki sorunların başında doğayı görmektir (Lefebvre, 2013, s. 29). Lefebvre'e göre, sanayileşme süreçleriyle birlikte gerçek doğadan uzaklaşmış onun yerine doğanın sembollerine yetinilmeye başlanmıştır. Mevcut kentlerde yapılan yeşil alanlar bunun en önemli örneklerinden birisi olarak öne sürülmektedir. Lefebvre kentlerdeki yeşil alanların doğanın cılız bir temsili olarak kaldığını, parkların, bahçelerin, meydanların doğanın niteliği bozulmuş bir görüntüsünden başka bir şey olamayacağını ifade etmektedir (Lefebvre, 2013, s. 31). Harvey de benzer bir şekilde yeni bir kent yaratma amacıyla olan kent hakkı mücadelesinin çevresel değerlerin korunmasına değinmeden mümkün olamayacağını iddia etmektedir. Harvey için meydana getirilmesi planlanan yeni kentlerin insandan ve bu insanların doğayla olan ilişkilerinden bağımsız olarak düşünülebilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla Harvey kent hakkı mücadelesinin insan ve doğa arasındaki ilişkileri ele almadan başarılı olamayacağı kanaatini taşımaktadır (Harvey, 2008, s. 23).

Kent hakkının çevresel değerlere yaklaşımında üzerinde durulması gereken bir başka husus, bireylerin doğa ile ilgili hak arayışlarında bütünselliği göz ardı etmemeleridir. Çünkü hali hazırda kentlerde verilmekte olan sağlıklı bir çevrede yaşama gibi doğayla ilişkili hak mücadeleleri kent hakkı talebiyle uyumlu olmakla birlikte kısmi taleplerdir. Burada önemli olan bu hak alanlarının bir bütünün parçaları olarak talep edilmeleri gerekliliğidir. Sağlıklı bir çevrede yaşama, kamusal ve yeşil alanlara erişim gibi birtakım hak taleplerinden yola çıkmak şüphesiz kent hakkı ile uyumludur ancak yeterli değildir. Bunun gibi taleplerden yola çıkmak resmin tamamını görmeme riskini taşıyabilmekte ve sorunların daha da çetrefilleşmesine neden olabilmektedir (Adanalı, 2011, s. 18). Bu nedenle de çevresel değerlerin korunması açısından kent hakkının önemi bütünselliğe vurgu yapmasıdır diyebiliriz. Aksi takdirde temiz, sağlıklı, yeşil ve estetik açıdan güzel bir çevre kent hakkının özünü oluşturan tek bir unsur olarak kabul edilip yanlış sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilecektir.

3.4. Aidiyet/Sahip Çıkma

Kent hakkının katılım, ortak tavır, çevreye saygı unsurlarından bahsettikten sonra bunların yanında ve bu unsurların da hayata geçmesi açısından oldukça önemli bir yeri olan aidiyet/sahip çıkma unsuruna yer vermek faydalı olacaktır. Lefebvre neoliberal politikalar aracılığıyla değişim geçiren tek alanın kentler olmadığını, kentsel devrim diye adlandırdığı durumla birlikte her yerin kent haline geldiğini, bu ideolojinin kırsal kesimdeki yaşamı ve ilişkileri de doğrudan ya da dolaylı olarak belirlediğini ifade etmektedir. Dünyanın her yerinin kent temelli politikalar tarafından şekillendirildiğini göz önünde bulundurursak, bu ideolojinin kimlere zarar verdiği ve zarar gören tarafları kimin koruyacağı gibi sorulara yanıt beklemektedir. Soruya dikkatli bakıldığında ise cevabın sorunun içerisinde yer aldığını görmek mümkün olacaktır. Çünkü neoliberal politikaların şekillendirdiği kentsel ideolojiden zarar görenler de bu zararı giderecek olanlar da aynı kişilerdir. Sermaye tarafından dönüştürülen kentlerde zarar gören halk, toplum ve bu toplumun sahip olduğu değerleridir. Bu nedenle de bu grupların kendilerine ait değerleri korumaları kendi mücadelelerine bağlıdır diyebiliriz (Keleş, 1994, s. 277).

Kentlerde yaşanan sorunların yaratıcısının ve bu sorunlardan etkilenen grupların kimler olduğunun belirlenmiş olması kent hakkı talebinin analizi açısından yeterli olmamaktadır. Zarardan etkilenen görece yoksul kesimin kendi değerlerini kurtarmak adına neler yapacağı da önem kazanmaktadır. Çünkü kentin asıl sahibi olarak kabul edilen bu grupların kendi yaşamlarını ve sahip oldukları değerleri koruyabilmeleri için onları bu isteğe iten bazı koşulların da sağlanmış olması gerekmektedir. Kentte yaşayanların kendilerini içinde yaşadıkları kente ait

hissetmeleri, yaşadıkları kentsel hayatı ve mekânı benimsemiş olmaları, kentin sorunlarına karşı duyarlı olmaları ise kentlilik bilincine ulaşmaları ya da kentleşmeleriyle mümkün olacaktır (Akkoyunlu Ertan, 2008, s. 134). İnsanlar söz konusu olan bu bilince ulaştıkları zaman hem haklarına hem de kentlerine sahip çıkacaklardır.

Mevcut sistem içerisinde kentte ve kent üzerinde 'karar veren' kesimin 'kentliler' olmaması, kent hakkının aidiyet/sahip çıkma unsurunun aşınmasına neden olmaktadır. Kent mekânında gerçekleşen fiziksel, iktisadi, toplumsal dönüşümlere ilişkin kararların, kentin asıl sahipleri olarak tanımlanan kentlilerce değil de kenti kârlılığı artırmak açısından araçsal bir nitelikte gören sermaye sahiplerince veriliyor olması, kent hakkının yaşama geçmesini engelleyen en temel engel olarak değerlendirilebilir. Bu sebeple, kente aidiyet hissi ile kenti sahiplenme hissi arasında organik bir bağ bulunmaktadır. Kentin asıl sahibi olarak nitelenen grubun kendilerine ait olanı geri almaları ancak kendilerini söz konusu mekâna ait hissetmeleriyle olanaklı hale gelecektir. Bu aidiyet duygusunu mümkün kılacak faktör ise, zarar gören kesimin kendi hayatlarını ilgilendiren konularda karar aşamalarına etkin katılımıdır.

4. KENT HAKKI BAĞLAMINDA BÜYÜKŞEHİR YASASI'NI NASIL YORUMLAYABİLİRİZ?

6360 sayılı yasa, ülke nüfusunun ve yüzölçümünün çok büyük bir bölümünü doğrudan etkileyen hükümler içermesi sebebiyle kentsel yaşam, kentsel mekân ve bu mekândaki toplumsal ilişki ve örüntüler üzerinde ciddi dönüşüm ve etkileri içermektedir. Öyle ki, yasa kapsamındaki illerde yönetsel yapıdan mülki sınırlara, yerel bütçe yapısından kurumsal yapılanmaya uzanan geniş ölçekli bir yapılandırma söz konusu olmuştur. Bu sebeple çalışmanın bu bölümünde, kurulan yeni kentsel düzende kent hakkı kavramının hangi bağlamda değerlendirilebileceği, kent hakkının gerçekleşmesi açısından bu düzenlemenin neler getirip götürdüğü sorusuna yanıt aranacaktır.

6360 sayılı yasanın kent hakkı çerçevesinde değerlendirilmesine geçmeden önce yasanın hangi gerekçelerle çıkartıldığı ve ne tür hükümlere sahip olduğu sorularının yanıtlanmasına yönelik bir analiz yapılmaması uygun olacaktır. Aralık 2012'de yürürlüğe giren 6360 sayılı Yasa'nın gerekçesinde etkinlik, verimlilik, hesap verebilirlik, katılımcılık ve şeffaflık gibi ilkelerin gelişmiş ülkelerin yönetim anlayışlarında önemli etkileri olduğunun altı çizilerek, mevcut düzenleme aracılığıyla bu ilkelerin Türkiye özelinde de hayata geçirileceği ve bu yolla vatandaş memnuniyetinin arttırılacağı belirtilmektedir (TBMM/KKGM, Kanun Tasarısı, 2012). Temel çerçeve olabilecek bu genel girişten sonra ise, Türkiye'de vatandaşlara hizmet sunulması açısından önemli birer aktör olan mahalli idarelerin bu hizmetleri sunarken karşılaştığı bazı sorunlardan bahsedilmekte ve bu sorunlar yeni yasanın gerekçeleri olarak sıralanmaktadır.

Büyükşehir sınırları içerisinde yer alan yerel yönetimlerin yapmış oldukları küçük ölçekli planların kapsayıcılıktan uzak ve yetersiz olmaları, 6360 sayılı yasanın ana dayanaklarından en önemlisi olarak öne sürülmektedir. Gerekçede, büyükşehir yapılanmasını zorunlu kılan bir başka etmen olarak yerel yönetimler arasında koordinasyonun sağlanamayışından ve ölçek ekonomisinden yeterince yararlanılamamasından söz edilmektedir. Bundan dolayı yeni yasa ile ülkenin ihtiyacı olan etkili yerel yönetim birimlerine ulaşılacağı ifade edilmektedir (TBMM/KKGM, Kanun Tasarısı, 2012).

Yukarıda sözü edilen bu gerekçelerle yürürlüğe konan 6360 sayılı yasa getirdiği hükümlerle de oldukça dikkat çekmekte ve tartışılmaktadır. Çünkü yeni yasa mali ve yönetsel alanlarda, seçim bölgelerinde, hizmet sunumları ve hizmeti sunan kurumlarda önemli değişikliklere sebep olmaktadır (İzci ve Turan, 2013, s. 119). 6360 sayılı yasanın kapsadığı düzenlemelerden bazıları şunlardır (RG: 06.12.2012, S. 28489):

- 14 il belediyesi büyükşehir belediyesi statüsü kazanmış ve bu statüyü elde eden belediye sayısı 30'a yükselmiştir.
- Büyükşehir belediye sınırları il mülki sınırlarıyla örtüştürülmüş, büyükşehir ilçe belediyelerinin sınırları da ilçe mülki sınırlarıyla çakıştırılmıştır.
- Büyükşehir belediyesi olmak için belediye nüfusunun 750.000 olması koşulu da değiştirilerek, il nüfusunun 750.000'in üzerinde olması gerekli hale getirilmiştir.
- Sayıları 30'a ulaşan büyükşehir belediyelerinde il özel idareleri kaldırılmış, büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde kalan belde belediyeleri ve köyler ise tüzel kişiliklerini yitirerek mahalleye dönüştürülmüştür.
- Büyükşehir Belediyesi statüsünü elde eden illerde kapatılan il özel idareleri yerine Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları kurulmuştur. Söz konusu bu başkanlıkların idaresinin illerde valilik ilçelerde ise kaymakamlar tarafından yerine getirileceği öngörülmüştür.²
- Büyükşehir ilçe belediyesi olma koşulu olan nüfus ölçütü 50.000'den 20.000'e çekilmiş, yeni büyükşehir belediyesi olan illerde yeni ilçeler kurulmuş, ilçe belediyesi sayısı yükselmiştir.
- Büyükşehir belediyesi dışında kalan illerde nüfusu 2.000'in altında olan belde belediyeleri kapatılarak köye dönüştürülmüştür.
- Nüfusu 500'ün altına inmiş olan belediye sınırları içerisinde mahalle kurulamayacağı öngörülmüştür.
- Genel bütçe vergi gelirlerinden yerel yönetimlere aktarılan paylarda da değişim yaşanmıştır. Yasayla genel bütçe vergi gelirleri tahsilatı toplamının % 1.50'sinin büyükşehir dışındaki belediyelere, % 4.50'sinin büyükşehirlerdeki ilçe belediyelerine ve % 0.5'inin il özel idarelerine aktarılmasına hükmedilmiştir.
- İl özel idarelerinin organlarından birisi olan encümenin yapısı da değiştirilmiştir. Daha önceki düzenlemede il genel meclisi kendi içinden beş üye seçebiliyorken 6360 sayılı yasa ile bu sayı üçe indirilmiştir.

6360 sayılı yasanın yukarıda sıralanan bazı düzenlemelerinden de anlaşılacağı gibi yasa oldukça geniş bir alanda etkili olabilecek hükümler içermekte ve bu hükümler çoğunlukla eleştirilmektedir. Akademik literatürde yasa farklı açılardan tartışılmasına rağmen kent hakkı açısından yasanın analizine çok yer verilmediği görülmektedir. Yasanın çoğunlukla kentler ve kentlerde yaşayanlar üzerinde etkili olacağı düşünüldüğünde kent hakkı açısından söz konusu yasayı ele almanın önemi daha net anlaşılacaktır. Yasada yer alan düzenlemelerin pek çoğu kent hakkı açısından doğrudan ya da dolaylı olarak birtakım kayıplar ve sorunları da beraberinde getirmektedir.

6360 sayılı yasanın kent hakkı bağlamında değerlendirilmesini zorunlu kılan ilk niteliği, demokratik katılım mekanizmasının zayıflatılmasına yönelik getirdiği hükümleridir. Büyükşehir yasası ile pek çok yerel yönetim biriminin varlığına son verildiği görülmektedir. Büyükşehir olan illerde il özel idareleri, belde belediyeleri ve köyler orada yaşayan halka sorulmadan, yasayla ilgili görüşleri alınmadan ve hatta yasanın varlığından haberleri

² Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları hakkında daha fazla bilgi için **bkz:** Hikmet Kuran, Türk Yerel Yönetiminde Yeni Bir Kurum: Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı, *KAYFOR 13: Bildiriler Kitabı: Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri* içinde. M. Akif Çukurçayır, Hacer Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır, Mücahit Navruz, (Ed.), Konya, 2016, s. 207-218.

bile olmadan kapatılmakta ve tüzel kişiliklerine son verilmektedir. Yeni büyükşehir belediyesi olan illerde yasanın etkilerini araştırmak amacıyla ortaya konan akademik çalışmalarda, söz konusu düzenlemenin halka rağmen ve dayatmacı bir anlayışla hayata geçirildiğini gösteren önemli ipuçlarına rastlanmaktadır.

Örneğin çıkarılan yasa ile büyükşehir belediyesi olan Malatya ilinde, Malatya Büyükşehir Belediyesi'nin yasaya dayanarak yaptığı faaliyetlerin yerel halk üzerinde ne gibi sosyal ve ekonomik etkileri olduğunu analiz etmeye yönelik hazırlanan bir çalışmada, halkın ne derece göz ardı edildiğini görmek mümkündür. Malatya ilinde 200 kişi üzerinde yapılan anket araştırmasında katılımcılara "6360 Sayılı Yeni Büyükşehir Belediye Yasası hakkında herhangi bir bilgiye sahip misiniz?" sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların % 59,5'i yasa hakkında herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmiştir. Yine aynı çalışmada katılımcılara "İlinizin Büyükşehir Belediye olması ile belde belediyelerinin kapatılması ve köylerin mahalleye dönüştürülmesini nasıl karşılıyorsunuz?" sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların % 59'u bu durumu olumsuz olarak karşıladıklarını belirtmiştir (Kaypak ve Yıldız, 2016, s. 1337). Benzer sonuçlara Trabzon ilinde bulunan ve 6360 sayılı yasa gereğince belde iken kapatılan ve mahalleye dönüştürülen Söğütlü ve Geyikli mahallelerinde yapılan anket çalışmalarında da rastlanmaktadır. Geyikli mahallesinde 53 kişiye uygulanan anket çalışması sonucunda, katılımcıların beldelerinin kapatılmasına yönelik olarak yapılan bu düzenlemeyi benimsemedikleri ve beldelerinin kapatılmasının olumlu sonuçları doğuracağına dair yargıyı % 92,4 oranında reddettikleri görülmektedir (Uzun ve Çolak, 2016, s. 1460).

Malatya ve Trabzon illerinde yapılan bu çalışmalardaki sonuçlardan da anlaşılacağı gibi, büyükşehir yasasından doğrudan etkilenecek olan insanların yasanın hazırlanması aşamasında yer almaları bir yana varlığından bile haberdar olmadıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise insanların hayatlarına ve yaşadıkları mekâna dair kritik kararlarda yer almaları gerektiğini vurgulayan kent hakkı ile karşıtlık barındırmaktadır. Yeni bir kent yaratma amacıyla olan kent hakkı mücadelesi söz konusu kent yaratılırken bütün yurttaşların bu süreçte yer alması temelinde yükselmektedir. Yeni büyükşehir yasası ise, hem taraf olduğumuz Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'nda yer alan yerel yönetimlerin sınırlarında bir değişiklik yapılacağı zaman ilgili yerel topluluklara önceden danışılması gerekliliğini vurgulayan hükme karşıt hükümler getirmekte (Duru, 2012; Zengin, 2014, s. 111) hem de katılım hususunda kolaylaştırıcı değil güçleştirici bir etmen olarak kent hakkı mücadelesinin içini boşaltmaktadır (Keleş, 2013, s. 18).

Kent hakkıyla bağlantılı bir başka nokta da, 6360 sayılı yasayla vatandaşların aidiyet bağlarının etkisiz hale getirilmeye çalışılmasıdır. Yasanın il özel idareleri, belde belediyeleri ve köylerin kaldırılması hususundaki hükümlerini basit bir idari değişiklik olarak kabul etmemek gerekir. Öyle ki mülki sınırlar üzerinde yapılan bu ölçek değişikliği kır-kent ayrımını yönetsel olmanın yanı sıra sosyolojik açıdan da sorunlu hale getirmektedir (Zengin, 2014, s. 113). Önceden kent bir takım ölçütlerden (yönetsel sınır, nüfus, ekonomik ve sosyolojik) yola çıkılarak tanımlanmaktaydı. Bu yasayla köylerde yaşayan halka da kentli gömleği giydirilmeye çalışılmaktadır. Başka bir ifadeyle, büyükşehir ilân edilen yerlerdeki köylüler kanunla kentli haline getirilmekte (Karasu, 2013, s. 15) bunun sonucunda ise köylülerin kimlik ve aidiyet duyguları zedelenmektedir. Toprağa bağlı, tarım ve hayvancılıkla uğraşan, yeniliklere kapalı, komşuluk ilişkileri yüksek, suya para ödemeyen, emlak vergisi vermeyen köylülerin bir yasal düzenlemeyle köylü kimliklerini bir kenara bırakarak hemen kentli olacaklarını düşünmek ve kentli kimliğine bürüneceklerine inanmak mümkün değildir.

Köylünün eski kimliğini bırakamayacağının izlerini yapılan alan araştırmalarında da görmek mümkündür. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nin merkezi olan Menteşe'de büyükşehir belediyesi statüsü elde edilmesiyle halkın aidiyet duygusunda bir değişim yaşanıp yaşanmadığını anlayabilmek için anket çalışması

çapılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcıların % 13'ü aidiyet duygularının arttığına, % 14,2'si herhangi bir farklılık hissetmediklerine ve % 72,4'ü söz konusu bağın azaldığına işaret etmektedir. Ankete katkı sağlayanlardan birisinin “biz köylü olarak kalmak istiyoruz, kendimizi mahalleli olarak tanımlamayı ve görmeyi kabul etmiyoruz.” ifadesi halkın bu konudaki hassasiyetini gözler önüne sermektedir (Gezgüç vd., 2015, s. 470). 6360 sayılı yasa aracılığıyla aidiyet duygusunun aşındırılmaya çalışılması kent hakkını elde etmek açısından oldukça sorunludur. Kent hakkının elde edilebilmesi için insanların kendilerini yaşadıkları kente ait hissetmeleri ve kentsel yaşamı benimsemeleri gerekmektedir. İnsanlar aidiyet bağı kurdukları zaman yaşadıkları mekânda ortaya çıkan sorunlarla ilgilenmekte ve bu sorunların ortadan kaldırılması için mücadele etmektedirler. Oysa 6360 sayılı yasa kimlik ve aidiyet duygusunu insanlara zorla dikte etmekte ve bunu kabul etmelerini beklemektedir. Örneklerden de anlaşılacağı gibi insanlar kendilerine dayatılan bu kimliği kabul etmemekte ve haklı olarak bu dayatmaya karşı tepki göstermektedir.

Aidiyet duygusuyla da doğrudan ilişkili olan ve kent hakkı açısından üzerinde durulacak bir başka husus, halkın ortak mücadele yollarının engellenmeye çalışılmasıdır. İnsanların yaşadıkları mekânda bir sorun ortaya çıkması durumunda bu sorunun çözümü için başvurması gereken kanallar kapatılarak ya da bu kanallara erişim yolları zorlaştırılarak hak mücadelelerinin önüne geçmek için çaba harcanmaktadır. Belediyelerin mahalleye dönüştürülmesi belde sakinleri açısından ciddi sorunlar yaratmaktadır. Söz konusu sakinler önceden meclis belirlenirken doğrudan doğruya bu sürece dâhil olabilmekteydi. Yeni düzenleme ile bu meclisler kapatılmaktadır (Zengin, 2014, s. 111). Aynı durum köyler için de geçerlidir. 6360 sayılı yasadaki önceki köylüye ilgilendiren kararlar köy ihtiyar meclisi aracılığıyla alınmaktaydı ve karar sonuçları köyün ve köylünün kendi imkânları ölçüsünde uygulanmaktaydı. Oysa şimdi yurttaşların yaşam alanlarını ilgilendiren herhangi bir sorunu çözebilmesi için kent merkezlerine gitmesi gerekmektedir.

Büyükşehir belediyelerinin büyük bir kısmında köy ile kent merkezi arasındaki uzaklıklar düşünüldüğünde sorunun boyutu daha da net olarak anlaşılacaktır. Örneğin, Şanlıurfa'da köy ve kent merkezi arasındaki mesafenin 150 km'yi bulduğu yerler vardır (Karasu, 2013, s. 11). Benzer durum diğer illerin çoğu için de geçerlidir. Söz konusu bu durum ise kent merkezlerinden uzakta yaşayan, merkezle ilişki içinde olmayan kesimin kendisini temsil eden organlara ulaşmasında zorluk yaşamalarına neden olmakta ve mücadele yollarını zayıflatmaktadır. Görüleceği gibi 6360 sayılı yasanın getirdiği hükümler ortak bir tavır almanın önüne geçmeye yöneliktir. Bir taraftan insanların kimliğinin değiştirilmeye çalışılması diğer taraftan mücadele yollarının zayıflatılması kent hakkının elde edilmesinin önündeki en büyük engellerdendir. Çünkü yurttaşlardan kendilerini ait hissetmedikleri bir alanı korumaları ve o alana sahip çıkmaları beklenemez. Yurttaşın kendisini yaşadığı alana ait hissetmesi ve sorunlarını çözmek için mücadele etmek istemesi durumunda ise, karşısına mesafe gibi bir engel çıkmakta, yurttaş kendisini temsil eden karar organlarına ulaşmakta zorluk çekmekte ve iletişim kopukluğu yaşamaktadır.

6360 sayılı yasanın kent hakkı açısından sorunlu taraflarından bir başkası doğal değerlerin korunması yerine tahrip edilmesinin önünü açan hükümlere sahip olmasıdır. Bu hükümlerin doğal kaynaklara olan etkilerini en iyi gözlemleyebileceğimiz alan köylerdir. Öncelikle yasa ile köylülerin üzerinde oturduğu topraklar artık tarımsal toprak olarak değil kentsel alan olarak kabul edilmektedir (Duru, 2012). Köylerin çevresindeki bu alanlar üzerinde belediyelerin söz sahibi olması sonucunda ise bu alanlarda rant kaynaklı istekler ve baskılar ortaya çıkmaktadır. Bu ise halka ait olan alanların sermayenin çıkarları doğrultusunda yeniden şekillendirilmesine neden olmaktadır. Köylerde yaşanacak olan çevresel sorunlardan bir diğeri, köy topraklarının kentsel alan ilân

edilmesiyle de bağlantılı olarak bu alanlarda yapılacak olan binaların fiziki yapılarında ve enerji kullanım oranlarında değişikliklerin ortaya çıkmasıdır. Köylerin mahalleye dönüştürülmesi tek katlı ya da geleneksel ev tipinden çok katlı evlere geçişi arttıracak ve rant baskısı nedeniyle günümüz şehirlerinde var olan tek düze binaların köylerde de olma olasılığını yükselecektir. Bu değişim ise beraberinde farklı enerji kaynaklarının kullanımını gündeme getirebilecektir (Yıldırım ve Yücel Işıldar, 2014, s. 83-84). Artan enerji ihtiyacını karşılamak zorunda olan belediyeler dolayısıyla da devlet, mevcut durumda gözlendiği gibi çoğu zaman çevreye zarar veren enerji santrallerine yönelecek ve söz konusu düzenleme dolaylı da olsa çevresel değerlerin tahrip edilmesine neden olacaktır.

Köylerde ortaya çıkacak olan sorunlar köyün fiziki yapısının değişimi ve rant alanları haline gelmesi ile sınırlı değildir. Bir başka husus köylerin mahalleye dönüştürülmesi ile orada yaşayan vatandaşların yaşam biçimlerinin de değişeceğidir. Yasayla kentli yapılan ve böyle kabul edilen yurttaşların eskisi gibi bağ ve bahçelerini ekmeye devam etmelerini ve tohumlarını muhafaza etmelerini beklemek yanlış olacaktır. 6360 sayılı düzenlemeyle köy halkının önceden sahip olduğu üretim yapan insan niteliği aşınacak ve onlar da birer kentli olarak tüketim odaklı bir yaşama doğru itileceklerdir. Bunun sonucunda ise köylüler daha fazla atık üreten yurttaşlar durumuna gelecek bunun önü açılacaktır (Yıldırım ve Yücel Işıldar, 2014, s. 85). Köy örneği özelinde vurgulanan bu hususlardan da anlaşılacağı gibi, 6360 sayılı yasanın getirdiği düzenlemeler kent hakkının vurguladığı çevresel değerlerin korunmasına yönelik hassasiyetle taban tabana zıt bir durum meydana getirmektedir.

Bu genel değerlendirmeden de anlaşılacağı gibi 6360 sayılı yasa kent hakkının savunduğu katılım, ortak mücadele, çevresel değerlerin korunması ve aidiyet gibi unsurları benimsemek yerine bu unsurları aşındıran ve ortadan kaldırmaya yönelik önemli hükümlere sahiptir. Bu sebeple yasanın kent hakkı bağlamında yapıcı değil yıkıcı sonuçlarının ortaya çıkacağını söylemek abartı olmayacaktır.

5. SONUÇ

6360 sayılı yasanın kent hakkı bağlamında nereye oturtulacağını anlamak amacıyla ortaya konan bu çalışmada, 6360 sayılı yasanın gerekçesinde dile getirilen hususların uygulamada geçerli olmadığı ve kent hakkının unsurları konusunda bu düzenlemenin net bir geriye gidiş anlamı taşıdığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışmada varılan sonuçlar şu şekildedir:

Kent hakkının temel unsurlarından söz edilirken öncelikle katılım konusuna özel bir yer verildiği görülmektedir. Belli bir yerde yaşayan insanların yaşadıkları alanla ilgili konularda karar verici durumunda olması ve verdikleri kararı kendilerinin uygulaması kent hakkının bir gereği iken 6360 sayılı düzenlemenin amaçladığı sistem bu gerekliliğe aykırı hükümler içermektedir. Kentsel mekânda yaşayan insanların yaşadıkları alanla ilgili kararlara katılması bir yana bu alanları düzenleyen 6360 sayılı yasadaki haberleri bile yoktur. Söz konusu bu durum ise 6360 sayılı yasanın kent hakkı bağlamında oldukça yıkıcı etkilere sahip olduğunu göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

Kent hakkı, sermayenin çıkarları lehine verilen kararlardan zarar görenlerin ortak mücadelesiyle özellikle neoliberal düzenin yarattığı sorunları çözmeyi savunurken 6360 sayılı yasa ile neoliberal anlayışın yerel yönetimler aracılığıyla daha işler hale getirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Söz konusu düzenlemenin sistemi değiştirmeye yönelik bir talebi yoktur aksine neoliberal düzene karşı çıkacak olan kesimlerin mücadele yollarının kapatılması ya da zayıflatılmasıyla sistemin daha iyi işlemesi amaçlanmaktadır. Ayrıca il özel idarelerinin kapatılarak YİKOB'ların kurulması, sermayenin karar alma süreçlerindeki etkinliğini de arttırmaktadır. (Proje

ofisi örneğinde olduğu gibi). Bu sebeplerle 6360 sayılı yasa kent hakkının ortak mücadeleye vurgu yapan niteliğini aşındırması bakımından da sorunludur.

Yeni bir insan ve toplum yaratma amacında olan kent hakkı, bunun çevresel değerlerin korunmasından ayrı düşünülemeyeceğini vurgulamaktadır. Mevcut sistem içerisinde doğanın tahrip edildiğini ve bu durumun tersine çevrilmesi gerektiğini ifade etmektedir. 6360 sayılı düzenleme ile köylülerin üzerinde oturdukları toprakları da kentsel alan olarak ilân edilerek bu alanların ranta konu edilmesinin önü açılmaktadır. İleriki zamanlarda kırsal kesimde ortaya çıkması beklenen fiziki ve toplumsal değişimlerin de çevresel değerlerin bozulması hususunda önemli etkileri ortaya çıkarması kaçınılmazdır.

Kent hakkı mücadelesinde kurucu öğelerden birisi olarak görülen kente ait hissetme ve buna bağlı olarak kente sahip çıkma konusunun da 6360 sayılı düzenlemede karşılığını bulmak oldukça güçtür. Kent hakkı açısından kentsel mücadelenin kazanılabilmesi için, neoliberal politikalar aracılığıyla robotlara dönüştürülen insanların bu ehlileştirilmiş durumlarından çıkmaları ve kendilerine ait olanı geri almaları gerekmektedir. 6360 sayılı düzenlemeyle yapılan ise insanların zorla kentli hale getirilmesidir. Dayatma yoluyla kentliye dönüştürülen insanların kendilerini kentli olarak kabul etmeleri, kente ait hissetmeleri ve söz konusu bu kentlere sahip çıkmaları beklenemez.

KAYNAKÇA

- Adanalı, Y. A. (2011). Dünya'dan "Kent Hakkı" için Kentsel Mücadele Örnekleri: Hindistan, Dominik Cumhuriyeti, Brezilya, Venezüella ve ABD, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9(36), 14-30.
- Akkoyunlu Ertan, K. (2008). Kent Hakkı Üzerine Düşünceler, *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 125-141.
- Amoros, M. (2014). Kent Mücadeleleri ve Sınıf Mücadelesi. Soner Torlak ve Önder Kulak (Ed.), *Mekân Meselesi* içinde (129-137). İstanbul: Tekin Yayınevi.
- Angotti, T. (2009). Right to City vs Bridging the Urban Divide Two Separate Approaches?, *The Urban Reinventors Online Journal*, (3), 1-5.
- Avrupa Kentsel Şartı. (18 Mart 1992). Erişim 19 Aralık 2018, <https://rm.coe.int/168071923d>
- Cabannes, Y. (2004). Participatory budgeting: a significant contribution to participatory democracy, *Environment and Urbanization*, 16(1), 27-46.
- Duru, B. (18 Ekim 2012). Büyükşehir Tasarısı ve Kent Hakkı. Bianet. Erişim 19 Mart 2018, <http://bianet.org/bianet/kent/141531-buyuksehir-tasarisi-ve-kent->
- Gezgüç, G.M., Aldemir, C. ve Uzun, T. (2016). 6360 Sayılı Kanun ve Muğla Örneği. M. Akif Çukurçayır, Hacer Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır, Mücahit Navruz (Ed.), *KAYFOR 13 Bildiriler Kitabı: Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri* içinde (1664-1684). Konya.
- Harvey, D. (2008). The Right to The City, *New Left Review*, (53), 23-40.
- İzci, F. Ve Turan, M. (2013). Türkiye'de Büyükşehir Belediye Sistemi ve 6360 Sayılı Yasa ile Büyükşehir Belediyesi Sisteminde Meydana Gelen Değişimler: Van Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(1), 117-152.
- Karasu, M. A. (2013). 6360 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ve Olası Etkileri -Şanlıurfa Örneği-, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 1-17.
- Kaypak, Ş. Ve Yıldız, V. (2016). 6360 Sayılı Yeni Büyükşehir Belediye Yasasının Etkinliğinin Ölçülmesi: Malatya Örneği, M. Akif Çukurçayır, Hacer Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır, Mücahit

- Navruz, (Ed.), *KAYFOR 13 Bildiriler Kitabı: Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri* içinde, (1326-1347). Konya.
- Keleş, R. (1994). Kent ve Çevre Haklarının Korunması Üzerine Gözlemler, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3), 275-281.
- Keleş, R. (2013). Anakent Belediyelerinin Sayısı Çoğalırken, *Güneydoğu Anadolu Bölgesi Belediyeler Birliği Dergisi*, 8(12), 15-19.
- Lefebvre, H. (2011). Kent Hakkı, (Gizem Aksümer ve Julia Strutz, Çev.). *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9(36), 140-152.
- Lefebvre, H. (2013). *Kentsel Devrim*, (Selim Sezer, Çev.). Ankara: Sel Yayıncılık.
- Lefebvre, H. (2016). *Şehir Hakkı*, (Işık Ergüden, Çev.). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Purcell, M. (2002). Excavating Lefebvre: The Right to the City and Its Urban Politics of the Inhabitant, *GeoJournal Spatially Integrated Social Sciences and Humanities*, 58(2), 99-108.
- Resmi Gazete. (6 Aralık 2012). On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Erişim 19 Aralık 2018, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6360.pdf>
- TBMM/KKGM. (8 Ekim 2012). Kanun Tasarısı, Erişim 19 Aralık 2018, <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0690.pdf>
- Uzun, A. Ve Çolak, Ç. D. (2016). 6360 Sayılı Kanun Kapsamında Kapatılan Geyikli ve Söğütlü Belde Belediyelerindeki Yerel Vatandaşların Yeni Yapıya İlişkin Algı ve Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma, M. Akif Çukurçayır, Hacer Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır, Mücahit Navruz, (Ed.), *KAYFOR 13 Bildiriler Kitabı: Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri* içinde, (1414-1434). Konya.
- Uzunçarşılı Baysal, C. (2011). Kent Hakkı Yeniden Hayat Bulurken, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9(36), 31-55.
- Yıldırım, F. Ve Yücel Işıldar, G. (2014). 6360 Sayılı Kanununun Etik ve Ekolojik Anlamda İrdelenmesi, *Yerel Politikalar Akademik Araştırma ve Politika Dergisi*, 1(5), 75-91.
- Yücel, H. ve Aksümer, G. (2011). Kentsel Dönüşüme Karşı Kent Hakkı Mücadelesi: Kazım Karabekir Mahallesi'nde Mekânsal Kimlik ve Dayanışma Örüntüleri, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9(36), 117-139.
- Zengin, O. (2014). Büyükşehir Belediyesi Sisteminin Dönüşümü: Son On Yılın Değerlendirmesi, *Ankara Barosu Dergisi*, 72(2014/2), 92-116.



TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME İLE KALKINMA PLANI, ORTA VADELİ PROGRAM, ORTA VADELİ MALİ PLAN VE STRATEJİK PLAN ARASINDAKİ İLİŞKİ

RELATIONSHIP BETWEEN GENDER-BASED BUDGETING WITH DEVELOPMENT PLAN, MEDIUM-TERM PROGRAM, MEDIUM-TERM FISCAL PLAN, AND STRATEGIC PLAN IN TURKEY

Kadir KARTALCI¹

Öz

Kamu bütçesinin yapılmasında bir takım politika belgelerinin önemi büyüktür. 5018 sayılı yasanın birçok maddesinde kalkınma planları ve programlar ile bütçe ilişkisine vurgu yapılmaktadır. Bu plan ve programlar ülkenin makro düzeyde profilini ve geleceğe ilişkin hedeflerini içerir. Kamu bütçelerine, politika belgelerinde gösterilen amaç ve hedeflere göre kaynak tahsisi yapılması, ülke ekonomisinin başarı için şarttır. Bu anlamda; Cinsiyete Dayalı Bütçelenme (CDB) açısından kalkınma planları, yıllık programlar, orta vadeli program, orta vadeli mali plan ve kadın ve kız çocukları ile ilgili görevler icra eden Devlet kuruluşlarının stratejik planları önemlidir. Buradan yola çıkarak Onuncu Kalkınma Planı, son on yıllık Orta Vadeli Program ve Orta Vadeli Mali Plan ile seçili bakanlıkların yakın geçmişte uygulanmış stratejik planları CDB açısından incelenmiştir. Bir diğer inceleme, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planındaki (2018-2023) CDB perspektifi üzerinden yapılmıştır. Türkiye'de; CDB ile politika belgeleri ilişkisinin yeterli olmadığı, ancak geleceğe ilişkin umut verici gelişmeler olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Bütçesi, Cinsiyete Dayalı Bütçeleme, Kalkınma Planı, Orta Vadeli Program, Orta Vadeli Mali Plan, Stratejik Plan,

Abstract

A number of policy documents are of great importance in making the public budget. In many articles of Law No. 5018, the emphasis is placed on the budgetary relationship with development plans and programs. These plans and programs include the country's macro-level profile and future targets. The allocation of resources to the public budgets according to the objectives and objectives shown in the policy documents is a prerequisite for the success of the national economy. In terms of Gender Based Budgeting, development plans, annual programs, medium-term program, medium-term financial plan and strategic plans of State institutions that carry out tasks related to women and girls are important. From this point of view, the Tenth Development Plan, the Medium-Term

¹ Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, kadir.kartalci@inonu.edu.tr

Program for the last ten years, and the Medium Term Fiscal Plan, and the recent strategic plans of the selected ministries have been examined in terms of Gender-Based Budgeting. A further review was made on the Gender Based Budgeting perspective in the Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan (2018-2023). In Turkey; The relationship between gender-based budgeting and policy documents is not sufficient, but there are promising developments for the future.

Keywords: Public Budget, Gender Based Budgeting, Development Plan, Medium Term Program, Medium Term Fiscal Plan, Strategic Plan,

1. GİRİŞ

Devletin varoluş sebeplerinin başında toplumun huzur ve mutluluğunu sağlamak ve korumak gelir. Bu sebeptir ki, devlet ekonomiye müdahale etme durumunda kalmaktadır. Ekonomideki kıt kaynakların etkin bir şekilde kullanılması gerekliliği şüphesiz yine bu kıtlık sebebiyledir. Dolayısıyla devletin ekonomiye müdahalesi, ekonomideki kaynakların etkin dağılımı ve kullanımını bozmadığı sürece sorun yoktur. Bunun dışında devlet bazı üretim alanlarında kaynak dağılımı ve kullanımını bozursa bile toplumun ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ekonomide yer alabilmektedir.

Devlet neden ekonomiye müdahale eder, ya da bunun sebepleri nelerdir sorularının cevabı önemlidir. Bunun cevabı olarak; bugün kamu ekonomisi üzerine çalışanların üzerinde anlaşmaya vardıkları dört sebep sayılabilir. Piyasa başarısızlığı sebebiyle devlet şu ekonomik faaliyetlere müdahale eder: Kamusal malların üretilme gerekliliği, ekonomide dışsallıkların varlığı, doğal tekellerin mevcudiyeti ve tam rekabet piyasasından sapmalar (Savaşan, 2013, s.14).

Devletin ekonomiye müdahale sebepleri olarak sayılanlardan ikincisi cinsiyete dayalı bütçelemeye (CDB) gerekeceği oluşturmaktadır. Kamusal mallardan yarı kamusal mallar ve erdemli/erdemli malların üretilmesi ve olumlu/olumsuz dışsallıkların içselleştirilmesi konularına devletin müdahale etme gereği duyması CDB ile yakından ilişkili konulardır.

Bilindiği üzere, özellikle sağlık ve eğitim harcamaları, kişilere faydaları kadar toplumsal beşeri sermayenin artırılmasına da etkileri olan kamusal mal/hizmet gruplarındandır. Aynı şekilde erdemli mal ve hizmetlerin üretilmesi ve erdemli malların caydırıcılığının devlet eliyle sağlanması da toplum ya da bu mal ve hizmetleri kullananlara fayda üretmektedir. Dışsallıkların içselleştirilmesinde, devletin işlevselliği zararlıyı ödetmek, yararlıyı ödüllendirmekle gerçekleşmektedir ki, bundan toplum fayda görmektedir.

Devlet, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bulunduğu alanlarda yapacağı tahsisatlarla ekonomideki kıt kaynakların daha etkin kullanımını ve topluma erdemlilik aşılayan, toplumun beşeri sermayesini olumsuz etkileyen, olumsuz dışsallık yayan ve olumlu dışsallık oluşumunu engelleyen durumlarla mücadele edebilir. Bu mücadelenin yapılmasında bütçeler önemli bir işleve sahiptir.

Kamu bütçesi, bir hükümetin sosyal ve ekonomik planlarının ve önceliklerinin en kapsamlı ifadesidir. Bütçeye, yönetenlerin siyaset belgelerinin hayata geçme mekanizmaları olarak da bakılabilir. Bütçeler gelirlerin nereden geldiğini ve nereye gittiğini takip eder, kamu fonlarının nasıl belirlendiğini, nasıl kullanıldığını ve bunlardan yararlananları belirler.

Bu nedenle, hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhütlerinin uygulanması ve toplumsal cinsiyet boşluklarının ele alınmasında çerçevelerin planlanması ve bütçelenmesine ve somut yatırımlara toplumsal cinsiyet perspektifinin dahil edilmesi için çıktı temelli önlemler almaları gerekir.

Cinsiyete dayalı bütçeleme (CDB), kadınlar için ayrı bütçeler oluşturmak ya da yalnızca kadın programları için harcamaları artırmakla ilgili değildir. Daha ziyade, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kamu kaynaklarının toplanması ve tahsis edilmesinin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin ilerlemesine katkıda bulunan ve etkili olan yollarla yürütülmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Kadın haklarını ilerleten politika ve yasaların uygulanmasında, buna yönelik etkili müdahaleleri belirleyen derinlemesine analizlere ihtiyaç vardır. Bu şekildeki analizler sonucu oluşturulan CDB; kadın ve erkeklerin, erkek ve kız çocuklarının mevcut gelirler, harcamalar ve tahsisler içindeki farklı ihtiyaçlarını ve katkılarını değerlendirmede etkili bir araç olabilir.

Toplumsal cinsiyete dayalı bütçe için yapılacak bu analiz, mevzuatla birlikte ve diğer pratik politika önlemleri, cinsiyete dayalı önyargı ve ayrımcılığı ele almalıdır. Bu, sadece kadın haklarına ilişkin hesap verme sorumluluğunu değil, aynı zamanda daha fazla kamu şeffaflığını da geliştirecek bir durumu geliştirerek, toplumsal kazanımları artıracaktır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10 uncu maddesinde 2010 yılında yapılan değişiklik, ülkede CDB'ye önem verilmeye başlandığını göstermesi bakımından dikkate alınmalıdır. Anayasanın bu maddesi ile özetle; herkesin kanun önünde eşit olduğu ve bu eşitliği sağlamanın Devletin görevi olduğu vurgulanmaktadır. Madde metninde 2010 yılında yapılan değişiklikte birlikte, bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz denilerek, kadınlarla erkekler arasındaki eşitliğin sağlanması adına kadınlar lehine pozitif ayrımcılığın önü açılmış, böylelikle CDB politikaları için temel oluşturulmuştur.

Kamu bütçesinin yapılmasında bir takım politika belgelerinin önemi büyüktür. 5018 sayılı yasanın bir çok maddesinde kalkınma planları ve programlar ile bütçe ilişkisine vurgu yapılmaktadır. Bu plan ve programlar ülkenin makro düzeyde profilini ve geleceğe ilişkin hedeflerini içerir. Daha dar bir çerçeve sunan kamu bütçelerinin bunlarda gösterilen amaç ve hedeflere göre kaynak tahsisi yapmaları ülke ekonomisinin başarısı için şarttır. Bu anlamda; CDB açısından kalkınma planları, yıllık programlar, orta vadeli program, orta vadeli mali plan ve kadın ve kız çocukları ile ilgili görevler icra eden Devlet kuruluşlarının stratejik planları önemlidir. Bu nedenle Türkiye'de CDB'ye verilen önemi anlamak için söz konusu politika belgelerinin incelenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

2. CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME KAVRAMI

Cinsiyete duyarlı bütçeler, kadınların, ailede eş ve anne olarak ücretsiz emeği ile hizmet ederek topluma ve ekonomiye katkıda bulunduğunu kabul etmektedir (UNDP, 2005, s.11). Ancak cinsiyet bütçesi kadınlar için ayrı bir bütçe değildir; bunun yerine, politika beyanları ile bunların uygulanmasına yönelik kaynaklar arasındaki uçurumu vurgulamak için kullanılabilir bir yaklaşımdır ve bu da kamu kaynaklarının daha adil harcanmasını sağlar (Bellamy, 2002, s.1).

Bütçeler siyasalların toplumu daha mutlu ve refah seviyesini artıracaklarını düşündükleri politikalarının kaynak dağılımını gösteren belgelerdir. Cinsiyete dayalı bütçe ise kamu gelirleri ile kamu harcamalarının miktar, bileşim ve karar sürecinin cinsiyet perspektifi ile harmanlanıp çözümlenmesi ve bütçenin toplumda kadın erkek eşitsizliğini önleyen bir araç rolü üstlenerek kadının toplumsal hayatta daha fazla rol almasını sağlamayı amaçlar (Ergen ve Durak, 2017).

CDB kavramı haklı olarak kadın/erkek ve kız çocuk/erkek çocuk ayrımından yola çıkarak, bunlar arasında eşitliği sağlamaya yönelik bir arayışın sonucu olarak ortaya konulmuş bir adalet hareketinin bütçe olarak simgeleşmiş şeklidir. Bu arayışlar sonucudur ki, kadınlara kamu kaynaklarından hak ettiği düzeyde tahsisat

yapılmasına ilişkin arayışlar CDB'nin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Kamu harcamalarının kadınlar ve kızlar üzerindeki gelir etkisinin erkekler ve erkek çocuklarla karşılaştırılması CDB'ye ihtiyaç düzeyini belirleyecektir. Bu, yeni bir bütçe oluşturulması olmayıp, amaç, kadınlara yönelik iyileştirme programlarına kaynak aktarılmasını sağlamaktır (Külekeçi ve Canbay, 2012).

“CDB nedir?” şeklindeki bir sorunun cevabı farklı kelimelerle ifade edilse de, “kamu kaynaklarının toplanması ve kullanılmasında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çabaların tamamıdır.” şeklinde özetlenebilir. Bu anlamda, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (European Institute for Gender Equality) CDB'yi kamu kaynaklarının toplanması ve harcanmasına odaklanarak kadın ve erkeklerin arasındaki eşitliği sağlama stratejisi olarak tanımlamaktadır (European Institute for Gender Equality, 2018).

CDB, kadın erkek ayrıştırmasının sebep olduğu yaraları sarmaya dönük bir hareketin ekonomik bileşenlerini gösterir. Bu nedenle CDB'den istenilen sonuçların istenilen seviyede elde edilebilmesi için ekonomik, sosyal ve siyasal düzeyde bir takım değişimlere ihtiyaç vardır. Bunlar toplumdaki eğitim öğretim politikalarının, mevzuat yapım süreçlerinin CDB'yi geliştirecek şekilde yapılmasından tutun da, ekonomideki kaynakların nerelerde kullanılacağına kadar CDB ruhuna uygun hareket etmeyi gerektirir.

3. CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEMENİN ÖNEMİ

CDB'nin önemi nereden geliyor? Neden bütçeleme süreçlerinde kadın ve kızları ve bunların ihtiyaçlarını düşünmeliyiz, ya da bütçelemede bunların ihtiyaçlarını dikkate almalıyız? Bu sorulara adaletin, eşitliğin ve ülke kalkınmasının sağlanması ve bireysel refah seviyesinin artırılması konuları üzerine düşünüldüğünde cevap bulunabilir. Toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemenin ekonomik gerekçesi, mali politikalar mali sonuçları ve dolayısıyla ekonomik çıktıyı, büyümeyi ve eşitliği etkilemesidir (Stotsky, 2016, s.4).

CDB'yle kadın ve kızlara daha fazla kamu kaynağı ayırmalıyız, çünkü bugüne kadar ihmal edildiler, borçluyuz, borcumuzu ödemeliyiz. Modern toplumların Anayasalarına bakıldığında, insanların kadın, kız, erkek, erkek çocuk ayırt etmeksizin toplumu oluşturan bütün bireylerin kanunlar önünde eşit olduğunu ve bunun bir sonucu olarak, vatandaş olarak kamu hizmetlerinden eşit şekilde faydalanmaları gerektiği yönünde düzenlemeler görülecektir. Bunun yanında kalkınmanın sağlanması ve sürdürülmesinde ve kamu hizmetlerinden herkesin faydalanmasını sağlamaktan doğrudan Devletin sorumlu olduğu, yine Anayasalarda işlenen konulardandır.

Örneğin Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının; Başlangıç hükümlerinde “Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu;” ifadeleri, 5 inci maddesinde “Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.” ifadeleri, 10 uncu maddesinde; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” ifadeleri, 41 inci maddesinde; “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.” ifadelerine yer yerildiği görülmektedir. Anayasanın eşitlik ve adaletle ilgili bütün bu hükümlerinden anlaşılacak şudur ki, kadın ve erkek herkes eşit vatandaşdır, eşit haklara sahiptir ve bu hakların sağlanması ve güvenliği Devletin görevidir. O halde

İktidarlara düşen görev; kamu hizmeti sunumlarında Anayasanın bu emredici hükümlerini yerine getirmek, kamu hizmetlerinden kadın ve erkeğin eşit bir şekilde faydalanmalarını teminen bütçeleme süreçlerini CDB'ye göre dizayn etmeleridir.

Erkek egemen toplumların, bir cinsi öne çıkararak, kadınları arka plana atan yapıları toplumun ekonomik ve sosyal bakımdan zarar görmesine neden olmaktadır. Hatta bu durum, toplumun erkek egemen düzenini isteyen erkeklere de zarar vermektedir. Sosyal ağlarını bu şekilde kurmuş toplumlarda kadına tahsis edilen görev ev hizmetlerini yapması ve çocuk doğurup yetiştirmesi, erkeklere ise eğitim görmesine izin verildiği için bilimsel faaliyetler, eğitilmiş olduğu için kamu hizmetleri ve ticareti yapma görevi verilmiştir. Bu şekildeki bir görev paylaşımı toplumun kıt kaynaklarının etkin kullanımını engellediği için bireye zarar verdiği gibi toplumun da zarar görmesine neden olmaktadır.

Böylesi bir toplumda kadına verilen görevlere göre çeşitli alternatifler düşünüldüğünde, bundan birey olarak kadının ve toplumun yararına sonuçlar çıkarılabilir. Böyle bir toplumdaki kadına toplumun biçmiş olduğu statüde herhangi bir değişiklik yapmaksızın sadece eğitim ve sağlık imkanlarının artırılmasıyla nelerin değişebileceğinin üzerinde biraz düşünülürse, sonucun toplum için ne kadar yararlı olacağı görülebilir. Bilindiği üzere eğitim bireye faydası olduğu kadar toplumun beşerî sermayesine ilaveden dolayı topluma da faydası olan bir olgudur. Bu nedenle kadına verilecek eğitim fırsatlarındaki artış, eğitimle birlikte kadının toplumdaki sosyal statüsü değişmese bile, eskisine nazaran daha bilinçli çocuk yetiştirileceği için toplum bu durumdan kazançlı çıkacaktır. Kadınların sağlık hizmetlerinden eskisine nazaran daha fazla yararlanmasıyla ölüm ya da sakat doğacak çocuklarda hissedilir şekilde azalma sağlanacaktır. Kadına, eğitim ve sağlık hizmetlerinden daha fazla faydalanma imkânı yanında, sosyal statüsünün değişimine de imkân verilmesi halinde ise, toplum bundan çok daha büyük fayda görecektir.

Kadının eğitim ve sağlık hizmetlerinden faydalanma düzeylerinin artırılarak sosyal gelişimine imkân tanındığında ülke ekonomisinin gelişme ve kalkınması daha hızlı bir şekilde gerçekleşecektir. Hatta kadının eğitilmiş olması insanlığın gelişimine de faydalar sağlayacaktır. Habertürk Gazetesinin 5 Ekim tarihli şu haberini konumuz açısından değerlendirelim: “2018 Nobel Fizik Ödülü, Kanadalı bilim kadını Donna Strickland ile Amerikalı bilim adamı Arthur Ashkin ve Fransız bilim adamı Gerard Mourou'ya verildi. Donna Strickland, 55 yıl sonra bu ödülü alan ilk bilim kadını oldu. Ödül, Strickland'a lazer fiziği alanındaki çalışmaları nedeniyle verildi”. Bu örnekteki bilim kadını Donna Strickland'ın bir an için yeterli eğitim almamış ve ev hanımı olarak çocuklarına bakan biri olarak düşünülmesi bile, bütçelemede CDB'ye neden önem verilmesi gerektiğini göstermeye yeterli olacaktır.

4. CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEMENİN GELİŞİMİ

Cinsiyete duyarlı bütçenin gelişiminde feminist mücadelenin önemli etkileri olduğu görülmektedir. Kadın hakları arayışlarını 18. yy., hatta 1789 Fransız İhtilaline kadar götürsek de bu konudaki önemli gelişmelerin 20 yy.'den itibaren olduğu görülmektedir (Kurular, 2018, s.94-99).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (CEDAW), cinsiyet eşitliğinin, kızların ve kadınların gelişiminin önemini vurgulamaktadır (Stotsky, 2016, s.3). Ayrıca cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışının gelişiminde dünya çapında düzenlenmiş olan bir dizi konferansın önemli rolü olmuştur. Bu konferanslar; Mexico City şehrinde, 19 Haziran-2 Temmuz 1975 tarihleri arasında yapılan I. Dünya Kadın Konferansı, Kopenhag şehrinde 14-30 Temmuz 1980 tarihleri arasında II. Dünya Kadın Konferansı, Nairobi'de

15-26 Haziran 1985 tarihleri arasında düzenlenen III. Dünya Kadın Konferansı ve Cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda kesin hükümlerin ele alındığı toplantı ise Pekin’de 4-15 Eylül 1995 tarihleri arasında düzenlenen IV. Dünya Kadın Konferansı’dır (Tüğen ve Özen, 2008). Özellikle “Pekin Eylem Platformu” başlıklı IV. Dünya Kadın Konferansında, toplumsal cinsiyet perspektifinin ve kadınların bütçe politikaları ve programlarında ihtiyaçlarının göz önüne alınması için çağrıda bulunulmuş olması cinsiyete dayalı bütçelemeyle yakından alakalıdır (Stotsky, 2016, s.5).

Avustralya cinsiyete duyarlı bütçeleme girişimi, hükümet bütçelerini toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz eden ilk girişim olup, 1980’lerin ortalarına kadar federal ve eyalet hükümetleri, toplumsal cinsiyet ve ekonomik politikada toplumsal cinsiyetin yaygınlaştırılması için bir araç olarak Kadın Bütçe Bildirimlerini (WBSs) uygulamaya koydu (The ILO Bureau for Gender Equality, 2018, s.4).

1989 yılında Birleşik Krallık Kadınlar Bütçe Grubu, 1993 yılında Kanada sivil toplum kuruluşu olan Uluslararası Barış ve Özgürlük Cemiyeti, gelişmekte olan ülkeler bağlamında, 1996 yılında Güney Afrikalı Kadınların Bütçe Girişimi (SAWBI) vb. gruplar birtakım faaliyetlerde bulunmuşlar ve özellikle SAWBI toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin geliştirilmesi için önemli bir rol modeli sağlamışlardır. (The ILO Bureau for Gender Equality, 2018, s.4).

Avustralya, Barbados, Fiji, Kenya, Mozambik, Namibya, Filipinler, Güney Afrika, Sri Lanka, St. Kitts, İsviçre, Tanzanya, Uganda, Zambiya, Zimbabve ve Büyük Britanya cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili olarak, çoğunlukla kamu gider ve gelirlerinin analizlerine yer vermiştir (Orkunoğlu ve Furtuna, 2017). Avrupa Birliği ülkelerinde de CDB ülke tecrübeleri söz konusudur. Yaygın görünüm, hükümet/bürokrasi, parlamento, sivil toplum kuruluşları, akademisyenler ve araştırmacılar arasında çeşitli düzeylerde sağlanan iş birliklerine dayalı girişim biçimleridir (İngiltere, İskoçya, Kenya, Güney Afrika, Uganda). Bununla birlikte hükümet/bürokrasi odaklı girişimler olarak Avustralya, Avusturya, İrlanda, Fransa, Filipinler; sivil toplum kuruluşlarının bağımsız çalışmaları açısından Meksika ve Şili örnekleri anılabilir (TBMM, 2014, s.18).

5. TÜRKİYE’DE TEMEL POLİTİKA BELGELERİ BÜTÇELEME İLİŞKİSİ

Kamu bütçesi denildiğinde akla ne gelir, neyi düzenler, neyi sağlamanın bir aracıdır? Hükümetler kamu hizmetlerine nasıl karar verir ve bunu nasıl hayata geçirir? Bu sorular hizmet – kaynak ilişkisi ile cevaplanabilir. Bu soruların cevabını Anayasa ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda aramamız gerekir.

Anayasanın; 65 inci maddesinde “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek, malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir”, 166’ncı madde “Ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı, özellikle sanayi ve tarımın yurt düzeyinde dengeli ve uyumlu biçimde hızla gelişmesini, ülke kaynaklarının döküm ve değerlendirilmesini yaparak verimli şekilde kullanılmasını planlamak, bu amaçla gerekli teşkilatı kurmak Devletin görevidir. Planda milli tasarrufu ve üretimi artırıcı, fiyatlarda istikrar ve dış ödemelerde dengeyi sağlayıcı, yatırım ve istihdamı geliştirici tedbirler öngörülür; yatırımlarda toplum yararları ve gerekleri gözetilir, kaynakların verimli şekilde kullanılması hedef alınır. Kalkınma girişimleri, bu plana göre gerçekleştirilir. Kalkınma planlarının hazırlanmasına, Türkiye Büyük Millet Meclisince onaylanmasına, uygulanmasına, değiştirilmesine ve bütünlüğünü bozacak değişikliklerin önlenmesine ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir. Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında Cumhurbaşkanına istişari nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir.” hükmü yer almaktadır. Anayasanın bu hükümlerine göre Devlet ülkenin, özel kesim ve kamu kesimi dahil, kaynaklarını kalkınmayı sağlayacak şekilde planlar. Devlet

kaynak planlamasında ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı dikkate almalıdır. Ekonomik ve sosyal alanlarda kendisine tahsis edilen görevleri başarmak isteyen devlet, planlarda gösterilen hedefleri mali imkanları ölçüsünde başarmalıdır.

5018 sayılı yasanın, 1'inci maddesinde bu kanunun amaçları sayılırken kamu bütçelerinin yapılıp uygulanmasında ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasında kalkınma planlarının dikkate alınması gerektiği üzerinde durulmaktadır. 9'uncu maddesinde stratejik planların hazırlanmasında kalkınma planlarında gösterilen önceliklerin gözetilerek hazırlanması gerektiği vurgulanmaktadır. 10'uncu maddesinde bakanlar ve üst yöneticilerin stratejik planları ile bütçelerinin kalkınma planlarına, yıllık programlara uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasından sorumlu olduğu ifade edilmektedir. 13'üncü maddesinde bütçelerin kalkınma planı ve programlarda yer alan politika, hedef ve önceliklere uygun şekilde, idarelerin stratejik planları ile performans ölçütlerine ve fayda-maliyet analizine göre hazırlanıp, uygulanacağı vurgulanmaktadır. 16'ncı maddesinde kalkınma planları, stratejik planlar ve genel ekonomik koşulların gerekleri doğrultusunda makro politikaları, ilkeleri, hedef ve gösterge niteliğindeki temel ekonomik büyüklükleri de kapsayacak şekilde onaylanan orta vadeli programın bütçe hazırlıklarında kullanılmak üzere yayınlanacağı ve aynı amaçla orta vadeli mali planın orta vadeli programla uyumlu olarak çıkarılacağı vurgulanmaktadır, 17'nci maddesinde orta vadeli plan ile belirlenen ödenek tavanlarının belirlenmesinde kalkınma planı ve yıllık program öncelikleri ile kurumun stratejik planlarının dikkate alındığı belirtilmektedir, 64'üncü maddesinde iç denetim görevinin idarenin harcamalarının, malî işlemlere ilişkin karar ve tasarruflarının, amaç ve politikalara, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara ve performans programlarına uygunluğunu denetlemek ve değerlendirmek olduğu vurgulanmaktadır. 5018 sayılı yasanın bu maddelerdeki ifadelerden anlaşılan bütçenin hazırlanması, uygulanması ve denetimi sırasında kalkınma planlarına, yıllık programlara, orta vadeli program ve orta vadeli mali planda çizilen temel politika, ilke ve değerler ile büyüklüklere uyulmasının dikkate alınması gerektiğinin üzerinde durulmaktadır.

Anayasa ve 5018 sayılı yasada yukarıda anılan ifadeler dikkate alındığında, temel politika belgeleri ile kamu bütçeleri ilişkisinin ne kadar önemli olduğu anlaşılacaktır. Kalkınma planı ve yıllık program/Cumhurbaşkanlığı programı ülke kalkınmasında hangi sektörlerin öne çıkarılacağını, hangi sektörlere kaynak sevk edileceğini gösteren temel politika belgeleridir. Bu yönüyle özel kesim ve kamu kesiminin, kaynaklarını hangi sektör ya da alanlara yöneltmesi gerektiğini gösteren makro düzeyde ve uzun vadeli politika belgeleridir. Kamu kesimi kaynaklarının bütçeler vasıtasıyla, amaçlanan kalkınmanın ve gelişimin sağlanmasına yönlendirilmesini sağlayıcı politika belgeleridir. Kalkınma planları uzun vadeli ve makro düzeyde planlamanın aracıdır ve bu yönüyle özel kesimi ve kamu kesimini kaynak/kullanım/dağılım dengesi bakımından uzun süreli projeksiyonlar yapmaya sevk eder.

Orta vadeli program (OVP) kalkınma planları, stratejik planlar ve genel ekonomik koşulların gerekleri doğrultusunda makro politikaları, ilkeleri, hedef ve gösterge niteliğindeki temel ekonomik büyüklükleri de kapsayacak şekilde hazırlanan bir programdır. Bu yönüyle diğer politika belgelerinin oluşumu ve uygulanma süreçleriyle yakından ilgili bir politika belgesi olmasından dolayı bütçeyle de yakın ilişkili bir belgedir.

Bütçe süreciyle ve diğer politika belgeleriyle yakın ilişkili belge orta vadeli mali plan (OVMP)'dir. OVMP, orta vadeli program ile uyumlu olmak üzere, gelecek üç yıla ilişkin toplam gelir ve gider tahminleri ile birlikte hedef açık ve borçlanma durumu ile kamu idarelerinin ödenek teklif tavanlarının belirlendiği bir politika belgesidir. Bu yönüyle başta OVP olmak üzere kalkınma planları ile stratejik planlarla ilgili bir belgedir.

Diğer taraftan kamu idareleri stratejik planları uzun vadeli ancak mikro düzeyde planlama araçlarıdır ve bu yönüyle herhangi bir kamu idaresinin uzun vadeli kaynak/kullanım/dağıtım dengesini gözetirler. Stratejik planlar mikro düzeyde planlama aracı olmaları nedeniyle kalkınma planı, orta vadeli program ve orta vadeli mali planla uyumunun bulunması gerekir.

6. TEMEL POLİTİKA BELGELERİ CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME İLİŞKİSİ

Bütçe sürecinde temel politika belgeleri olarak görülen kalkınma planları, orta vadeli program, orta vadeli mali plan ile idarelerin stratejik planları CDB sürecinde önemli belgelerdir. Bu politika belgeleri kamu kesiminin kaynak/kullanım/dağıtım dengesini etkileyecek kararlar içerir. Bu nedenle CDB ile başarılmak istenilen konuların bu belgelerde yer almış olması, dikkate alınmış olması CDB'nin başarısı için şarttır. Kalkınma planında ve idarenin stratejik planında yer verilmeyen hiçbir konu ile ilgili kaynak tahsisi yapılması mümkün değildir. Bu nedenle CDB ile ilgili konularda ilerleme sağlayabilmek için öncelikle bu konuların politika belgelerinde yer alması, sonra da yıllık bütçelerde bunlara kaynak tahsis edilmesi gerekir.

Bu nedenle Türkiye'de CDB'nin düzeyini tespit etmek için söz konusu politika belgelerini incelemek gerekir. Aşağıdaki bölümlerde, bu politika belgelerinden Onuncu Kalkınma Planı (OKP), son on yıllık orta vadeli programlar (OVP) ve orta vadeli mali planlar (OVMP) ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı stratejik planları incelenmiştir.

6.1. Onuncu Kalkınma Planının Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ile İlişkisi

OKP 7'nci maddesinde; kalkınma planlarındaki politikaların hayata geçmesinde kamu kurumlarının orta ve uzun vadeli amaç ve hedefleri ile bunlar için yapılan kaynak dağılımlarının (bütçe) kalkınma planıyla uyumlu olması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca aynı maddede; "...kurumsal düzeyde stratejik planlar ile kalkınma planları arasında gerekli bütünlük ve uyumun sağlanabilmesi amacıyla kapsayıcı bir anlayış benimsenerek tüm kurumlara yön verebilecek, öncelikleri belirlemede yardımcı olabilecek bir politika seti oluşturulmuştur." denilerek, kalkınma planları stratejik plan uyumuna vurgu yapılmaktadır. OKP'nin 12'nci maddesinde; "Onuncu Kalkınma Planının etkin uygulanması amacıyla OVP, yıllık programlar, kurumsal stratejik planlar, bölgesel gelişme ve sektör stratejileri, Kalkınma Planı esas alınarak hazırlanacaktır. Kamu kuruluşları politikalarını, yatırımlarını, kurumsal ve hukuki düzenlemelerini bu çerçevede tespit edeceklerdir." ve 14'üncü maddesinde ise; "Bütçe hazırlık sürecini başlatan OVP, planda yer alan politikalarla uyumlu olarak hazırlanacaktır." denilerek, kalkınma planı ile OVP ve stratejik planların, dolayısıyla kamu bütçesi arasındaki ilişki vurgulanmıştır.

OKP bir takım temel amaçları başarmaya odaklanmıştır. Bunlar OKP'de "Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum", "Yenilikçi Üretim, İstikrarlı Yüksek Büyüme", "Yaşanabilir Mekânlar, Sürdürülebilir Çevre" ve "Kalkınma İçin Uluslararası İş birliği" başlığı altında toplanmıştır. OKP'deki bu temel amaçları başarmak için birtakım konularda geliştirilen politikalar ile CDB ilişkisi gösterilerek, değerlendirmeler yapılacaktır. Bir diğer konu; OKP'nin yukarıda anılan temel amaçlarına ulaşılabilmesi açısından önem taşıyan, temel yapısal sorunlara çözüm olabilecek, dönüşüm sürecine katkıda bulunabilecek, genellikle birden fazla bakanlığın sorumluluk alanına giren, kurumlar arası etkin koordinasyon ve sorumluluk gerektiren kritik reform alanları için "Öncelikli Dönüşüm Programları" tasarlanmış olmasıdır. Söz konusu dönüşüm programlarının CDB ile ilişkisi de ortaya konularak değerlendirilecektir.

OKP'nin nitelikli insan, güçlü toplum temel amacının başarılmasında CDB ile ilgili eğitim politikası olarak; "147. İlk ve orta öğretimde başta engelliler ve kız çocukları olmak üzere tüm çocukların okula erişimi sağlanacak, sınıf tekrarı ve okul terki azaltılacaktır." denilmektedir. Çocuk ve gençlik politikaları olarak; OKP'nin

251'nci maddesinde; "Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacaktır." ifadeleri, 256'ncı maddesinde; "Kadına yönelik şiddetin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi amacıyla özellikle erken çocukluktan başlayarak örgün ve yaygın eğitim yoluyla toplumsal bilinç düzeyi yükseltilecektir." ifadeleri ve 257'nci maddesinde; "Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulacak ve örnek uygulamalar geliştirilecektir." ifadeleri yer almaktadır. İstihdam ve çalışma hayatı ile ilgili politikalarıyla ilgili olarak da OKP'nin 314'üncü maddesinde; "Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir." ifadesi yer almaktadır. Nüfus dinamikleri politikası olarak; "Genç ve dinamik nüfus yapısının korunması ve doğurganlıktaki hızlı düşüşün önüne geçilebilmesi için kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve haklar geliştirilecek, kreşler teşvik edilecek, esnek çalışma imkânları sağlanacaktır." ifadesi yer almaktadır.

OKP'nin yenilikçi üretim, istikrarlı yüksek büyüme temel amacı ile CDB ilişkisinde; girişimcilik ve KOBİ'ler politikası kapsamında, OKP'nin 693'üncü maddesinde; "Girişimcilik ve KOBİ desteklerinin sağlanmasında yenilik, verimlilik ve istihdam artışı, büyüme, ortak iş yapma gibi ölçütlerin yanı sıra kadın, genç girişimcilik ve sosyal girişimciliğe de öncelik verilecektir. Uygulamada izleme ve değerlendirme süreçleri iyileştirilecek, etki analizlerinden yararlanılarak desteklerin ekonomiye katkısı ölçülecektir." denilmektedir.

OKP'de anılan dönüşüm programları ile CDB ilişkisi yönünde "işgücü piyasasının etkinleştirilmesi programı" bazında geliştirilen politikalara bakıldığında, hedeflerinden biri işgücü piyasası dışındaki kadınlar olup, bu programla işgücü piyasası daha etkin hale getirilerek, istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü verimliliğinin yükseltilmesi amaçlanmıştır. Bunun için kadınların işgücüne ve istihdama katılımının artırılması bileşeni altında, kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kadın girişimcilere özel bütüncül bir destek programının uygulanması belirlenmiştir. Bu bileşenin başarılmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumlu kuruluş olarak belirlenmiştir.

6.2. Orta Vadeli Programların Cinsiyete Dayalı Bütçeleme İle İlişkisi

OVP'ler, bilindiği üzere özellikle kamu idarelerine orta vadeli bir projeksiyon çizmek için her yıl gelecek üç yılı içerecek şekilde yayımlanırlar. Son on yılda yayımlanan OVP'lerde CDB'ye dair geliştirilen politikalar aşağıda OVP'nin üç yıl aralığı yerine ilk çıkış yılı anılarak gösterilmiştir. OVP'ler; kadın istihdamı başta olmak üzere, şiddete karşı koruma, eğitimde okullaşma oranının artırılması, kırsal alandaki kadınların desteklenmesi genel itibariyle kadınlara yönelik eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik konularından ibarettir.

2010 yılı OVP'de; istihdamı artırma konusunun işlendiği bölümde, "İşgücü piyasasında başta gençler, kadınlar ve özürülüler olmak üzere, dezavantajlı kesimlere yönelik destekleyici politikalar sürdürülecektir." ifadesi yer almaktadır. Bu ifade 2011, 2012, 2013, 2016 ve 2017 yıllarında çıkan OVP'lerde de tekrarlanmaktadır. 2016 OVP'sinde yukarıdaki ifadeyi destekler mahiyette "Kadınlar ve engelliler başta olmak üzere, dezavantajlı toplum kesimlerinin işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırmaya yönelik politikaların uygulanmasına devam edilecektir." vurgusu yapılmaktadır. Yukarıdaki ifadeye benzer ifade 2014, 2015 OVP'lerinde, "Etkin ve bütüncül bir istihdam politikası izlenerek; kadın, genç ve engelliler başta olmak üzere, işgücüne katılım ve istihdam oranları artırılmaya devam edilecektir." şeklinde yer almaktadır. 2018 OVP'sinde "Kadınların istihdamını desteklemek için mekân ve zaman kısıtlarını azaltacak esneklikte, başta bilişim teknolojileri olmak üzere teknolojinin daha fazla

kullanımına yönelik bir teşvik mekanizması geliştirilecektir.” ifadesi ve “Başta kadınlar olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırmak üzere mevzuatta yer alan esnek çalışma biçimlerinin hayata geçirilmesi sağlanacaktır.” ifadesi yer almaktadır. Ayrıca 2018 ve 2019 OVP’lerinde “Kadınların iş hayatına katılımının artırılması amacıyla bakım hizmetleri desteklenecek ve buna yönelik altyapı güçlendirilecektir.” ifadesine yer verilmiştir.

2010 OVP’inde “Aile destek hizmetleri yaygınlaştırılacak, kadınlara ve çocuklara yönelik şiddete karşı daha yoğun mücadele edilecek, dezavantajlı çocuklara yönelik önleyici, koruyucu ve rehabilite edici hizmetlerin kalitesi artırılabilecektir.” denilmekte ve bu 2011, 2012 ve 2013 yılları OVP’inde tekrarlanmaktadır. 2013 OVP’inde bu ifadelere birtakım ilaveler yapılarak “Aile eğitim programları ve destek hizmetleri yaygınlaştırılacak, kadınlar ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda güçlendirilecek, kadınlara ve çocuklara yönelik şiddete karşı daha yoğun mücadele edilecek, dezavantajlı konumdaki çocuklara yönelik önleyici, koruyucu ve rehabilite edici hizmetlerin kalitesi artırılabilecektir. Sosyal yardım ve hizmet alanında ailenin ihtiyaçlarına bütünsel olarak yaklaşan bir sistem kurulacaktır.” denilmektedir.

2010 OVP’indeki “Eğitimin tüm kademelerinde okullaşma oranları artırılacak, donanım ve fiziki altyapı geliştirilecek, eğitime erişimde bölgeler ve cinsiyet itibarıyla dengesizlikler azaltılacaktır.” ifadesi 2011 ve 2012 yılları OVP’inde de tekrarlanmaktadır. 2018 OVP’inde eğitimi de içine alacak şekilde genel anlamda ve kadınları da içine alan dezavantajlı gruplara yönelik olarak “Dezavantajlı gruplar için eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal güvenlik gibi temel hizmetlere erişilebilirlik artırılacaktır.” şeklinde politika geliştirilmiştir.

2010 OVP’sinin gelir dağılımının iyileştirilmesi, sosyal içerme ve yoksullukla mücadele kısmında “Aile destek hizmetleri yaygınlaştırılacak, kadınlara ve çocuklara yönelik şiddete karşı daha yoğun mücadele edilecek, dezavantajlı çocuklara yönelik önleyici, koruyucu ve rehabilite edici hizmetlerin kalitesi artırılabilecektir.” ifadesi kullanılmaktadır. 2011 OVP’inde gelir dağılımının iyileştirilmesi kısmında 5982 sayılı yasa ile Anayasa’da kadınlar, çocuklar ve özürllülerle ilgili yapılan değişikliklerle ilgili kanun değişikliği yapılacağı, kırsal kalkınmanın sağlanması kısmında ise “kırsal alanda kadınların durumunun iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi için önlemler alınacağı” belirtilmektedir. Dikkat edileceği üzere 2011 OVP’inde 2010 yılı OVP’sine göre ilave politika-kaynak dengesine yönelik ifadeler görülmektedir.

6.3. Orta Vadeli Mali Planların Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ile İlişkisi

Son on yılın orta vadeli mali planlarının (OVMP) incelenmesi sonucunda; OVMP’lerin çıkarılma amacı, genel itibarıyla merkezi yönetim bütçesinin gelecek üç yıla ilişkin gelir ve giderleri ile hedef açık ve borçlanmanın tahmin edilmesi ve bu kamu idarelerinin ödenek tavanlarının belirlenmesi olduğundan, konumuzla ilgili herhangi bir politikaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte 2013 OVMP’de orta vadeli programdaki ifadelerle benzer bir şekilde “İşgücü piyasasında başta kadınlar olmak üzere gençler ile dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, işletmelerin ilave istihdam oluşturması ve kayıt dışının engellenmesi için gerekli düzenlemeler yapılmaya devam edilecektir.” denilmekte ve bu ifadeler 2015, 2016, 2017 OVMP’inde de yer almaktadır. 2014 OVMP’inde ise “İşgücü piyasasında başta kadınlar olmak üzere gençler ile dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, işletmelerin ilave istihdam oluşturması ve kayıt dışının engellenmesi için gerekli vergisel düzenlemelerin tespit edilmesi ve gerekli kanuni düzenlemelerin yazımı çalışmalarına devam edilecektir.” denilmektedir.

6.4. Stratejik Planların Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ile İlişkisi

Daha önceki kısımlarda CDB ile ilişkileri anlamında 10 uncu kalkınma planını ve son on yıllık OVP ve OVMP’ler incelenmiştir. Bu politika belgesiyle zamanlama ve içerik bakımından uyum sağlamak açısından Aile

Sosyal Politikalar Bakanlığının 2013-2017 Stratejik Planı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2014-2018 Stratejik Planı, Milli Eğitim Bakanlığının 2015-2019 Stratejik Planı ve Sağlık Bakanlığının 2013-2017 Stratejik Planı incelenecektir².

Aile Sosyal Politikalar Bakanlığının 2013-2017 Stratejik Planında CDB ile ilgili amaç ve hedefler incelendiğinde (Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2012); stratejik planın 1, 2, 4'ncü amaçlarının CDB'yle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bunlar;

- Amaç-1: Ülkenin ihtiyaçlarına yönelik sosyal politikaları geliştirmek ve model oluşturmak,
- Hedef-2: Toplumsal şiddeti azaltmak,
- Hedef-3: Toplumsal istismarı azaltmak ve
- Hedef-6: Toplumda sosyal ve ekonomik eşitsizliği gidermek,
- Amaç-2: Birey ve aileyi güçlendirmek, toplumu bilinçlendirmek,
- Hedef-2: Kadın, çocuk, engelli, yaşlı, şehit yakını ve gazilerin haklarının korunmasına, fırsat ve imkanlardan eşit şekilde yararlanmasına ilişkin toplumsal bilinci yükseltmek,
- Amaç-4: Bakım, koruma ve rehabilitasyon hizmetlerini "hizmet alan odaklı" geliştirmek ve kalitesini yükseltmek,
- Hedef-5: Koruma altındaki kadınların gelişimlerini sağlamak,
- Hedef-6: Kuruluş ve yeni uygulama modellerinin uygulanmasını artırmak, şeklindedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014-2018 Stratejik Planında CDB ile ilgili amaç ve hedefler incelendiğinde (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013); stratejik planın 1, 4 ve 6'ncü amaçlarının CDB'yle ilişkili olduğu görülmektedir. Bunlar;

- Amaç-1: Çalışma hayatındaki koşulları iyileştirmek,
- Hedef-2: İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen düzenlemelerin geliştirilmesi,
- Amaç-4: İstihdama yönelik politikaları etkinleştirmek,
- Hedef-1: Özel politika gerektiren grupların istihdama katılımı ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda toplumsal farkındalığın artırılması,
- Amaç-6: Avrupa Birliğinin insan kaynakları politikalarının ülkemizde daha etkin kullanılmasını sağlamak ve kazanılan deneyim ve perspektifi ulusal ve uluslararası düzeyde geliştirmek ve paylaşmak,
- Hedef-1: İnsan kaynaklarının geliştirilmesi bileşeni kapsamında Avrupa Birliği tarafından ülkemize tahsis edilen fonların etkin bir şekilde kullanımının sağlanması,
- Hedef-3: Sosyal politika ve istihdam faslındaki müzakerelere yönelik gerekli çalışmaların yapılması ve Avrupa istihdam ve sosyal içerme stratejilerine uyum çalışmaları kapsamında bu alanlara ilişkin uygulamalar yürütülmesi, şeklindedir.

² Bu noktada, CDB ilişkisi yönünden yapılan incelemede neden geleceğe yönelik politika belgeleri yerine geçmiş yıllarla ilgili politika belgelerinin incelendiği sorusu yöneltilebilir. 2018 yılında yapılan seçimlerle birlikte Cumhurbaşkanlığı yönetim sistemi uygulanmaya başlamıştır. Bu nedenle 2019-2023 yıllarını kapsayan 11 inci Kalkınma Planının yürürlüğe girmesindeki gecikme ve yine bu sistemle birlikte bakanlıkların birleştirilmesi nedeniyle Aile ve Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 2018-2022 Stratejik Planının yenilenmesi gerekmiştir. Bir diğer sebepten, geleceğe yönelik politika belgeleri üzerinde çalışıldığında, bu belgelerdeki politikaların OVP'lere yansımaları (OVP'ler gelecek yıllarda yayınlanacağı için) görülememektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı 2015-2019 Stratejik Planında CDB ile ilgili amaç ve hedefler incelendiğinde (milli Eğitim Bakanlığı, 2015); sadece birinci amaç altındaki birinci hedefin doğrudan CDB'ye yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Bunlar;

- Amaç-1: Bütün bireylerin eğitim ve öğretime adil şartlar altında erişmesini sağlamak,
- Hedef-1: Plan dönemi sonuna kadar dezavantajlı gruplar başta olmak üzere, eğitim ve öğretimin her tür ve kademesinde katılım ve tamamlama oranlarını artırmak, şeklinde düzenlenmiştir.
- Sağlık Bakanlığı 2013-2017 Stratejik Planında CDB ile ilgili amaç ve hedefler incelendiğinde (Sağlık Bakanlığı, 2012); stratejik planın 1, 2 ve 3'üncü amaçlarının CDB'yle ilişkili olduğu görülmektedir. Bunlar;

- Amaç-1: Sağlığa yönelik risklerden birey ve toplumu korumak ve sağlıklı hayat tarzını teşvik etmek,
- Hedef-4: Üreme sağlığı konusundaki farkındalığı artırmak ve sağlıklı davranışları teşvik etmek,
- Amaç-2: Birey ve topluma erişilebilir, uygun, etkili ve etkin sağlık hizmetleri sunmak
- Hedef-2: Anne, çocuk ve ergen sağlığını korumak ve geliştirmek,
- Amaç-3: İnsan merkezli ve bütüncül yaklaşımla bireylerin sağlık ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap vermek,
- Hedef-2: Bedensel, zihinsel, sosyal ya da ekonomik şartları sebebiyle özel ihtiyacı olan kişilerin uygun sağlık hizmetlerine daha kolay erişimini sağlayarak ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermek,
- Strateji-4: Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında sağlık hizmetlerini iyileştirmek, şeklindedir.

6.5. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planının (2018-2023) Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ile İlişkisi

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından hazırlanan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) kadınların eğitim ve sağlık başta olmak üzere seçili beş alanda durumlarının geliştirilmesini hedefleyen, adeta bir kadın konulu stratejik planıdır. Söz konusu eylem planında kadınların güçlenmesi, “kadınların kendi hayatları üzerinde güç ve kontrol sahibi olmalarını ve stratejik seçimler yapma yeteneklerini kazanmaları sürecidir.” şeklinde tanımlanmaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018, s.17). Aynı planda kadınların güçlenmesinin unsurları, “kadınların kendi değerinin farkında olması; seçeneklere sahip olma ve bunlar arasında tercih yapma hakkı; fırsatlara ve kaynaklara erişim hakkı, ev içinde ve dışında kendi hayatlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakkı; ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir toplumsal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerileri” olarak belirlenmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018, s.17). Eylem planında eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya olmak üzere beş alanda 2023 yılına kadar gelişmeler sağlanması için her alanla ilgili birtakım amaçlar, hedefler ve stratejiler belirlenmiştir. Bu alanlarda sağlanacak gelişmeler, kadının belirtilen unsurlara sahip olma becerisini geliştirerek, kadını güçlendirecektir.

Eylem planında; eğitim alanıyla ilgili temel amaç, “Kız çocukları ile kadınların eğitimin tüm kademelerine tam erişimlerini ve etkin katılımlarını sağlamak” olarak belirlenmiştir. Bu amaç altında yedi hedef belirlenmiştir. Bunlar kısaca, kadınlarda okuryazar oranını %100 yapmak, zorunlu öğretimde kızların okullaşma oranını %100 yapmak, eğitimde fırsat eşitliğinin izlenirliğini sağlamak ve bilgi birikimi geliştirmek, hayat boyu öğrenme programlarını yaygınlaştırmak, eğitim süreçlerinde paydaşların kadın erkek eşitliğine duyarlılığını

artırmak, eğitim süreçlerinde özel politika gerektiren kadınlara yönelik farkındalığı artırmaktır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018, s.117-118).

Aynı planda; sağlık alanıyla ilgili temel amaç, “Kadınlara sunulan sağlık hizmetlerini iyileştirip, kadınların sağlık bilincini artırarak sağlıklı yaşam sürmelerini sağlamak” olarak belirlenmiştir. Bu amaç altında üç hedef belirlenmiştir: Kadın sağlığına yönelik bilimsel çalışma ve ölçümleri artırmak, kadın sağlığına yönelik koruyucu ve tedavi edici sistemleri güçlendirmek ve kadınlarda sağlık okuryazarlığının düzeyini yükseltmektir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018, s.149-150).

Ekonomi alanında temel amaç; “Kadınların çalışma hayatının her alanına tam ve etkin katılımını sağlayarak değişen işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda ekonomik hayatta söz sahibi olmasını temin etmek” olarak belirlenmiştir. Bu amaç altında altı hedef tespit edilmiştir. Bunlar: Ulusal İstihdam Stratejileri (2014-2023)’deki sektör stratejileri dikkate alınarak, kadınların bu sektörlerde istihdamını artırmak, 2023 yılına kadar bilgi iletişim sektöründe 200 bin kadın yetiştirmek, kadınların kayıt dışı istihdamıyla ilgili mücadele konusunda çalışmalar yapmak, kadınların çalışma hayatına tam ve etkin katılımı konusunda özel sektörün rolünü güçlendirmek, kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerini yaygınlaştırmak, girişimcilik desteklenerek, kadın girişimci sayısını artırmaktır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018, s.169-170).

Karar alma mekanizmalarına katılımı alanındaki temel amaç; “Karar alma mekanizmalarında yerel ve ulusal düzeyde kadınların temsilini artırmak ve karar süreçlerine etkin katılımlarını sağlamak” olarak belirlenmiştir. Bu amaç altında dört hedef tespit edilmiştir. Bunlar: karar alma mekanizmalarında kadın temsilini artırmak, karar alma mekanizmalarında yer alan kadınların karar süreçlerindeki etkinliğini artırmak, özel politika gerektiren kadın gruplarının karar alma mekanizmalarında yer almalarına ilişkin politikalar geliştirmektir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018, s.209-210).

Medya alanındaki temel amaç; “Medyada kadın temsilinin iyileştirilmesini ve güçlendirilmesini, ayrıca kadınların medyayı verimli eleştirel kullanımlarını sağlamak” olarak belirlenmiştir. Bu amaç altında iki hedef tespit edilmiştir. Bunlar: Medya içerik üretici, düzenleyici ve denetleyici mekanizmaların kadın temsilinin iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi konusunda duyarlı olmasını sağlamak ve kadınların farkındalıkları artırılarak, yeni iletişim mecralarını ve medyayı verimli-eleştirel kullanmalarını sağlamaktır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018, s.227-228).

Kadının Güçlendirilmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planıyla üretilen politikaların hayata geçmesiyle Türk kadını hak ettiği yere bir adım daha yaklaşmış olacaktır. Bununla birlikte eylem planında belirlenmiş politikaların hayata geçebilmesi için bu politikaların, kamu bütçelerinin hazırlanması sırasında dikkate alınması zorunluğu bulunan kalkınma planı, Cumhurbaşkanı yıllık programı, kurumların stratejik planlarında yer almış olması gerekir. Aksi halde bu strateji belgesi ve eylem planı bir niyetten öteye geçmez. O halde yapılması gereken şey; öncelikle, eylem planındaki politikaların, yapım süreci devam eden onbirinci kalkınma planında yer almasını sağlamak gerektiğidir. Şunu da kaydetmek gerekir ki, söz konusu strateji belgesi ve eylem planında oluşturulan politikaların, bir bakanlık tarafından hazırlanmış olması ve Cumhurbaşkanı tarafından tanıtımı yapılmak suretiyle desteklenmiş olması, onbirinci kalkınma planında yer alacağına güçlü işaretlerdir (Cumhurbaşkanlığı, 2018).

7. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kamu bütçesinin hazırlanması ve onaylanması süreçlerinde dikkate alınma gerekliliği bulunan kalkınma planı, orta vadeli program, orta vadeli mali plan ve idare stratejik planlarının CDB açısından önemi büyüktür. Bu

önem, CDB ile ilgili bir konu için bütçede ödenek ayrılabilmesi için, onun belirtilen politika belgelerinde yer almış olma gerekliliğinden doğmaktadır.

Buradan yola çıkarak OKP, son on yıllık OVP ve OVMP ile seçili bakanlıkların yakın geçmişte uygulanmış stratejik planları CDB açısından incelenmiştir. İncelemenin amacı, bu politika belgelerinde CDB ile ilgili üretilen politikaları teşhis etmek ve belgelerin birbiriyle uyumunu görmektir. Bir diğer inceleme, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planındaki (2018-2023) CDB perspektifi üzerinden yapılmıştır. Bu incelemenin amacı ise, CDB ile ilgili gelecekte uygulanması muhtemel politikaları teşhis etmektir.

Bu incelemeler sonucu, konuyla ilgili değerlendirmeler şu başlıklarda toplanabilir:

- OKP'nin temel dört amacından ikisinde ve dönüşüm programlarında CDB ile ilgili politikalar geliştirildiği,
- OKP'de geliştirilen politikalardan kadınlarla, dolayısıyla CDB'yi ilgilendirmesi bakımından; ikisinin doğrudan eğitim, birinin doğrudan CDB, birinin doğrudan istihdam ve birinin de eğitim, istihdam ve beceri düzeyinin artırılmasını birlikte ele alan genel mahiyette olduğu,
- OKP'de dönüşüm programı anlamında oluşturulan politikanın kadınların istihdama kazandırılmasıyla ilgili olduğu,
- OVP'lerde değinilen kadınlarla ilgili istihdam politika beklentilerinin OKP ile uyumlu olduğu,
- OVP'lerde değinilen kadına şiddetin önlenmesi politika beklentilerinin OKP ile uyumlu olduğu,
- OVP'lerde değinilen kadınların eğitim politika beklentilerinin OKP ile uyumlu olduğu,
- OVMP'nin konumuzla ilgili politika üretmekten ziyade, Devletin mali konularla ilgili durumunu ortaya koyup, bununla ilgili önlemleri bulmaya odaklanan bir belge olması nedeniyle CDB ile ilgili diğer politika belgelerinde üretilen politikaların gelişigüzel sunulmasının ötesine geçemediği,
- Stratejik planlarla ortaya konulan amaç ve hedefler bakımından; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığının belirledikleri amaç ve hedeflerin CDB açısından umut verici, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığının belirlediği amaç ve hedeflerin ise sayıca ve içerik yönünden yetersiz olduğu,
- Kadının güçlendirilmesiyle ilgili Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca hazırlanan ve 2018-2023 yıllarını kapsayan strateji belgesi ve eylem planının CDB açısından geleceğe ilişkin umut verici politikalar üretmiş olduğu, ancak bu planda yer alan politikaların bütçe ile hayata geçirilebilmesini teminen onbirinci kalkınma planında da yer almaları gerektiği, düşünülmektedir.

Sonuç olarak;

Türkiye'de CDB'nin politik dayanağını teşkil eden kalkınma planı, OVP, OVMP ve idare stratejik planlarında birtakım politikaların geliştirilmiş ve dolayısıyla uygulanmış olması, kadın haklarının eşitlenmesiyle ilgili politikaların yeterli olduğunu göstermemektedir. Yeterli olmadığı siyaset yapıcılar tarafından da kabul edilmiş olacak ki, ileriye dönük hazırlanan 2023 strateji belgesi ve eylem planında CDB ile ilgili yeni ya da benzer politikalar daha güçlü bir şekilde vurgulanma gereği duyulmuştur.

KAYNAKÇA

- Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2012). 2013-2017 Stratejik Planı. Erişim: 21.12.2018, <http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/RwXEu+publication.pdf>.
- Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023).(2018). Erişim:22.12.2018, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/RySPo+KADININ_GUCLENMESI_STRATEJI_BELGESI_VE_EYLEM_PLANI_2018-2023_.pdf.
- Bellamy, K. (2002). Gender Budgeting (A Background Paper For The Council Of Europe's Informal Network Of Experts On Gender Budgeting), Council Of Europe. (Erişim:29.11.2018). <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2016/11/Gender-Budgets-Council-of-Europe-Bellamy-2003.pdf>.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). 2014-2018 Stratejik Planı. Erişim: 21.12.2018, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/zKeJM+Calisma_Ba_stratejik_plan.pdf.
- Ergen, Z. ve Durak, B. (2017). Bütçeleme Anlayışında Yeni Bir Yaklaşım: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi. 9(2), ss.107-226. Erişim:25.11.2018, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/437988>.
- European Institute for Gender Equality. Erişim:29.11.2018. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>.
- Kalkınma Bakanlığı.(2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). Erişim: 23.11.2018, http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf.
- Kalkınma Bakanlığı. (2010-2019). (2010-2019 Yılları Arasında Çıkarılan) Orta Vadeli Programlar. Erişim: 25.11.2018, <http://www.bumko.gov.tr/TR,42/orta-vadeli-program.html>.
- Külekcı, C. ve Canbay, T. (Mayıs 2012). Kadına Haklarının Kazandırılmasıyla Birlikte Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. Electronic Journal of Vocational Colleges. ss. 32-48. Erişim: 23.11.2018, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/62615>.
- Kurular, G.Y.Ş. (2018). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçe Politikalarının Feminist Kökenleri. Fe Dergi 10. Bahar 2018. ss. 94-108. Erişim: 10.12.2018, http://cins.ankara.edu.tr/19_8.pdf.
- Maliye Bakanlığı. (2010-2019). (2010-2019 Yılları Arasında Çıkarılan) Orta Vadeli Mali Planlar. Erişim: 25.11.2018, <http://www.bumko.gov.tr/TR,43/orta-vadeli-mali-plan-ve-ekleri.html>.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2015) 2015-2019 Stratejik Planı. Erişim:22.12.2018, http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/10052958_10.09.2015sp17.15imzasz.pdf.
- Nobel Fizik Ödülü 55 yıl sonra ilk kez bir bilim kadınına verildi. (5 Ekim 2018) Habertürk Gazetesi. Erişim: 06.12.2018, <https://www.haberturk.com/nobel-fizik-odulu-55-yil-sonra-ilk-kez-bir-bilim-kadinina-verildi-2164963>.
- Orkunoglu Şahin, I.Ş. ve Yılmaz Furtuna, E. (2017) Feminist İktisat Teorisi Bağlamında Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. TBB Dergisi 2017 (özel sayı). ss. 441-472. Erişim:06.12.2018, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1731>.
- Sağlık Bakanlığı.(2012). 2013-2017 Stratejik Planı. Erişim: 22.12.2018, <http://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/9843,saglik-bakaligi-stratejik-plan--2013-2017pdf.pdf>.

- Savaşan, F. (2013). Piyasa Başarısızlığından Devletin Başarısızlığına Kamu Ekonomisi. İstanbul: Dora Yayınları.
- Stotsky, J.G.(2016). IMF Working Paper, Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes. Erişim 28.11.2018, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf>. UNDP. (2005). Basic concepts of gender-responsive budgeting(GRB). Erişim:26.11.2018. <https://www.ndi.org/sites/default/files/Gender%20Responsive%20Budgeting%20Trainers%20Manual.pdf>
- TBMM,(2014) Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 14. Erişim:06.12.2018, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/kefek_but_rpr.pdf.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı,(2018), Cumhurbaşkanının Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planının Tanıtım Toplantısında Yaptıkları Konuşma. Erişim:22.12.2018, <https://www.tccb.gov.tr/konusmalar/353/91787/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planinin-tanitim-programinda-yaptiklari-konusma>.
- The ILO Bureau for Gender Equality,(2006) Overview of Gender-responsive Budget Initiatives. Erişim: 12.12.2018, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111403.pdf.
- Tüğen, K. ve Özen, A. (2008). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Anlayışı, Maliye Dergisi. Kış 2008. ss.1-11. Erişim: 11.12.2018, https://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/154/1.Kamiltuden.Ahmetozen.pdf.



KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE SOSYAL SERMAYE: NİTEL BİR ARAŞTIRMA*

WOMEN ENTREPRENEURSHIP AND SOCIAL CAPITAL: A QUALITATIVE RESEARCH

Gözde TOPRAKCI ALP¹, Beyhan AKSOY²

Öz

Bu çalışmada sosyal sermaye ve kadın girişimciliği, nitel araştırma yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Antalya'da faaliyet gösteren 20 kadın girişimci ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile yapılan görüşme verileri içerik analizine tabi tutulmuştur. Kadın girişimcilerin sahip oldukları finansal destekler, sosyal destekler, karşılaştıkları zorluklar ve yaşam memnuniyetleri ile görüşülen kadınların ve toplumun sahip olduğu kadın girişimcilik algısı sosyal sermaye düzeyleri kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların girişimcilikte başarılı olmanın yollarını nasıl tarif ettikleri açıklanmıştır. Kadın girişimcilerin finansal sermaye temininde genellikle eş, aile veya arkadaş gibi yakın çevre bağlantıları etkili olurken, sivil toplum örgütlerine aktif katılım da kadınların sosyal sermaye düzeylerini güçlendirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kadın Girişimciliği, Sosyal Sermaye, Sosyal Ağlar, Katılım,

Abstract

In this study, social capital and woman entrepreneurship is examined through the use of qualitative research methods. Interviews data with 20 female entrepreneurs, who are operating in Antalya with semi-structured interview technique, were evaluated with content analysis method. The financial supports, social supports, challenges and life satisfaction of women entrepreneurs and women's entrepreneurship perceptions of women and society are evaluated within the scope of social capital levels. As a result of the research, it is explained how women describe the ways of being successful in entrepreneurship. While female entrepreneurs generally have close relations such as spouses, family or friends, the active participation in civil society organizations strengthens the social capital levels of women.

Keywords: Entrepreneurship, Women Entrepreneurship, Social Capital, Social Networks, Participation,

* Bu çalışma Gözde TOPRAKCI ALP'in Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırladığı ve Beyhan AKSOY tarafından yönetilen "Kadın Girişimciliği ve Sosyal Sermaye: Antalya'da Faaliyet Gösteren Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, Akdeniz Üniversitesi, toprakcigoz@gmail.com.

² Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, beyhanaksoy@akdeniz.edu.tr.

1.GİRİŞ

Kadın girişimciliği, yeni istihdam olanakları yaratma ve kadının toplumsal statüsünü güçlendirme potansiyeli açısından değerlendirildiğinde, üzerinde daha fazla çalışılması gereken alanlardan biri olarak görünmektedir. Nitekim Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı, gelişmiş ülkeler ve hatta gelişmekte olan ülkeler arasında dâhi belirgin şekilde düşüktür. 2017 yılı hane halkı işgücü anketi sonuçlarına göre, Türkiye geneli için % 53,7 olan işgücüne katılma oranı erkeklerde % 73,5, kadınlarda ise % 34,3 olarak gerçekleşmiştir (www.tuik.gov.tr). Öte yandan toplumsal anlamda kadının statüsünün yükseltilmesi ihtiyacı, geçmişte olduğu gibi günümüzde de önemini korumaktadır.

Sosyal sermaye bireyin ya da grupların sahip olduğu sosyal ilişkilerden doğan mevcut veya potansiyel kaynakların bütünüdür ve aynı zamanda diğer sermaye türlerinin harekete geçmesini de sağlayan itici bir kuvvettir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 243). Özellikle kadın girişimciler; sosyal ağlar, güven, dayanışma, sosyal ve siyasal katılımı da kapsayan sosyal sermaye ile ekonomik faaliyetlerindeki dezavantajları avantaja çevirebilmektedirler. Çünkü sosyal sermaye, iş kurma ve geliştirme süreçlerinde gerekli kaynakların temini ve harekete geçirilmesinde devreye girerek girişimsel sorunların çözümünde rol oynamaktadır. Kadın girişimcilerin yaşadığı sermaye temini, kalifiye eleman bulamama, tecrübesizlik, pazar, finans ve teknoloji bilgilerine ulaşmada sıkıntı yaşama, örgütlenme (Özyılmaz, 2016; Cici, 2013; Soysal, 2010; Tan, 2006; Güleç, 2011; Keskin, 2017; Anafarta vd., 2008) gibi sorunların çözümünde, sosyal sermaye daha da önem kazanmaktadır.

Bu çalışmada kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde yaşadıkları toplumsal cinsiyet temelli sorunlar, yaşam memnuniyetleri, sahip oldukları sosyal sermayenin kaynakları, özellikleri ve sosyal sermayelerinden nasıl fayda sağladıklarını anlamak amaçlanmaktadır. Hepsinden önce kadın girişimciliğinde sosyal sermayenin neden önemli olduğunun cevabı verilerek konunun önemine dikkat çekilmektedir.

2. GİRİŞİMCİLİK VE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Cantillon’a göre girişimci “bugün belirli fiyatlarla satın aldığını gelecekte (henüz) belirli olmayan fiyatlarla satan ve belirsizliği üstlenen kişidir” (Cantillon, 1755/1931, akt. Ahmad ve Seymour, 2008: 7). Schumpeter’e (1934) göre ise girişimci, “yeni bileşimler yoluyla pazarda değişimi gerçekleştiren yenilikçi kişidir”. Girişimcilik, ekonomik, kültürel ya da sosyal değer yaratan fırsatları tanımlamak ve harekete geçirmekle ilgilidir. Fırsatlar yeni ürünlerin, süreçlerin veya pazarların tanımlanması ile ilgili olurken, girişimcilik faaliyetleri genellikle inovasyon yoluyla kaynakların ve yeteneklerin geliştirilmesini gerektirir (Schumpeter, 1934, akt. Ahmad ve Seymour, 2008: 7).

Girişimciliği ekonomik fırsatların yeni değerlere dönüştürüldüğü bir süreç olarak ele alan Bygrave’e göre (2004) girişimsel süreç, iş fikrinin ortaya çıkması, faaliyetleri tetikleyen durumun oluşması, uygulama ve gelişme olarak ifade edilen adımların birbirini takip etmesiyle oluşmaktadır. Yazar, bu sürecin kişinin özellikleri kadar diğer aktörler ve onlarla olan ilişkilerini de içine alacak şekilde örgütsel, toplumsal ve çevresel boyutlardan etkilendiğini ifade etmektedir. Özellikler yaklaşımı bireylerin girişimci olabilmelerinin temel koşullarından birinin risk alabilmek ve bu riski taşıyabilecek donanımına sahip olmak olduğunu vurgulamaktadır. Karakter, cinsiyet, vizyon sahipliği, hayal gücü, özgüven, sorumluluk alma, liderlik, yenilikçilik, yaratıcılık, takım çalışması, risk alma, analitik ve sentezci düşünme gibi özellikler yazında başarılı girişimcilikle ilişkilendirilen özelliklerden bazılarıdır.

Kadın girişimci, “evinin dışında kendi adına ya da ortaklık sıfatıyla bir ya da birkaç işyeri olan, herhangi bir mal ya da hizmetin üretilmesi, pazarlanması ve tüm işletme faaliyetleri ile ilgili kararlar alan, yürüten, gerçek

ve tüzel kişiler ile kendi adına ilişki kuran ve işinden elde ettiği kazancın kullanımı üzerinde söz sahibi olan kişidir” (İlter, 2008: 70). 1980’li yıllardan itibaren birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kadın girişimciliği alanında gelişmeler kaydedilmiş, yüksek eğitim görmüş ve çalışma yaşamına atılmış kadın girişimci sayısı hızla artmıştır (Narin vd., 2006: 71). Yine de günümüz kadın girişimcileri çoğunlukla, erkek girişimcilerin erişebileceği fırsatlar ağının dışında kalmakta, rol model olarak görülmemekte ve girişimci için gerekli olan duygusal destekten yoksun bırakılmaktadır.

Türkiye’de kadınların girişimcilik faaliyetleri genel olarak azalan hane gelirlerine yönelik olarak ve kadınların kendi başlarına küçük işyeri kurmaları şeklinde olmaktadır. Ağırlıklı olarak hizmet sektöründe faaliyet gösteren kadın girişimciler, göreceli olarak küçük bir kuruluş sermayesiyle ve düşük gelirli işlerde yoğunlaşmıştır (Fidan ve Yılmaz, 2006: 2).

Kadınları girişimci olmaya iten nedenler arasında öncelikle ihtiyaç daha sonra fırsat motivasyonu etkili olmaktadır. Küresel Girişimcilik Monitörü araştırmasına (GEM - 2014) göre kişilerin girişimci olma niyetleri artarken bu artışın arkasında yatan neden öncelikle ihtiyaçtan doğmaktadır.

Yazında kadın girişimcilerin sorunlarına değinen bazı çalışmalara göre bu sorunlardan bazılarını şu şekilde özetlemek mümkündür: Girişimcilik sürecinde gerekli eğitimlerden yoksun olmak, (Özyılmaz, 2016: 54); otorite sorunu ve güvensizlik (Gökakın, 2000); finansman kuruluşlarının kredi amacı ile başvuran girişimci kadına sıcak bakmamaları (Soysal, 2010), daha az güçlü profesyonel ağına sahip olmak (Keskin, 2017); aile ve iş temposu arasındaki uyumsuzluk (Örücü vd., 2007); toplum baskısı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık (Özdevecioğlu ve Çelik, 2000; Durgun, 2002); cam tavan sendromu (Öğüt, 2006), sermaye temininde güçlükler (Gökakın, 2000; Onay, 2013) ve bürokratik engellerdir (Tan, 2006).

3. SOSYAL SERMAYENİN ÖNEMİ VE UNSURLARI

Ekonomik eylem aynı anda hem kolaylaştıran hem de kimi zaman bu eylemi bozan mevcut sosyal bağların içinde yerleşiktir. Burada yerleşiklik, ekonomik eylemin biliş, sosyal yapı, kurumlar ve kültürü göz önünde bulunduran durumsal doğasına karşılık gelen bir kavram olarak ele alınmaktadır. Sosyal sermaye, “bireyin ya da grupların sahip olduğu sosyal ilişkilerden doğan mevcut veya potansiyel kaynakların bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 243). Coleman’a göre sosyal sermaye, “içinde karşılıklı beklentilerinin bulunduğu ve ilişkilerin yüksek dereceli bir güvenle ve ortak değerlerle oluştuğu, böylece bir bireyin iletişim ağlarının ötesine geçtiği bir kaynağı” temsil eder (Field 2008: 28). Putnam sosyal sermayeyi iletişim ağlarına aktif katılım ve bu katılımdan hâsıl olan karşılıklılık ve toplumsal güvenirlilik normları ile ilişkilendirmiştir (Field 2008: 53). Fukuyama (2005) ise sosyal sermayenin edinilmesini, bir topluluğun ahlâki normlarının alışkanlık haline gelmesi; sadakat, dürüstlük gibi erdemlerin kazanılması ve bireylerin birbirine bağımlı olması gereği ile açıklamıştır (Fukuyama, 2005: 42).

Coleman (1988: 109), sosyal yapılarda gömülü olan sosyal sermayeyi bireyler arasındaki ilişkilerin yapısı ile ilişkilendirmektedir. Yazar, belirli türde sosyal yapıların bireylerin davranış kararlarını diğerlerinden daha fazla kolaylaştıracağını vurgulayarak sosyal sermayenin temel kaynağı olarak aileyi görmektedir. Sosyal sermaye, girişimcinin birey olarak sahip olduğu ilişkiler ağı aracılığıyla edindiği kaynakların tümünü ifade eder (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 243). Dolayısıyla girişimcilere yeni ve farklı fikirler ile potansiyel fırsatlar hakkında destekleyici ve besleyici geniş bir referans çerçevesi sağlamaktadır (Aldrich ve Zimmer, 1986: 3).

Nahapiet ve Ghoshal (1998), sosyal sermayenin yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutları olduğunu ifade ederek yapısal boyutun, aktörler arasındaki tüm bağlantı türlerini, ilişkisel boyutun ise insanların birbirleriyle

etkileşimleri sonucu geliştirdikleri kişisel ilişkileri ifade ettiğini belirtmiştir. Bireyler arasındaki devam eden kişisel ilişkiler sayesinde, bireyler sosyallik, kabul görme ve prestij gibi sosyal güdüleri gerçekleştirebilmektedirler. İlişkisel boyutun önemli unsurları arasında, güven ve güvenilirlik, normlar ve yaptırımlar, zorunluluklar ve beklentiler, kimlik ve özdeşleştirme bulunmaktadır. *Bilişsel* boyut ise, taraflar arasındaki ortak semboller, yorumlar ve anlam sistemlerini içermektedir. Bilişsel boyutun unsurları; ortak dil ve kurallar ile ortak anlatılar olarak ifade edilmektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 244).

Sosyal sermaye, girişimcilerin işe başlama, geliştirme ve başarı elde etmeleri için gerekli kaynakları temin etmelerine imkân tanımının yanı sıra beşeri ve finansal sermayenin harekete geçmesini sağlayan itici bir kuvvettir (Çiççi ve Coşkun, 2012: 129). Putnam'ın sosyal sermaye ölçümünün iki temel bileşeni vardır ve bu bileşenlerden ilki güven düzeyi, ikinci bileşeni ise sosyal ağların gücüdür. Narayan ve Cassidy'e (2001) göre sosyal sermayenin; sosyal ilişkiler, grup özellikleri, genel normlar, girişkenlik, gönüllülük, sosyal bağlar ve güven unsurlarından meydana geldiği belirtilmektedir. Farklı yazarlara göre farklı unsurlar belirtilmiş olmakla beraber, güven, normlar, sosyal ağlar ve katılımı sosyal sermayenin bileşenleri olarak alma konusunda yazında genel bir uzlaşmadan bahsedilebilir. Bu çalışmada araştırma soruları Narayan ve Cassidy'nin (2001: 67) sınıflandırmasına dayanarak oluşturulmuştur.

3.1. Güven

Fukuyama sosyal sermaye kavramını “bir toplumda ya da bir toplumun belli bölümlerinde güvenin hüküm sürmesinden doğan kapasite” olarak tanımlamaktadır (Field, 2006: 88, akt. Eşki, 2009: 39). Güven ilişkilerinin yerleşmediği durumlarda insanlarda çıkar ilişkilerine dayanan ikiyüzlü davranışlar ve gereksiz kuşku olacağından bu durum toplumsal işbirliğini olumsuz etkileyecektir.

3.2. Normlar

Putnam (1993), normların “gruplarda ortak kabul görmüş genelde yazısız kurallar bütünü olduğunu belirterek sosyal amaçlarla uzlaşan normların sosyal hayatın etkin ve verimli bir şekilde devamına katkıda bulunacağını” belirtmektedir (akt. Günkör, 2016: 58). Toplum veya grup tarafından doğru ve yanlış tutum ve davranışlar karşısında gösterilen ödül veya ceza şeklinde karşımıza çıkan normların sosyal sermayeyi yaratma kapasitesi toplumun yararı için bireylerin kendi çıkarlarından vazgeçmeyi öngörmesinden kaynaklanmaktadır.

3.3. Sosyal Ağ

Sosyal ağ, sosyal olarak anlamlı ilişkiler yoluyla birbirine bağlı bireyler veya gruplar kümesidir (Wellman ve Berkowitz, 1988). Sosyal olarak anlamlı ifadesinden kasıt ailevi, dostluğa ya da güven, tavsiyede bulunma ve bilgi paylaşmaya dayanan ilişkilerdir. Granovetter (1973: 1360), ağ türlerini, zayıf ve güçlü bağlardan oluşan iki temel kategoride ele almaktadır. Zayıf bağlar, genellikle iş çevresinde ve biçimsel örgütlerde söz konusu olan, sık olmayan bağlantılarla ve düşük duygusal yoğunluklarla karakterize edilen ilişkilerdir. Güçlü bağlar ise, aile üyeleri ve arkadaş ilişkilerinde söz konusu olmakta ve sık bağlantı ve yüksek duygusal yoğunlukla karakterize edilmektedir (Uygun ve Özçifçi, 2012: 192).

Uzzi (1999: 481), “yerleşik bağlar” olarak ifade ettiği güçlü bağların bilgi alışverişi, güven ortamı ve problem çözmede işbirliğinin yanı sıra fırsatlara da daha hızlı erişme imkânı sağladığını belirtmiştir. Zayıf bağlar ise aktörün bir pazardaki heterojen bilgiye ulaşabilme düzeyini belirlemektedir. Zayıf bağların miktarı ne kadar çok olursa aktörler, örgütün dış çevresinde gelişen yenilikler, fırsatlar ve yatırım olanaklarıyla ilgili bilgilere o kadar hızlı ulaşabileceklerdir (Uzzi, 1999: 482).

3.4. Katılım

Putnam'a göre (1993) "toplumdaki sivil katılım oranı sosyal sermaye düzeyi hakkında en önemli göstergedir" (1993a: 35). Toplumsal katılım ne kadar çok olursa o toplumda sosyal sermaye düzeyi de o kadar gelişmiş olacaktır. Dolayısıyla bir toplumda katılım ağları ne kadar yoğunsa bireyler toplumsal ortak fayda için işbirliği ve yardımlaşmayı o kadar benimsemektedirler.

4. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE SOSYAL SERMAYE

Sosyal ağlar ve girişimcilik ilişkisi ile ilgili olarak iki temel yaklaşım vardır. Bunlardan ilki, sosyal ağlardan edinilen kaynakların, etkinliklerin ve desteğin yeni işletmeler kurmak için kullanılması ve dolayısıyla sosyal ağların girişimciliği teşvik ettiği. İkincisi, ağ düzeneği ile örgütsel performans arasında bir ilişki olduğudur (Brüderl ve Preisendörfer, 1998: 214). Brüderl ve Preisendörfer'e (1998) göre, girişimcilikte diğer sermaye türlerinin eksikliklerini telafi etme noktasında sosyal sermaye (ağ desteği) önemlidir. Putnam (2000, 94-95), kadınların biçimsel olmayan bağlantılarının daha fazla olduğunu bununla ilişkili olarak da kadınların erkeklere göre sosyal sermaye üretmede daha istekli olduğunu belirtmiştir.

Cromie ve Birley (1992), erkek girişimcilerin bireysel ve kurumsal ilişkilerde aktif olduğunu ve sosyal ağlarını katılım yoluyla güçlendirdiklerini ve böylece iş başarılarını artırdığını ortaya koymuştur. Kadınların sosyal ağları ise erkeklere göre daha az aktiftir ve kadınlar bunlar için daha az zaman harcamaktadırlar. Beggs ve Hurlbert (1997), gönüllü kuruluşlara üye olmanın sosyal kaynaklar aracılığıyla iş arama veya iş kurma süreçlerindeki olumlu etkisine değinerek kadınların işle ilgili kuruluşlara üyelikleri ile resmi kurumlarla olan ilişkilerinin zayıf olduğunu tespit etmişlerdir.

Birley (1985: 108), çalışmasında girişimcilerin işletme kurma aşamasında faydalandıkları bağlantılarının büyük çoğunluğunun aile, arkadaşlar ve iş arkadaşları gibi resmi olmayan bağlantılardan oluştuğu sonucuna ulaşmıştır. Chu (1996: 359) ise, bir ağ düzeneğindeki ilişkilerin niteliklerini yoğunluk, ulaşılabilirlik ve merkezilik şeklinde sınıflandırarak yüksek yoğunluğa sahip sosyal ağların aktörlere daha fazla bağlantı sağladığını ve bu sayede aktörlerin ihtiyaç duydukları kaynaklara erişimi kolaylaştırdığını ifade etmiştir. Böylece girişimciler üyesi oldukları ağ düzeneğindeki diğer üyelerden ihtiyaç duydukları desteği ve kaynakları elde edebildikleri takdirde başarı ihtimalleri artmaktadır.

Robinson ve Stubberud (2009:98), erkek girişimcilerin kadın girişimcilere kıyasla daha çok resmi kaynaklardan faydalandığını, kadın girişimcilerin ise aile ve arkadaşlar gibi resmi olmayan kaynaklardan faydalandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bir başka çalışmada ise kadınlar için öz sermaye yetersizliğinin nedeni hem kurumsal desteklerin azlığına hem de sosyal ağ engelleri ile beşeri sermayenin eksikliğine bağlanmıştır. Kadın girişimciler iş kurma sürecinde, banka yöneticileri veya işletme danışmanları gibi kaynak sağlayıcılar karşısında düşük profilli olarak görüldüklerinden finansal piyasanın potansiyel kaynak ve kredilerinden yararlanamamaktadırlar (Brush vd., 2002: 309).

Welter (2006:18), kadın girişimcilerin sahip olduğu farklı ağ yapıları (örneğin, daha az yayılma ve daha homojen ağlar) ve farklı ağ davranışlarının (örneğin, duygusal desteğe odaklanma ve daha az stratejik ağ oluşturma) hem iş kurma kararını hem de bir işi büyütme kararını etkileyebileceğine değinmiştir. Kadınların sahip olduğu zayıf ağ taktikleri, işle ilgili kaynaklara erişim için sınırlı olanaklar sunmakta ve yalnızca bir kadının kendi işini başlatma kararını değil aynı zamanda hayatta kalmayı ve işin başarısını da olumsuz etkilemektedir.

Kadın girişimcilerin karşılaştığı zorlukları aşmada sosyal sermayenin rolü, özellikle eksik rekabet şartlarının hâkim olduğu piyasalarda stratejik veya hiyerarşik pozisyonlarda olan önemli aktörlerle kurulan bağlar

ve bu bağların yokluğunda elde edilemeyecek ve piyasada var olan fırsatlara dair bilgilere ulaşmaya yardımcı olmasıdır (Lin, 1999: 31). Sosyal sermayenin diğer bir işlevi ise, aktörü ilgilendiren konularda karar verici mekanizmaları sosyal bağların gücü ile etkilemedir. Özellikle bu noktada bazı aktörler stratejik konumlarına ve statülerine bağlı olarak karar verici mekanizmalar üzerinde daha fazla nüfuza sahip olarak daha değerli kaynaklara ulaşabilmektedirler (Okan vd., 2016: 180).

Roomi (2013:231), kadın girişimcilerin başarısı için kadının eşinin işbirliği ve duygusal desteğinin önemi üzerinde durmuştur. Kadın girişimcilere arkadaşları ve aileleri tarafından sağlanan destekler duygusal destekle sınırlı kalmayıp, hem işe başlarken hem de iş geliştirme sürecinin sonraki aşamalarında sağlanan maddi desteklerle devam etmektedir. Kadın girişimcilerin çoğu için, ağların özellikle “başlangıç” ve “hayatta kalma” safhalarındaki önemi daha büyüktür.

Lowndes’e (2005) göre, kadınların sosyal sermayeyi nerede ve nasıl ürettiği ile üretim sırasında ortaya çıkan kadına özgü niteliklerin ve farklılıkların bulunması önemlidir. Kadınlar, sosyal sermayeyi resmi kanalların ve bağlantıların hâkim olduğu alanlarda kullanamadıklarından resmi olmayan faaliyetlerin baskın olduğu topluluklara dâhil olmakta ve bu yolla kaynaklara ulaşmaya çalışmaktadırlar (akt. Gök, 2014: 45).

Kane’e göre (2010: 266) toplumsal cinsiyet ve kültürel normlar, mevcut ağların avantajlarını kullanabilme ve en üst düzeye çıkarma kabiliyetini kolaylaştırabilir ya da engelleyebilir. Cinsiyet ve sosyal ağla ilgili farklılıkları inceleyen Klyver (2011: 2), kadın girişimcilerin, ticari faaliyetlerinde iş ortağı olmayan kadın veya aile üyelerini dâhil etme olasılığının daha fazla olduğunu savunmuştur.

Tundui ve Tundui (2013), sosyal sermayenin kadınların sahip olduğu mikro kredi destekli işletmelerin performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Sonuçlar, informel ağlardan iş desteği ve tavsiyesi alan işletme sahiplerinin, işletmelerinde kâr artışını diğerlerinden daha fazla artırdığını göstermiştir. Dolayısıyla sosyal sermayenin, kadınların sahip olduğu işletmelerin performansında önemli bir rol oynadığını ortaya çıkarmıştır (Tundui ve Tundui, 2013: 50).

Oke (2013), girişimciliğe başlayan kadınların erkeklere kıyasla daha az girişimciyi tanıma eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Bu da erkeklerin kadınlara göre iş fırsatlarına, bilgilere ve temaslara erişmelerini sağlayan daha fazla sosyal bağlantıya sahip olmaları ile açıklanmaktadır. Bu nedenle, kadınlar uzun vadede kendi işletmelerini olumsuz yönde etkileyebilecek daha az mesleki bağlantı, rol modelleri ve rehberlik fırsatları ile başlangıçtan itibaren dezavantajlı durumdadır. Kadın girişimcilerin ev ve çalışma hayatını dengeleme çabaları kadın ve erkek girişimciliği farkını artırmaktadır (Oke, 2013: 2). Benzer şekilde Yang ve Aldrich (2014: 304), liyakat önemli bir faktör olsa bile, toplumsal cinsiyet kalıplarının kadın girişimcilerin kaynak kullanılabilirliği, sosyal sermaye, güç ve liderlik konumlarına erişimlerini engellemeye devam ettiği sonucuna varmışlardır.

Aşkın ve Barış (2016), kadınların girişimcilik sürecinde güçlü bağlar anlamındaki aile ve yakın arkadaşlarından oluşan sosyal ilişkilerinden daha fazla faydalandıklarını ortaya çıkarmışlardır. Onlara göre, “kadınlar için girişimcilik yoluyla istihdama katılım, sosyal ağlardan faydalanarak başlamaktadır. Sosyal ağlar, kadınların iş kurma ve sürdürme aşamalarında yaşadıkları sermaye temini, eleman bulma gibi sorunlara çözüm üretmelerine olumlu katkılar sunmaktadır”. Bu doğrultuda kadın girişimciler aileleri, akrabaları ve arkadaşlarından oluşan güçlü bağlar olarak adlandırılan sosyal sermaye faktöründen fayda sağlamaktadırlar. Ancak kadınların sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, kamu kuruluşları gibi daha büyük ve resmi topluluklara yönelik bağları zayıf olduğundan sosyal sermayeden faydalanamamaktadırlar (Aşkın ve Barış, 2016: 76).

Kadın girişimciliği ve sosyal sermaye ilişkisini ele alan araştırmalara dair yazın incelemesi neticesinde bu iki olgunun birbirleri üzerindeki etkisine dair yeni sorular temelinde yapılacak olan daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu söylenebilir. Kadın girişimcilerin beşeri ve finansal sermaye kaynaklarına duyduğu ihtiyaç kadar sosyal sermaye kaynakları da girişimsel başarı açısından önem arz etmektedir.

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

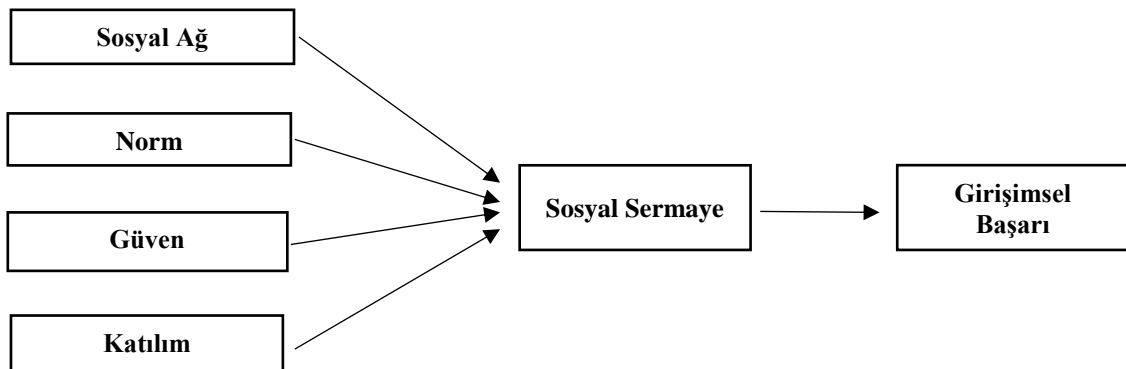
Araştırmanın temel sorunsalı olan kadın girişimciliği ve sosyal sermaye arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ulaşılan araştırmaya kapsamında şu sorulara yanıt aranmıştır:

- Kadın girişimciler, sosyal ağlar kurmada ve kaynaklara ulaşmada erkeklerle eşit fırsatlara sahipler midir?
- Kadın girişimciliği için sosyal sermaye neden önemlidir?
- Sosyal sermaye kaynaklarının kadın girişimcilerin başarısındaki etkisi nasıldır?
- Kadın girişimciler sosyal sermayelerini artırmak için hangi yollara başvurmaktadırlar?
- Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde dayandıkları sosyal sermaye unsurları nelerdir ve kadınlar bunlardan nasıl fayda sağlamaktadırlar?

Amaç, kadın girişimcilerin sosyal sermaye edinme süreçlerini ve inşa ettikleri sosyal sermayelerinin girişimcilik faaliyetlerine nasıl yansıdığını nitel araştırma yöntemleriyle ele alarak yazına katkıda bulunmaktır. Ayrıca kadınların kendileri ve diğerleri için istihdam yaratan ve kadının toplumdaki statüsünün yükseltmesini sağlayan bir süreç olarak ilgili kesimlere fayda sağlayabilecek bir içerik sunması amaçlanmaktadır.

Sosyal sermayeye ait boyutların kadın girişimcilerin sahip olduğu ekonomik ve sosyal başarıya olumlu katkı sağlayacağı düşüncesinden hareketle, araştırmacıların dayandığı temel varsayımları gösteren çizim Şekil 1.'de sunulmaktadır.

Şekil 1. Sosyal Sermaye ve Girişimsel Başarı Arasındaki İlişki



Şekil 1.'de de ifade edildiği üzere, sosyal ağ, norm, güven ve katılım faktörleri sosyal sermayeyi temsil etmekte ve sosyal sermaye olgusu da girişimcilerin sahip olduğu ekonomik ve sosyal başarıya olumlu katkı sağlamaktadır. Sosyal ağlar girişimcilik süreçlerinde başarı yaratabilir ve girişimciye çeşitli fırsatlar sunabilir, kadın girişimciler de etkili ağlar yoluyla çeşitli dezavantajlardan veya engellerden kurtulabilirler. Dolayısıyla bu çalışma kadınların girişimcilik hayatında karşılaşacakları zorluklar ve göreceklere destekler bağlamında sosyal sermayeleri yardımıyla kendilerini geliştirmelerine yönelik katkıda bulunmak adına önem taşımaktadır.

Dolayısıyla bu çalışma kadın girişimcilere yön vermesi ve çalışma hayatındaki başarılarına rehber olması açısından önemlidir.

5.2. Araştırmanın Deseni, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Nitel araştırma teknikleri, insanla ilgili olay ve olgular arasındaki ilişkileri ölçmek yerine anlamaya odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bağlama bağlı bir olgu olan sosyal sermayeye özgü nitelikleri anlamada çoğulcu ve bütüncül bir bakış açısı sunma potansiyeli sebebiyle bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir.

Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda, gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, araştırmacıya daha esnek davranarak görüşmenin akışına göre formda yer alan soruların dışında ek sorular sorma ya da soruların sırasına uymama imkânı sunmaktadır.

Araştırmacının amacına uygun olarak hangi birimlerin seçileceğine karar vermesi ve söz konusu birimler veya grupların amaca göre belirlenmesine amaçlı örneklem denilmektedir (Koçak ve Arun, 2006). Şirketlerin büyük bir kısmının açıldıktan sonraki ilk beş yıl içerisinde kapandığına dair yaygın bilgidен (www.businessht.bloomberght.com) yola çıkarak araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin en az 5 yıllık bir girişimcilik öyküsüne sahip olmaları ve hâlihazırda girişimcilik faaliyetlerine devam ediyor olmaları koşulu aranmıştır. Ayrıca kadın girişimcilerin sosyal sermaye edinme çabalarını veya sorunlarını anlamak üzere belirli bir girişimcilik tecrübesinin olması gerekmektedir. Bunların dışında sosyal sermaye unsurlarından biri olan “katılım” özelliğinden (Putnam, 2000) hareketle sivil toplum kuruluşlarına üyelik durumu yine bir ölçüt olarak alınmıştır. Başlangıçta Antalya Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu (T.O.B.B.K.G.K) başkanı ve Antalya Akdeniz Girişimci İş Kadınları Derneği (AGİDER) başkanı aracılığıyla tespit edilen 10 kadın girişimci ile görüşmelere başlanmıştır. Daha sonra kartopu örnekleme yöntemiyle görüşme yapılan kişilerin referanslarından devam edilip, verilerin tekrarlamaya başladığı 20. görüşmenin ardından mülakatlar tamamlanmıştır.

Görüşmeler kadın girişimcilerin işletmelerinde gerçekleştirilmiş, böylece araştırmacı için iş ortamının da gözlemlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri, 2018 yılı Şubat, Mart ve Nisan ayları içerisinde Antalya merkezde faaliyet gösteren kadın girişimcilerle gerçekleştirilen görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Görüşmeler izin alınarak ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş ve ayrıca görüşme notları tutulmuştur.

Bu çalışmada sosyal sermaye ile ilişkili sorular Narayan ve Cassidy'nin (2001: 67) sınıflandırmasından faydalanılarak oluşturulmuştur. Katılım unsurunun öneminden hareketle grubun nitelikleri kapsamında değerlendirilen katılım sıklığı ve karar alma süreçlerine katılım, katılım sonucu ortaya çıkan birliktelik ve dayanışma algısı, girişkenlik kapsamında değerlendirilen Sivil Toplum Kuruluşlarına (STK) üyelik ve aktif katılımcı olma durumu ve gönüllülük kapsamında değerlendirilen her türlü gönüllü faaliyete katılım sosyal sermaye oluşumunda aracı unsurlar olarak ele alınmıştır.

Örneklem dâhilindeki kadın girişimcilere yöneltilen mülakat sorularının içeriği; katılımcının girişimcilik hikâyesi, kadın olmakla ilişkilendirilebilecek iktisadi ve sosyal zorluklara dair tecrübeler, aile, arkadaşlar ve diğer sosyal çevre ve buralardan sağlanan destekler, güven ilişkileri, toplumsal yaşama sosyal ve siyasal katılım olmak üzere çeşitli sorulardan oluşmakta olup, sosyal sermaye ve kadın girişimciliği arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına çalışılmıştır.

Araştırma sahasını, Antalya ilindeki kadın girişimciler oluşturmaktadır. Çalışma Antalya'daki söz konusu sivil toplum örgütlerine kayıtlı olan kadın girişimciler ile sınırlıdır. Ayrıca araştırma kapsamındaki varsayımlar ve sonuçlar, kuramsal kısımda açıklanan olgular ve uygulanacak olan mülakat sorularının boyutlarıyla sınırlandırılmıştır.

5.3. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Lincoln ve Guba (1985) nitel araştırmaların doğasına daha uygun olması bakımından güvenirlilik için araştırmanın inandırıcı, aktarılabılır, tutarlı ve teyit edilebilir olması gerektiğini belirtmiştir. Yüz yüze görüşmeler yoluyla ayrıntılı ve derinlemesine bilgi toplama, gözlemler yoluyla doğrudan ve olayın gerçekleştiği doğal ortam içinde bilgi toplama ve uzun süreli bilgi toplama nitel araştırmada geçerliliği oluşturmayı sağlayan önemli özelliklerdir (Yıldırım ve Şimsek, 2008).

Creswell'e göre (2013), nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirliliği sağlama stratejileri arasında uzun süreli katılım ve sürekli gözlem, uzman incelemesi ve zengin betimleme yöntemleri yer almaktadır. Araştırma bulgularının ise söz konusu yöntemler doğrultusunda doğrulanması gerekmektedir.

Bu çalışmanın inandırıcılık ve doğrulanabilirliğini artırmak adına söz konusu yöntemler çerçevesinde araştırmacının mülakat süresince katılımcı ile güven ilişkisi yaratacak açık bir iletişim kurması için çaba gösterilmiştir. Diğer taraftan araştırma sürecinin daha verimli ilerlemesi adına, uzman incelemesine başvurulmuş ve kontrol edilmesi sağlanmıştır. Ayrıca nitel araştırmanın doğası gereği zengin betimleme yöntemi ile katılımcılara ait detaylı ve doğru bilgiler ile temalar arasındaki ilişkiyi doğru şekilde sunmaya özen gösterilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen görüş ve yorumlara tarafsız yaklaşılmıştır. Mülakatlarda yeterince uzun zaman geçirilerek, ses kaydı ve notlar alınarak bütünlük ve etik ilkelerine uygunluk sağlanmıştır. Dolayısıyla araştırmacının niteliksel araştırmalardaki yeteneğine ve becerisine bağlı olarak güvenirlilik, geçerliliğin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Golafshani, 2003).

5.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi "sosyal gerçeğin belirgin içeriklerinin özelliklerinden, içeriğin belirgin olmayan özellikleri hakkında çıkarımlar yapmak yoluyla sosyal gerçeği araştıran bir yöntemdir ve amacı metinlerdeki içeriğin ne anlama geldiğini, temel vurgusunun ne olduğunu anlamak ve bu bağlamda yorumlamaktır" (Bal, 2016: 258). Dolayısıyla bilginin toplanması ve organize edilmesi sürecinde elde edilen veriler dâhilinde anlamlı yorumlar ve çıkarımlar yapmaya izin veren bir dizi işlemler setidir.

Nitel araştırmalarda Miles ve Huberman (1994) modeli olarak adlandırılan veri analizi süreci, verilerin düzenlenmesi veya azaltılması, verilerin sunumu, sonuçların tasvir edilmesi ve doğrulanması olarak tasarlanan üç temel aşamayı kapsamaktadır. Verilerin azaltılması, analizin erken aşamalarında verilerin gruplara ayrılması veya bölünmesi ve özetler çıkarılmasını içeren bir süreçtir. Verilerin sunumu, analizin sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesini sağlamak adına azaltılan verilere ilişkin bilgileri düzenleme, sıkıştırma ve birleştirme işlemidir. Bulguların doğrulanması aşaması ise, elde edilen sonuçların denenmesi ve onaylanması veya kodların kontrol edilmesi ile ilgilidir (aktaran Baltacı, 2017).

Nitel veri analizinde bir araştırmacı, verileri toplar, verileri azaltır, verileri kodlara ayırır ve ayrılan kodlar üzerinden belirli kategoriler oluşturmaktadır. Kategorilerden temaları belirleyen araştırmacı, temaları birbiri ile sınıflayarak parçadan bütüne gitmeyi (tümevarım) amaçlamaktadır (aktaran Baltacı, 2017).

Bu çalışmada yazın incelemesinde elde edilen bilgiler ışığında çeşitli kavramlar ve sınıflamalar belirlenmiş ve temel kodlar tanımlanmıştır. Ortaya çıkan kodlar arasındaki ortak yönlerin bulunması yani

kategoriler altında toplanması ile temalar elde edilmiştir. Daha genel bir olgunun ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu sürece tematik kodlama denilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 236). Temaların elde edilmesinin ardından bulgular bu temalar temelinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması aşamasında elde edilen yeni veri setleri ve alt boyutları itibarıyla araştırma kapsamında ortaya çıkarılması amaçlanan yeni sınıflandırma Tablo 1.'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Kadın Girişimcilerin Sosyal Sermaye ile İlişisine Dair Temalar ve Kategoriler

6. BULGULAR

Sosyal sermaye, ancak zamanla kazanılan tecrübe veya farklı sosyal ortam ya da bağların sunduğu etkileşimlerle mümkün olduğu için yaş, eğitim durumu, medeni hal gibi çeşitli demografik faktörler belirleyici rol oynamaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen kadın girişimcilerin yaşlarının ortalaması 43'tür. Kadınlar, girişimci olabilme fırsatlarına çoğunlukla orta yaş aralığında sahip olabilmektedir. Ayrıca kadınların genellikle ücretli olarak bir işte çalıştıktan sonra kendi işini kurma isteği de, kadın girişimci yaşını orta yaş civarına çekebilmektedir (Yetim, 2002: 84). Katılımcılara ait söz konusu demografik özellikler Tablo 2.'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Rumuz	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Hali	Çocuk Sayısı	İş/İşletme
KG1	50	Lisans	Evli	1	Sanat Okulu
KG2	49	Lise	Evli	1	Yurtdışı Dil Okulu
KG3	48	Lisans	Boşanmış	1	Kurumsal Firma Bölge Ortağı
KG4	40	Lisans	Evli	2	Bina Tesis Yönetimi/ İstihdam Ofisi
KG5	46	Ortaokul	Evli	2	Toptan Gıda Hizmetleri
KG6	40	Lisans	Boşanmış	1	Dershane
KG7	44	Lisans	Evli	2	Otel
KG8	38	Lisans	Boşanmış	2	Reklam Ajansı
KG9	27	Yüksek Lisans	Evli	Yok	Grafik Tasarım Ajansı
KG10	37	Lisans	Evli	2	Müzik Enstrümanları Mağazası
KG11	61	Yüksek Lisans	Evli	Yok	Otel
KG12	35	Yüksek Lisans	Evli	Yok	Butik
KG13	45	Lisans	Evli	2	Eczane
KG14	37	Lise	Evli	2	Öğrenci Apartı/Butik
KG15	37	Ortaokul	Boşanmış	Yok	Güzellik Salonu
KG16	47	Lise	Evli	2	Kurumsal Firma Bölge Ortağı
KG17	49	Lisans	Evli	1	Peyzaj Üretim
KG18	49	Lisans	Evli	1	Estetisyen Klinik
KG19	40	Lise	Evli	1	Cafe Restaurant
KG20	39	Yüksek Lisans	Evli	2	Fast Food Restaurant

Araştırma kapsamında görüşülen kadın girişimcilerin çoğunluğu üniversite mezunudur. Sosyal yeteneklerin ve bilgilerin gelişmesine katkıda bulunan eğitim unsuru da bir sosyal sermaye belirleyicisidir. Eğitim sayesinde daha fazla sosyalleşen bireyler, ağlara girme fırsatlarını yükselterek, bilgi sahibi oldukları gruplara daha kolay girebilirler ve böylelikle daha çok grup üyeliliğine sahip olurlar (Eşki, 2009: 32).

Medeni durum sosyal ağlara dâhil olmada etkili olmaktadır (Eşki, 2009; Patrick vd., 2016). Örneklemdeki girişimcilerin çoğunluğu evlidir ve çoğunlukla bir ya da iki çocuğa sahiptir. Özellikle kadınlar yakın ve uzun süreli ilişkileri aracılığıyla finansal ya da sosyal desteğe erişebilmektedirler. Görüşülen 20 kadından 4'ü boşanmıştır.

Eş desteğinden yoksun olma durumu kadınların tek başlarına kendilerine ait işyerlerini açmalarına ve faaliyetlerini sürdürmelerine engel olmamaktadır. Bu anlamda onlar için özellikle çalışma hayatında arkadaş ve akraba gibi güçlü bağlantılar, kurumsal ilişkileri sürdürdükleri firmalar ve danışmanlar gibi zayıf bağlantılar doğrudan etkili olmaktadır.

Girişimciler çoğunlukla hizmet sektöründe faaliyet göstermektedirler. Sektör seçimi ise çoğunlukla piyasadaki boşluğu fark etme ile ilişkilidir. Hizmet sektöründe insan ilişkilerinin önemi, dinamik ve hızlı değişen doğası ve hizmet sektörü ağırlığının tüm ekonomilerde artması da bu sonuç ile ilişkilidir.

Girişimcilerin çoğu üretken olma, rahat olma ve ekonomik özgürlük kazanmayı girişimcilik motivasyonları ile ilişkilendirmiştir. Evli kadınların girişimcilik kararı almasında kendisinin dışında eşlerinin

teşviki etkili olurken bekâr veya boşanmış kadınların ise bu kararı almasında kendileri dışında aile üyelerinin teşviki rol oynamıştır. Kadınların kendi işini kurma kararını daha çok aileleri ile birlikte vermeleri veya onlara danışmaları, kadın girişimciliğinde sosyal sermaye faktörü olarak ailenin önemli bir unsur olduğunu göstermektedir (Aşkın ve Barış, 2016: 73).

6.1. Kadın Girişimciliği ve Sosyal Sermaye İlişisine Dair Bulgular

Bu başlık altında kadın girişimcilerin aldığı finansal ve sosyal destekler ile karşılaştıkları zorluklar ve yaşam memnuniyetlerine dair veriler, kadın girişimciliğine yönelik toplumsal algı ve sosyal sermaye olguları ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir. Aynı zamanda sosyal sermayenin sosyal ağ, katılım ve güven alt boyutlarına dair bulgular değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

6.1.1. Finansal Destekler

Araştırma kapsamında görüşülen kadın girişimcilerin çoğu işlerini kurma sürecinde finansal destek aldıklarını belirtmiştir. Finansal desteklerin çoğu eş, aile, arkadaş veya akraba gibi yakın çevre bağlantılarından kaynaklanmakta ya da KOSGEB gibi kamu kurumları veya bankalar tarafından sağlanmaktadır. Girişimcilerin çoğu banka kredisi kullanmak yerine, öncelikle kendi öz kaynakları ve aileleri ile eşlerinden aldıkları finansal desteklerle işlerini kurmuşlardır.

Görüşmecilerden KG2, şirketini açarken gereken sermayeyi yıllarca çalışarak yaptığı birikimlerinin dışında herhangi bir kurumdan finansman sağlamadığını ama ailesinden bazı noktalarda finansal destek gördüğünü belirtmiştir. KG4 de kendi birikimlerini sermaye yaptığını dile getirmiştir. KG5 kendi birikimlerinin yanı sıra dostlarından az da olsa borç almış ayrıca KOSGEB girişimcilik eğitimlerine katılmış ve danışman tutarak desteklerden faydalanmaya çalışmıştır. KG7, aile şirketi bünyesinde ailedeki diğer üyelerle birlikte ortak bir sermaye ile çeşitli girişimcilik faaliyetlerini sürdürmüştür. Başlangıçta sahip olduğu payla çalışarak ve kazanarak zamanla finansal sermayesini büyüttüğünü dile getirmiş ve “...*Çalıştıkça kazandığın için -tabi babadan gelen bir birikim de var- onun da etkisi var, gücü var. Çalıştıkça sermaye ettik öyle diyelim... kazandık, çalışıp sermaye ettik...*” sözlerini dile getirmiştir.

KG11, gereken sermayeyi yıllarca çalıştığı ve biriktirdiği tasarruflarından temin ettiğini ayrıca işi kurduktan sonra da Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı’ndan hibe desteği aldığını belirtmiştir. KG12 butiğini açarken KOSGEB girişimcilik kurslarına katılıp sertifika aldığı halde hibeye başvurmadığını “...*prosedürleri ve şartları çok ağır...*” sözleriyle ifade etmiştir. KG14, eşinden sağladığı finansal desteğin dışında KOSGEB’e başvurarak hibe alabilmiştir. KG15 ise durumunu şu sözlerle ifade etmiştir:

...Yakın dostlardan borç alarak temin ettim... ailemi kaybettim ... 20.000 TL ile açtım dükkânımı... Kendi birikimim yoktu ve devlet kurumlarına veya banka kredilerine de başvurmadım... Faizler çok yüksekti cesaret edemedim krediyi ödeyemem diye...

Araştırma kapsamında görüşülen kadın girişimcilerin çoğu başlangıç sermayelerini yıllar boyunca biriktirdikleri tasarrufları sayesinde temin ettiğini dile getirir de birkaçı KOSGEB hibeleri gibi devlet desteğinden faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Çoğu kadın ayrıca eş, aile veya arkadaş gibi yakın çevreden de destek almıştır.

6.1.2. Sosyal Destekler

Araştırmalar, kadın girişimcilerin eş, aile, yakın arkadaşlardan daha fazla destek alırlarken, erkek girişimcilerde ise danışmanlar, iş dernekleri, kuruluşların önemli bilgi ve destek sağlayıcılar olduğunu göstermektedir (Hisrich ve Peters, 2002; Kök, 2007; Kim ve Sherradon, 2014). Erkek egemen kültürel yapı ise, kendi işini kurma ve sürdürme aşamasında kadın girişimciler için toplumsal kabul ve destek sağlamada, aile, eş ve akrabaları devreye sokmaktadır.

Kadınların hem ev hayatında hem de iş hayatında eşleri tarafından desteklenmesi kadınların yaşam memnuniyetinde de artışa neden olmaktadır (Karaca, 2016). Eşler tarafından sağlanan sosyal destekler, duygusal destek ve araçsal destek olarak sınıflandırılabilir. Duygusal destek, cesaretlendirmek, yönlendirmek ve yardımcı olmak gibi davranış ve tutumları kapsarken, araçsal destek ise, ev ve aile ile ilgili işlerin veya görevlerin sürdürülmesi konusunda çalışan eşlerin birbirlerine yardımcı olmak amacıyla sergiledikleri davranış ve tutumları kapsayan sosyal desteklerdir (King vd., 1995).

KG4, ilk şirketini kurarken eşinden, ikinci işi olan istihdam ofisini kurarken ise babasından destek görmüştür. Ayrıca katıldığı eğitimlerdeki uzman kişilerden ve hocalarından aldığı desteğe de değinmiştir. KG8 ise ortağı ile birbirlerine danışmayı tercih ederken ayrıca yakın dostlarına da danışmaktadır. Sonuç olarak kadın girişimcilerin işlerini kurma sürecinde en büyük destek başta eş olmak üzere anne, baba ve arkadaş çevresinden gelmektedir.

6.1.3. Girişimcilik Süreçlerinde Karşılaşılan Zorluklar

Araştırma kapsamında görüşülen kadın girişimcilerin, girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları zorluklar arasında; sermaye temin etme güçlüğü, yasal ve kurumsal prosedürlerin fazlalığı, bürokratik engeller, bilgi ve tecrübe eksikliği, rol çatışması, toplumsal cinsiyetle ilişkili zorluklar, toplum baskısı, aile ve personel ilişkileri, piyasa, rekabet ve müşterilerden kaynaklı zorluklar yer almaktadır. Ekonomik kaynaklara erişme ise bu zorluklar arasından öne çıkmaktadır.

Sosyal sermaye edinmede informal kaynaklar bireylerin daha yakın olduğu ve her anlamda güvendiği aile fertleri, akrabalar ve arkadaşlar gibi kaynakları temsil ederken, formal kaynaklar resmi kurumlar, uzmanlar veya danışmanlar ve destek sağlayan kamu kurumları gibi kaynakları temsil etmektedir. Kadın girişimciler, tasarrufları dışında ekonomik yetersizliklerini tamamlamak adına öncelikle informal kaynaklara, ardından da formal kaynaklara başvurumaktadırlar. Bu süreçte informal kaynaklara ulaşmak daha kolayken formal kaynaklara ulaşmak ve gereken koşulları temin etmek daha zor olabilmektedir.

Kadın girişimcilerin işletmelerini kurma esnasında karşılaştıkları zorluklardan bir diğeri ise bürokratik işlemlerden kaynaklı engellerdir. Bürokratik işlemlerin uzunluğu ve yasal prosedürlerden doğan maliyetlerle ilgili engelleri aşarken genellikle yakın bağlantıların bilgi ve deneyimlerinden faydalanmaktadırlar.

KG1, karşılaştığı en büyük zorluğu rekabet olarak tanımlayarak haksız rekabet ortamının oluşmasına zemin hazırlayan bazı durumları ve koşulları yaşadığına dikkat çekmiştir. KG2 ise işlettiği yurtdışı eğitim ve dil okulu şirketinde genellikle gençlere ve öğrencilere hitap ettiği için en çok onları ikna etmede zorluk çektiğini belirtmiştir. Sosyal ve kültürel değerlerden kaynaklanan bu zorluklar ilerleyen kısımlarda güven başlığı altında da ele alınmaktadır. Diğer taraftan KG2, işi ile ilgili kararlar alırken kendi üye olduğu STK veya kurumsal anlamda ilişkide bulunduğu okulları kapsayan sosyal ağından faydalanmaktadır. KG3, en büyük zorluğunun rekabet ortamında yeni bir işletme olmaktan kaynaklı portföy yaratmak olduğunu belirtmiştir. Sosyal ağını genişletme çabalarını ise şu sözlerle ifade etmiştir:

...Mesela benim dirsek temasında çalıştığım bir sigorta brokeri var...Benim giremediğim zincirlerle iş yapıyor, ben de onun giremediği zincirlerle iş yapıyorum. Böylece dedik ki senin toplantılarına ben geleyim, benim toplantılarına sen gel. En azından girebilmek. Er veya geç iş olur...

Kadın girişimcilerin karşılaştıkları diğer bir zorluk ise toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı ev içi sorumlulukları ile çalışma hayatı sorumluluklarını dengeleme sorunudur. KG7, iş-ev dengesine dair zorlukları nasıl aşabildiğini “...Anneyim, iş kadınıyım, ev hanımıyım ve eşim. 4 ayrı görevim var kafa dörde bölünüyor... Yeri geliyor gece 12’de, 1’de [işe] geri geliyorum...” sözleriyle ifade etmiştir.

KG16, görev ve sorumluluklarına rağmen hem ev hayatını hem de iş hayatını önemseydiğini ve bu anlamda ikisine de zamanı ayırmaya çalıştığını dile getirerek şunları eklemiştir: “...Yani ödünü sadece kendimden veriyorum diyebilirim, gece çalışması yapıyorum herkes yattıktan sonra kendim evde çalışmalarına devam ediyorum işle ilgili...”

Sonuç olarak kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunla baş etmede genellikle eş veya çocuk gibi diğer aile üyelerinin yardımları ve destekleri etkili olmaktadır. Özellikle eşlerin ev içi rollerde aktif görevler alması kadının yükünü azaltması açısından önemlidir.

6.1.4. Kadın Girişimciliğine Toplumsal Yaklaşım

Araştırma kapsamında yöneltilen “Bu toplumda kadın girişimci olmak hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna katılımcıların birçoğu kadın olmanın girişimcilikte daha fazla çaba ve güç gerektirebileceğini ancak kadınların sosyal, duygusal ve düşünsel bazı niteliklerinin bu potansiyeli barındırdığını düşünmektedirler. Bu sözleri farklı katılımcıların aşağıdaki sözlerinde ve “kadın yapabilir” söylemlerinde görmek mümkündür:

“...Bir kadın gerçekten bir işi yapmak istiyorsa... Kesinlikle erkeklerden bir adım önde yapabileceğimize inanırım ben...”

“...Önce bileceksin çünkü bilmek insana güven getirir. Konuyla ilgili bilgili olduğun zaman, insanlar bilginin önünde eğilirler...”

“... Övmek için söylemiyorum ama kadınız ama iyiyiz yani her işte daha farklı düşünüp daha farklı yapabiliyoruz...”

“... Biraz bu anlamda hırslı denebiliyorsa hırslı, idealist denebiliyorsa idealist ve çok çalışkan olmak lazım...”

“...Kadınlar hem EQ hem IQ olarak bence iki şekilde de daha fazla esnek düşünme kabiliyetine sahipler...”

Diğer taraftan KG12, kadın girişimciliğinin kolay olmadığını ve fazlasıyla fedakârlık ve özveri gerektirdiğini dile getirip bu konuyla ilgili şunları eklemiştir:

... Fedakârlık istiyor, bir özveri istiyor, çocuk sahibi olmayı ertelemeyi gerektiriyor. Eşinizle içli mantı, taze sarılmış sarma yememek, eşinize hanım kadınlık yapmamak gibi. Hayatınızda o hanım edanızdan bir parça sıyrılıp daha maskülen, daha özgür ve daha dışa dönük davranmanız gerekiyor...

Bu görüşlerin yanı sıra bir destekçisi yoksa veya yalnız ise kadın girişimcilerin bu toplumdaki bakış açısı ve önyargılar nedeniyle pek çok zorlukla tek başına baş etmek zorunda kaldıklarını ifade eden, kadınların girişimcilik faaliyetleri bağlamında mutlaka bir eş desteği ile yol almaları gerektiğini savunan görüşler de olmuştur.

Toplumsal cinsiyet, bireyin belli bir cinsten olduğuna ilişkin bilgiye, bu bilgi dâhilinde olmak üzere toplumsal düzlemde bireyden beklenen rollere ve toplumda bireye biçilen konuma işaret etmektedir (Vatandaş, 2007: 36). Araştırmamızda kadın girişimcilerin çoğu, kadın olmaktan dolayı maruz kaldıkları söz, davranış, bakış açısı veya önyargılarla başa çıkmada kimi zaman zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Görüşmecilerden biri iyi niyetli olmayan, dolandırıcı ve yalancı insanlarla karşılaştığını hatta kadın olduğundan ötürü tacize maruz kaldığını da “...Ben burayı açarken bir dolandırıcı ile karşılaştım, beni dolandırdı. Ahlâksız teklif eden erkeklerle karşılaştım ve tacize uğradım zaman zaman...” sözleriyle dile getirmiştir.

KG10, müşterilerin özellikle teknik meselelerde karşılarında kadın yerine bir erkek görmek istediklerini ve böyle durumlarda genellikle eşinin devreye girdiğini belirtmiştir. KG11, erkeklerin kadınlara karşı önyargı ile yaklaştıklarını ve bazı durumlarda küçümsediğini belirterek “...Kibar konuşmaları anlamıyor o kesim, sert konuşacaksınız, hart hurt konuşmayınca sizi kibarlık sanıp kandırırız diye düşünüyorlar...” sözleriyle ifade etmiştir. KG16 ise kendisinin çalışma hayatında olmasını ve yoğun olarak çalışmasını istemeyen bir eşe sahip olduğunu ve eşinin bu bakış açısını yıkmakta çok zorlandığını belirtmiştir.

Kadınlar piyasada fazlaca erkek egemen bir ortama maruz kaldıkları için erkeklere özgü karakteristik özellikleri, erkeksi tavırları benimsemeye yönelebilmektedirler. Diğer taraftan toplumsal yapıdaki yaşanan dönüşümle birlikte kadına yönelik algılar olumlu yönde değişiyor olsa da kadınların çalışma hayatında yer almasına yönelik toplumsal önyargılar varlığını hâlâ sürdürmektedir.

6.1.5. Yaşam Memnuniyeti

Yaşam memnuniyeti öznel iyi oluşun bilişsel bileşenidir ve kişinin yaşamıyla ilgili bilişsel yargıları içermektedir. Bilişsel ve duygusal bileşenler açısından kişinin yaşamını değerlendirmesi olarak adlandırılan öznel iyi olma hâli, bireyin fiziksel halinden sosyal haline kadar her türlü iş ve aile gibi yaşam alanlarını değerlendirirken edindikleri yargılardır (Diener, 1984). Yaşam memnuniyeti finansal durum, sağlık, sosyal ilişkiler, bireysel özgürlükler, adalet vb. belirleyiciler tarafından belirlenmektedir. Sosyal sermaye kaynakları ile ilişkilendirilen faktörler arasında sosyal yaşam, toplumsal ilişkiler, aile ilişkileri, sosyal destek, güven ve çevre faktörleri yer almaktadır.

KG1, “...Ben sevdiğim bir şey yapıyorum. Dolayısıyla memnunum güzel bir iş yapıyorum sözleriyle hayatından memnun olduğunu belirtmiştir. KG4, hayatındaki en büyük motivasyon kaynağının bir kadın olarak başarabilme duygusu olduğunu ve bu nedenle de hayatından mutlu olduğunu belirtmiştir: “...Hayatımdan memnun olmamın en büyük nedeni maddi kazançlardan ziyade başarabiliyor olmak. Başardığım her şey beni motive ediyor, motive olduğum için daha çok mutlu oluyorum...”

Görüşülen kadın girişimcilerin çoğu statüleri ve başarılı olma duygularının da etkisiyle girişimcilik faaliyetlerinden ve çalışma hayatlarından memnun olduklarını vurgulamışlardır.

6.1.6. Sosyal Ağlar

Kadın girişimcilerin girişimsel süreçlerde karşılaştıkları zorluklar veya gördükleri destekler kadar insan ilişkileri ve sosyal ağları gibi başlıca ihtiyaçları da, girişimcilik faaliyetlerinde sosyal sermaye ihtiyacının ve düzeyinin incelenmesi gereğini beraberinde getirmektedir (Coleman, 1988). Diğer taraftan sosyal ağlar, gönüllülük esasına dayalı etkinlikler ve sosyal hayata katılım veya üyeliklerle değerlendirilen aktif katılım ve etkileşimde de belirleyicidir. Sosyal ağlar bilgiye dayalı ağlara ulaşmayı kolaylaştırarak bu anlamda bilgi paylaşımını güçlendirmekte ve işbirliği fırsatlarını artırmaktadır. Bu araştırmada kadın girişimcilerin sosyal ağ ilişkilerinin, onların sahip olduğu sosyal sermaye düzeyi açısından nasıl bir önem arz ettiği sorgulanmıştır.

Kadın girişimcilerin işleri ile ilgili kararlar alırken öncelikle birlikte çalıştığı kişilere bunun ardından da özellikle güvendiği, *işin uzmanı* olan kişilere danıştıkları görülmektedir. Ayrıca ATSO gibi kurumların ilgili birimlerinden de destek almaktadırlar. Örneğin KG6, işi ile ilgili kararlar alırken özellikle eğitim sektöründe uzman olan kişilerden yardım almaktadır ve profesyonel kanallara ulaşmanın zor olmadığını belirtmiştir: “...Bir işle ilgili kararları alırken hemen interneti açıyorum, o işin Türkiye'deki uzmanı kim? Hemen telefon açıyorum, bu konuyla ilgili sizin çok başarılı olduğunuzu gördüm. Bu konuyla ilgili tecrübenizden yararlanabilir miyim dediğim zaman, çok sevgiyle karşılıyorlar...”

KG12, günümüzde ağ kurmanın kolaylaştığına ve toplumun eskisi kadar herkese ve her şeye kapalı olmadığına değinerek bu anlamda çeşitli bağlantılara ulaşmanın ve bilgiye erişmenin artık zor olmadığını belirtmiştir. KG8 ise sahip olduğu çevre ve ağının çok geniş olduğunu belirterek, ağ kurmaya ve çevre edinmeye önem verdiğini dile getirmiştir:

“... Çünkü dünyada en önemli olan şeylerden biri kişisel networklerimiz. O yüzden ben birçok derneğe üyeyim... Her faydalı eğitim, her bildiğiniz şey, her insan hayatınızın bir noktasında size temas eden bir insan haline geliyor... Bu nedenle STK'lardaki çalışmalarımı tanıştığım

milletvekilleri, bakanlar, odanın üst düzey yöneticileri ile ya da belediye başkanları ile birçok şeyi hayata geçirebiliyoruz...”

Güçlü ağlar olarak nitelendirilen informal ağlar kadın girişimcilerin yakın aile üyeleri ve arkadaşlarından oluşan bağlantıdır. Zayıf ağlar olarak nitelendirilen formal ağlar ise, bankalar, avukatlar, STK'lar, girişimcinin ticari ilişkide bulunduğu birlikler veya kurumlar ve danışmanlardan oluşan bağlantıdır. Katılımcıların çoğu için, eş, aile üyeleri, akrabalar veya arkadaş çevresi gibi güçlü bağları etkili olsa da STK'lar, kurumsal ilişkiler veya danışmanları kapsayan formal ağlar da onların bazı fırsatlara erişmelerini sağlamaktadır.

6.1.7. Katılım

Sivil toplum kuruluşlarına katılım, kişilerin çevresiyle ilişkilerini geliştirmekte; farklı toplumsal tabaka ve etnik kökenden gelen insanların bir araya geldiği bu tür örgütler veya dernekler insanları kaynaştırmakta; hoşgörü ve işbirliği gibi girişimcilik için önemli olan değerlerin yaygınlaşmasına hizmet etmektedir (Aşkın ve Barış, 2016: 76). Bir girişimcinin STK'lara, gönüllü faaliyetlere veya siyasi faaliyetlere katılım düzeyi ne kadar yüksekse sosyal sermayesinin de yüksek olması beklenir.

KG1, Antalya T.O.B.B.K.G.K.'ye üye olduğunu ve kuruldaki diğer üyelerle karşılıklı fayda elde etme şansına sahip olduğunu dile getirmiştir. Özellikle sektör anlamında üyeleri bilgilendirme ve yönlendirme konularında kurula fayda sağladığını ve kurulun da kendisine sosyal çevre edinme avantajı sunduğunu belirtmiştir. KG2 ise, Antalya T.O.B.B.K.G.K.'ye üyeliği sayesinde işi ile ilgili çeşitli sosyal ağlara kolaylıkla ulaşabildiğini özellikle eğitim anlamında da kendisini geliştirme imkânı elde ettiğini belirtmiştir.

KG3 ve KG4, Antalya T.O.B.B.K.G.K ile hem fayda sağlamak hem de eğitimler yoluyla kendilerini geliştirme fırsatı bulduklarını ve kurula üye olmanın kendilerine sosyal çevre yarattığını belirtmişlerdir. KG7 ise bu kurulun dışında da pek çok STK'ya üye olduğunu belirterek siyaseti sevdiğini ve yaklaşık 10 yıldır da siyasi olarak aktif olduğunu böylece politik görüşü ne olursa olsun insanları bilgilendirmek, aydınlatmak ve onlara yol göstermek adına bir şeyleri değiştirebilecekleri inancını ve güvencini onlara yansıtmayı seçtiğini belirtmiştir.

KG9, kadınlara değer veren sosyal sorumluluk projeleri nedeniyle Antalya'daki bazı derneklere üye olduğunu “...Hiç bir STK yararsız değildir. Tanıdığımız 2-3 insan bile size bir şey getirir...” sözleriyle ifade etmiştir. KG11, çeşitli STK'lara kadın girişimcilerin girişimlerinden haberdar olmak, tanışmak ve dayanışmak için üye olduğunu belirtmiştir. KG16, gönüllülük anlamında aktif olduğunu dile getirerek bu aktif katılımını geniş sosyal çevre ve sosyal bağlantılar aracılığıyla katıldığı etkinlikler ve edindiği bilgilere bağlamaktadır. KG19, “...Sosyal katılım bireysel anlamda sosyal yönümün beslendiği alan benim için. İşyerinde çalışma saatlerim çok yoğun oluyor fakat rutinin dışına çıkmak ve farkındalığımın artması açısından faydası oluyor bana...” sözlerini dile getirmiştir.

STK üyesi girişimci kadınlar kendi aralarında ve kuruluş dışındaki diğer birey ve gruplarla ağlar inşa ederek sosyal sermayelerini güçlendirmektedirler. Diğer taraftan STK'lar kadınları güçlendiren, geliştiren ve yeni fırsatlar sunan yapısı sayesinde kadınların bireysel, sosyal ve siyasi açıdan gelişimini destekleyerek kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlamaktadır.

6.1.8. Güven Düzeyi

Sosyal sermaye ve güven unsuru arasındaki ilişkiyi ele alan Coleman'a (1988: 98) göre, “kapalılık özelliği gösteren ağ bağlardaki yapılar, düzenli temaslar ve davranış normları aracılığıyla güven ve itibarın inşa edilmesini ve böylece sosyal sermayenin ortaya çıkmasını sağlamaktadır”. Fukuyama'ya (2005: 25-27) göre ise, “sosyal sermaye toplumda ya da toplumun belli parçalarında yaygınlık kazanan güven aracılığıyla ortaya çıkan bir yeterlilik olup, toplumun temel parçası aile ile ulus arasında yer alan çeşitli büyüklükteki topluluklar tarafından

içerilmektedir”. Toplum ile güven düzeyi arasındaki ilişkiden hareketle yüksek güven düzeyine sahip toplumlar sosyal sermaye açısından daha zengindir. Sosyal sermaye sadakat, dürüstlük ve güvenilirlik gibi tutumların edinilmesi ve özellikle bunların toplumsal bağlamda benimsenmiş olması ile ilişkilidir.

Araştırmada güven olgusunu anlamak amacıyla topluma güvenme, çevreye güvenme ve güvenilir bir insan olma kriterleri neticesinde alt boyutlar oluşturulmuş ve bu boyutlardan yola çıkılarak bulgular değerlendirilmiştir. Ayrıca güvenlik düzeyi adı altında da toplumda kendini güvende hissetme bakımından katılımcılardan görüş ve tecrübelerini aktarmaları istenmiştir. Güven ilişkisine bağlı gelişen ağlar, hem bireysel hem de toplumsal boyutta kadın girişimcilere işbirliği yapabilecekleri veya destek alabilecekleri kaynaklara erişimi sağlaması açısından sosyal sermaye gelişimini etkilemektedir.

KG11, yaşadığı topluma güven duyduğunu belirterek dünyanın çeşitli ülkelerinde zaman zaman bulunduğunu ve karşısına çeşitli fırsatlar çıkmasına rağmen hiçbir zaman başka ülkenin vatandaşı olmayı düşünmediğini vurgulamıştır. “... [Orada] 5 yıl yaşadım Amerikalı olmayı düşünmedim... İçinde yaşadığım topluma güveniyorum nereye güveneceğim başka, başka güveneceğim bir toplum düşünemiyorum...”

Katılımcılara yöneltilen “En çok kime veya kimlere güvenirsiniz?” sorusuna kadınların çoğu, girişimcilik faaliyetleri kapsamında özellikle eş, aile, yakın çevre, birlikte çalıştığı çalışma arkadaşları ve ilişki içinde bulunduğu firmalara güvendikleri cevabını vermişlerdir. “Çevrenizde güvenilir bir insan olarak tanınır mısınız?” sorusuna ise katılımcıların çoğu, olumlu yanıt vermiştir. Güvenilir insan imajı çoğunlukla güvenin karşılıklılık normuyla ilişkilendirilmiştir.

KG1, kendisini yardımsever ve destekleyici özelliklerinden dolayı güvenilir bir insan olarak tanımlamış ve “...Bana en çok benimle çalışanlar güvenir, birlikte yol aldığım arkadaşlarım diyeyim... Biz bir aileyiz...” sözlerini dile getirmiştir. KG2, ise kendini güvenilirliği yüksek bir insan olarak tanımlamış ve bunu da karakterine bağlamıştır. KG4, özellikle yabancı personeli yurt dışından temin etmek ve istihdam sağlamak adına kurduğu şirketinin işleyişinin genel olarak güven ilişkisine dayandığını ifade etmiştir.

Katılımcılar arasında toplumda birliktelik ve dayanışmanın eksikliğine dair genel bir görüşün varlığından bahsetmek mümkündür. Bu görüş ise topluma duyulan güvenin bozulmasına sebep olmaktadır. Ancak bazı yanıtlar itibariyle topluma güven duyduğunu ve olumlu düşünceler beslediğini dile getiren kadın girişimciler de söz konusudur.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de kadınların girişimcilik yoluyla çalışma hayatına kazandırılması, kadın girişimcilerin hem kendileri hem de diğer bireyler için iş fırsatı sunmaları ve çalışma yaşamında daha etkin ve aktif olmaları yönünde fayda sağlamaktadır. Diğer taraftan kadın girişimciliğinin kadınların toplumdaki konumlarını güçlendirmek, toplumun gelişmişlik düzeyini artırmak veya gelir dağılımındaki adaletsizliği önlemek gibi çeşitli katkıları da olmaktadır.

Araştırma kapsamında görüşülen kadın girişimcilerin birçoğu için girişimcilik motivasyonlarını ihtiyaç faktörleri belirlemektedir. Çalıştığı işinden memnun olmama, işsizlik gibi bazı zorunlu nedenlerden dolayı girişimcilik hayatına adım atan kadınlar, söz konusu ihtiyacı fırsata çevirerek başarılı olabilmektedirler. Bazı kadınlar ise sahip oldukları imkânlar çerçevesinde doğabilecek potansiyel fırsatları kollayarak başarılı girişimler kurabilmektedir.

Kadınlar girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlarda özellikle aile ferdi, ortak ve eş gibi yakın çevrelerindeki bağların desteğinden yararlanmaktadırlar. Bu durum güçlü bağlara erişmenin kolaylığı ile açıklansa

da KOSGEB gibi kamu kurumlarının desteğine başvurma da söz konusu olabilmektedir. Finansal destek anlamında zayıf bağlara ulaşmak geçmişe kıyasla günümüzde daha kolaydır. Ayrıca girişimcilik konusunda belirli bir yol almış kadınların başarılarını kendilerine bağladıkları “kadın yapabilir” söylemi de açığa çıkmaktadır.

Kadınlar açısından formal bağlantılara ulaşmanın zor olduğunu ortaya atan çalışmaların aksine (Aşkın ve Barış, 2016; Keskin, 2017) kadınlar özellikle girişimcilik faaliyetleri kapsamında profesyonel kanallara erişim sağlayabilmektedirler. Kadınların daha çok sosyal ağa dâhil olmaya niyetli olması, kadın girişimcilerin yeni bağlantılar kurmaları ve işi ile alakalı destek ve bilgi kaynaklarına ulaşması bakımından girişimcilik başarısını artırmaya yönelik olumlu katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bilgi çağının sunduğu imkânların etkisiyle kadınlar iletişim kurma ve bilgiye ulaşma konusunda daha avantajlı konuma gelmişlerdir. Bu çalışma kapsamında kadın girişimcilerin çoğu STK'lara üyedir ve bu üyeliğin kendilerine çevre bağlantılarını genişletme ve sosyal çevrelerini artırma anlamında fayda sağladığını dile getirmişlerdir.

Kadınların sahip olduğu sosyal ağ ilişkilerinin erkeklerinkinden farklı olduğu ve kadın ve erkeklerin sosyal sermayeye erişimlerinin eşit olmadığını öne süren pek çok araştırma bulgusu vardır (Örn., Barr, 1998; Bartol, 1978; Ibarra, 1992; Burke vd., 1995). Bu çalışmada, katılımcılar arasında kadın olmanın kendilerine üstünlükler sağladığına ve kadınların kimseye muhtaç olmadıklarına dair bir genel görüşün varlığından söz edilse de kadının erkek desteğine ihtiyaç duyabileceğine dair görüşler de söz konusudur. Ancak bu ihtiyaç, kadının güçsüzlüğü ya da zayıflığı ile ilişkilendirilmemektedir. Böyle bir ihtiyacın, toplumsal yaşamda kadın ve erkeğin özellikle kadını zorda bırakan koşullara karşı yan yana durması gereğine dair bir inançla ilişkili olduğu söylenebilir. Diğer taraftan araştırma kapsamında görüşülen kadın girişimcilerin yaşam memnuniyetleri oldukça yüksektir. Bu durum özellikle kadınların tercih ettikleri bağımsız çalışma şekli açısından sevdiği işi yapmaktan motive olduklarının göstergesidir.

Çalışma yaşamında bireylerin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden etkilenmektedir (Alan, 2017: 34). Toplumda kadın olarak sosyal sermayeyi inşa etmede yaşanan güçlükler kadınları erkeklere göre daha fazla bir çaba sarf etmeye zorlamaktadır.

Kadın girişimcilerin finansal destekleri gibi sosyal destek kaynakları arasında da eş ve aile üyeleri öne çıkmaktadır. Özellikle duygusal destek ve araçsal destek bağlamında eşlerin çalışan kadınlara sağladıkları destekler önemli rol oynamaktadır. Diğer taraftan çalışma kapsamında kadın girişimcilerin karşılaştıkları zorluklar arasında; sermaye temin etme güçlüğü, yasal prosedürlerin fazlalığı, bilgi ve tecrübe eksikliği, toplum baskısı, sosyal sorunlar ve toplumsal cinsiyetle ilişkili zorluklar da gözlenmiştir.

Sosyal ağlar kurma ve sürdürme açısından kadın girişimcilerin genel anlamda bilinçli oldukları ve çaba gösterdikleri görülmektedir. Bu anlamda katılımın yanı sıra faydalı olabilecekleri ya da fayda elde edebilecekleri çeşitli bağlantı fırsatlarını takip etmekte ve değerlendirmektedirler.

Kadın girişimcilere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütlerinin sahip olduğu işleyişten hareketle, kadına destek olan ve kadının örgütlenmesini sağlayan her türlü etkinliğin devlet kurumları ile işbirliği içerisinde geliştirilmesi önemlidir. Kadın girişimcilerin toplumsal ve kültürel açıdan desteklenmesi noktasında STK'lara önemli görevler düşmektedir. Bu anlamda kadın girişimcilere yönelik sosyal ağ ve dayanışma platformları kurmak ve geliştirmek faydalı olacaktır.

Bu çalışma kapsamında örneklem dâhilindeki kadın girişimcilerin çoğu evlidir. Boşanmış ya da bekâr olan kadınların girişimcilik faaliyetlerinde sosyal sermaye düzeylerini ele almak birincil ilişkilerden ya da eş desteğinden mahrum kadınların sosyal sermayelerini nasıl oluşturduklarını anlamaya dönük araştırmalara yararlı

olacaktır. Bu araştırmada en az 5 yıldır faaliyet gösteren girişimler incelenip bir nevi başarıya giden yollar sosyal sermaye bağlamında incelenmiştir. Aynı olgular kapanan, iflas eden girişimlerde de incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, N. ve Seymour, R. (2008). Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection. OECD Statistics Working Papers, 2008/01, OECD Publishing, Paris.
- Aldrich, H. E. ve Zimmer, C. (1986). Entrepreneurship Through Social Networks. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Anafarta, N. Sarvan F. ve Yapıcı N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (15), 111-137.
- Aşkın, E. ve Barış, S. (2016). Kadın İstihdamında Sosyal Sermayenin Etkisi: Tokat İlinde Kadın Girişimciler Üzerine Bir İnceleme. Business and Economics Research Journal, Volume 7, Number 2, ss. 63-82.
- Bal, H. (2016). Nitel Araştırma Yöntem ve Teknikleri (Uygulamalı - Örnekli). Sentez Yayıncılık, Bursa.
- Baltacı, A. (2017). Nitel Veri Analizinde Miles-Huberman Modeli. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED). Cilt 3, Sayı 1, Sayfa 1-15.
- Beggs, J. ve J. S. Hurlbert (1997). The Social Context of Men's and Women's Job Search Ties: Membership in Voluntary Organizations, Social Resources, and Job Search Outcomes. Sociological Perspectives, 40(4), 601-622.
- Birley, S. (1985). The Role of Networks in the Entrepreneurial Process. Journal of Business Venturing, 85, 107-117.
- BloombergHt Ekonomi. (7 Mart 2018). Türkiye'de Yeni Şirketin Ömrü 5 Yıl. Erişim Tarihi: 15.11.2018, <https://businessht.bloomberght.com/ekonomi/haber/1866855-turkiye-de-yeni-sirketin-omru-5-yil>.
- Brush, C. G., Carter, N. M., Greene, P. G., Hart, M. M. ve Gatewood, E. (2002). The Role of Social Capital and Gender in Linking Financial Suppliers and Entrepreneurial Firms: A Framework for Future Research. Venture Capital, 4, 305-323.
- Brüderl, J. ve Preisendörfer, P. (1998). Network Support and the Success of Newly Founded Business. Small Business Economics, 10, 213-225.
- Bygrave, W. D. (2004). The Entrepreneurial Process. In W. D. Bygrave & A. Zacharakis (Eds.). The Portable MBA in Entrepreneurship. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Chu, P. (1996). Social Network Models of Overseas Chinese Entrepreneurship: The Experience of Hong Kong and Canada. Canadian Journal of Administrative Sciences, 13, 358-365.
- Cici, E. N. (2013). Kadınların Girişimcilik Yolunda Karşılaştıkları Sorunların Öz Girişimcilik Yetenekleri Üzerindeki Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi İşletme ABD Yüksek Lisans Tezi.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology, 94, 95-120.

- Creswell, J. W. (2013). Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni. Siyasal Kitabevi, Ankara
- Cromie, S. ve Birley, S. (1992). Networking by Female Business Owners in Northern Ireland. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 237-251.
- Çitçi, U. S. ve Coşkun, R. (2012). Sosyal Ağ Kullanımında Süreç Yaklaşımı: Girişimcilerin Sosyal Ağları Kullanımında Farklılaşmanın Değerlendirilmesi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.
- Davidson, M. J. ve Burke, R. J. (2000). *Women in Management: Current Research*, Vol 2. London: Sage Publications Ltd.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95: 542-5725.
- Durgun, Ş. N. D. (2002). Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eşki, H. (2009). Sosyal Sermaye Önemi, Üretimi ve Ölçümü Üzerine Bir Alan Araştırması. Selçuk Üniversitesi İşletme ABD Doktora Tezi.
- Fidan, F. ve Yılmaz, T. (2006). Kadın Girişimciliğine Alternatif Bakış: Serüven mi? Macera mı? 2. Ulusal Kadın Çalışmaları Konferansı Bildirisi.
- Field, J. (2008). Sosyal Sermaye, 2. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Fukuyama, F. (2005). Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması (çev.) Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Golafshani, N. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report* Volume 8, Number 4, December 2003 597-607.
- Gök, M. (2014). Toplumsal Kalkınmanın ve Sosyal Sermayenin Bilinmeyen Aktörleri: Kadın Odaklı Sivil Toplum Kuruluşları. Hacettepe Üniversitesi SBE Sosyoloji ABD Doktora Tezi.
- Gökakın, Z. Ö. (2000). Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Kadın Girişimci Profili. 8. Ulusal Yön. Org. Kong Bildirileri, s.109-123, Nevşehir.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.
- Güleç, S. (2011). Kadın Girişimciliği Karaman Örneği. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İşletme ABD Yüksek Lisans Tezi.
- Günkör, C. (2016). Öğretim Elemanlarının Sosyal Sermaye ve Eğitim Ortamına İlişkin Algıları: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.
- Hisrich, D. R. ve Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*. Fifth Edition. McGraw Hill Higher Education. USA.
- Ibarra, H. (1992). Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. *Academy of Management Review*, 18 (1), 56-88.
- İlter, B. (2008). Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kargider Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi İşletme ABD Doktora Tezi.
- Kane, D. (2010). The Gendered Transition to College: The Role of Culture in Ego-Network Evolution. *Poetics*. 39: 266-289.

- Karaca, P. (2016). Sosyal Desteğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. Gazi Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2016.
- Keskin, S. (2017). Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü E-Dergi Cilt 1 - Sayı 1.
- Kim, S. M. ve Sherraden, M. (2014). The Impact of Gender and Social Networks on Microenterprise Business Performance. *Journal of Sociology and Social Welfare*, September, XLI (3), 49-69.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W. ve Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory For Workers: A New Measure Of Perceived Social Support From Family Members. *Journal Of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
- Klyver, K. (2011). Gender Differences in Entrepreneurial Networks: Adding an Alter Perspective. *Gender in Management: An International Journal*, Volume 26, No. 5.
- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu. Ss. 21-28.
- Kök, S. B. (2007). Küçük ve Orta İşletmeler ve Kadın Girişimciliği, Denizli Ticaret Odası Ekonomik Araştırmalar Serisi. Yayın No: 1, Ankara.
- Küresel Girişimcilik Monitörü Araştırması -GEM- 2014.
- Lin, N. (1999). Building A Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22(1), 28-51.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23, 242-266.
- Narayan, D. ve Cassidy, M. F. (2001). A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory. *Current Sociology*, 49(2), ss. 59-102.
- Narin, M. Marşap, A. ve Gürol, M. A. (2006), Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 8/1, ss. 65-78.
- Okan, T., Sarı, S. ve Peker, İ. (2016). Girişimcilik Başarı Faktörü Olarak Sosyal Sermaye Kriterlerinin Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS) İle Ağırlıklandırılması ve Bir Ölçek Önerisi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 12, Yıl 12, Sayı 1.
- Oke, D. (2013). The Effect of Social Network on Women Entrepreneurs in Nigeria: A Case Study of Ado-Ekiti Small Scale Enterprise. *International Journal of Education and Research*. Vol. 1(11) November. 1-14.
- Onay, Ü. G. (2013). Kadın Girişimciliğini Etkileyen Sosyo Kültürel Faktörler: Isparta KOSGEB Girişimcilik Destekleri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme ABD Yüksek Lisans Tezi.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (1):1.
- Örücü, E. Kılıç, R. ve Kılıç T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt. 14. Sayı. 2.

- Özdevecioğlu, M. ve Çelik, C. (2000). Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma. 8. Ulusal Yön. Org. Kong. Bildirileri Nevşehir, 487-498.
- Özyılmaz, A. M. (2016). Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Nevşehir Hacıbektâş Veli Üniversitesi Sosyoloji ABD Y Lisans Tezi.
- Patrick, C., Stephens, H. ve Weinstein, A. (2016). Where are all the self-employed women? Push And Pull Factors Influencing Female Labor Market Decisions. *Small Business Economics*, 46(3), 365-390.
- Putnam, R. (1993a). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect*, 13(4), 35-42.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse And Revival Of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Robinson, S. ve Stubberund, H. A. (2009). Sources of Advice in Entrepreneurship: Gender Differences in Business Owners. *Social Networks. International Journal of Entrepreneurship*, Volume 13.
- Roomi, M. A. (2013). The Role of Social Capital and Human Capital in the Growth of Women-Owned Enterprises in the United Kingdom. Doctoral Thesis of Royal Holloway University of London.
- Soysal, A., (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadımlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*.
- Tan, F. Z. S. (2006). Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği. 14. Ulusal Yön. Org. Kong. Bildiriler Kitabı, Erzurum.
- Tundui, C. ve H. Tundui (2013). An Empirical Analysis of Social Capital and Enterprise Performance in Tanzania: The Case of Women Owned Businesses. *International Journal of Developing Societies*, 2(1), 2013, 50-60.
- TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2017 (23 Mart 2018). Erişim Tarihi: 23.03.2018, www.tuik.gov.tr.
- Uygun, M. ve Özçifçi, V. (2012). Girişimcilerin Sosyal Ağlara Yönelik Algılamalarının İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1.
- Uzzi, B. (1999). Embeddedness in The Making Of Financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firms Seeking Financing. *American Sociological Review*, 1999, Vol. 64, 481–505.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi* Sayı 35, sf. 29-56.
- Wellman, B. ve Berkowitz, S. D. (Eds.). (1988). *Structural Analysis in The Social Sciences*, Vol. 2. *Social Structures: A Network Approach*. New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Welter, F. (2006). Women’s Entrepreneurship in Germany: Progress in a Still Traditional Environment. In: C. Brush, N. Carter, E. Gatewood & M. Hart (eds.) *Growth-Oriented Women Entrepreneurs and Their Businesses: A Global Research Perspective*.
- Yang, T. ve Aldrich, H. E. (2014). Who’s the Boss? Explaining Gender Inequality in Entrepreneurial Teams. *American Sociological Review*. Vol. 79 (2): 303-327.
- Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık, Ankara.



YÜKSELEN EKONOMİLERİN AR-GE HARCAMALARININ, BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ MALLARININ İHRACATININ VE PATENT SAYILARININ EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNE ETKİSİ: PANEL VERİ ANALİZİ (2000-2015)

THE EFFECT OF R & D EXPENDITURES, THE EXPORTATION AND INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES PRODUCTS AND PATENT NUMBERS OF RISING ECONOMIES TO THE EFFECT ON ECONOMIC GROWTH: PANEL DATA ANALYSIS (2000-2015)

GÖKÇEN ÖZKAN¹, İlyas BAYAR²

Öz

Bilgi ekonomisinin temel parametrelerini oluşturan araştırma geliştirme, üretilen yüksek teknolojlili bilgi ve iletişim malları, inovasyon çalışmalarının bir göstergesi olarak yaratılan marka ve patentler, hükümet bütçelerinden eğitime ayrılan pay vb. birçok unsur yükselen ekonomilerin kırılma eğilimini atlattıklarına ve sürdürülebilir büyüme ile kalkınma hamlelerinin oluşturulmasında büyük bir önem taşır. Yapılan bu çalışmada Ar-Ge harcamalarının, bilgi ve iletişim teknolojisi ürünleri ihracat yüzdesinin, patent sayılarındaki artış ile ekonomik büyüme (GSYİH) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Panel Veri Analizi yöntemi kullanılarak Pedroni Eşbütünleşme, Kao Eşbütünleşme testi ve Dumitrescu-Hurlin nedensellik analizleri yapılmıştır. Yükselen ekonomiler³ için 2000-2015 dönem verileri incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde Ar-ge harcamalarının, ihraç edilen bilgi ve iletişim teknoloji mallarının, patent sayısındaki artışların ekonomik büyüme ile uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisine sahip olduğu ve söz konusu değişkenlerin ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etki oluşturduğu gözlemlenmiştir. Ekonomik büyümeden Ar-Ge harcamalarına doğru tek yönlü nedensellik, ekonomik büyüme ile ihraç edilen bilgi ve iletişim teknolojileri arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ar-Ge, Teknoloji, Ekonomik Büyüme, Panel Veri Analizi,

¹ Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, ozkang@gantep.edu.tr

² Öğr.Gör., Mardin Artuklu Üniversitesi, ilyasbayar@artuklu.edu.tr

³ Brezilya, Mısır, Güney Afrika, Türkiye, Yunanistan, Hindistan, Çin, Güney Kore, Kolombiya, Macaristan, Malezya, Rusya, Tayland, Çek Cumhuriyeti, Meksika, Polonya.

Abstract

Research development, high-tech information and communication goods which constitute the main parameters of the knowledge economy, brand and patents created as an indicator of innovation studies, government budget allocations for education and many other similar elements are of great importance for emerging economies to overcome the threshold of fragility and to create sustainable growth and development spurts. This study examines R & D expenditures, percentage of information and communication technology products export, the annual rate of increase in the number of patents and its relationship with GDP. Using the Panel Data Analysis method in the study by utilizing the Pedroni and Kao panel cointegration, Dumitrescu-Hurlin causality methods tests. In this paper it was examined the data of 2000-2015 period for Emerging economies, As a result of the analyzes, it has been observed that R & D expenditures, exported information and communication technology goods and the number of patents have a long-term cointegration relationship with economic growth and these variables have a positive effect on economic growth. It is reached that there is a one causality relation from economic growth to R&D expenditures and bidirectional causality between economic growth and information and communication technology products export.

Keywords: R&D, Technology, Economic Growth, Panel Data Analyses,

1.GİRİŞ

Ekonomik politikaların temel amaçlarından birisi ülkede yaşayan hane halklarının ortalama gelir seviyelerini ve dolayısıyla refah düzeylerini artırmaktır. Küreselleşme, serbest piyasa ekonomisi, uluslararası mal, hizmet ve faktör piyasalarındaki mobilizasyon gibi unsurlar dünya ölçeğinde ölçülebilir bir şekilde nispi ya da mutlak anlamda ülkelerin yaşam kalitesini arttırmıştır. Bu süreçle birlikte üretim faktörlerinin, üretim biçimlerinin ve organizasyonlarının değişmesi kaçınılmaz olmuştur. Tarım toplumunun egemen olduğu dönemlerde mal ve hizmet üretmek için kullanılan üretim faktörleri doğa ve emek iken; sanayi toplumu ile birlikte sermaye ve girişimci unsurları da eklenmiştir. İktisadi büyüme kuramlarında teknolojinin rolü, dışsal ya da içsel olduğu tartışması bir yana teknoloji ve dolayısıyla bilgi de artık üretim faktörlerinden bazıları olarak sayılmaktadır.

Bilgi, bilginin uygulama biçimi ve ekonomik entegrasyonu son yıllarda artan bir öneme sahip olmuştur. Gelişmiş ülke ekonomilerinin temel dinamiği “bilgi” odaklı üretim anlayışı iken gelişmekte olan ülke ekonomilerinin büyük bir pazara sahip olması, dış ticarete ağırlığının artması ile birlikte bilgi ekonomisi yaratma bağlamında halen istenilen seviyede olmadığı aşikârdır. Bilgi ekonomisi indeksi bakımından en üst seviye de olanlar dünyanın gelişmiş ekonomileridir. Bu bağlamda gelişmiş ekonomi sınıflandırmasında yer almasa bile bu sınıflandırmaya girmesi en muhtemel ülkeler yükselen piyasa ekonomileridir. Yükselen piyasaların kırılma eğilimini atlatması, kronik bir hale gelen cari işlemler dengesi sorunsalını çözmesi, ulusal refahlarının artırılma çabası ve iktisadi, siyasi krizlerle karşılaşılması vb. konular bakımından bilgi ekonomisine yönelik politikalar daha önemli bir hale gelmektedir. Doğu Asya mucizesi bu anlamda bir referans oluşturması bakımından önem taşır. Araştırma geliştirmeye dönük yatırımlar için milli gelirden daha fazla payın ayrılması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretilmesi, Ar-Ge'nin bir çıktısı olarak patent sayısının artırılması, eğitime yapılan yatırımların hem özel hem de kamu kesimi yoluyla daha fazla artırılması gibi durumlar ülkelerin hem gelişmişlik seviyesini arttırmaları noktasında hem de insani refah düzeyinin yükselmesi bakımından öncelenmesi gereken bir dizi çalışmaları gerekli kılmaktadır.

Yapılan çalışmada 15 yükselen ekonomi için 2000-2015 dönemi arasında Ar-Ge harcamaları, ihraç edilen bilgi ve iletişim teknolojisi malları, patent sayıları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin tespit edilmesi

amaçlanmaktadır. İktisadi yazında söz konusu ilişkinin belirlenmesine dönük çalışmalar daha çok Avrupa Birliği ülkeleri, OECD ülkeleri, gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler açısından yapılmış iken bu çalışmada ilişkinin varlığı yükselen ülke ekonomileri açısından ele alınmaya çalışılmıştır.

Çalışmada yükselen piyasa ekonomilerinin bilgi toplumu açısından değerlendirilmesi için söz konusu ülkelerin Ar-Ge harcamaları, patent sayısı ve bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip malların iktisadi büyümeye etkisi incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde yükselen piyasalar ve bilgi ekonomisi ile ilgili teorik bir çerçeve çizilmiştir. Üçüncü bölümde büyüme kuramlarının teknoloji ve Ar-Ge'ye yaklaşımı ile birlikte bilgi ekonomisinin ölçülmesi ve gelişmekte olan ülkeler için önemine değinilmiştir. Dördüncü bölümde ampirik literatür taraması yapılmıştır. Beşinci bölümde panel veri modeli ile ekonometrik analiz yapılmaya çalışılmıştır.

2. YÜKSELEN PİYASALARIN VE BİLGİ EKONOMİSİNİN TEORİK BİR ÇERÇEVESİ

2.1. Yükselen Piyasalar

Gelişmekte olan ülkeler (developing countries) *“sanayileşme yarışında gelişmiş kapitalist ülkelerin gerisinde kalmış, sömürgecilik sürecinde kaynaklarına el konulduğu için, az gelişmiş, geri kalmış ya da gelişmemiş gibi olumsuz çağrışımları olan nitelemelerin yerine ikame olarak kullanılan deyim”* anlamına gelmektedir. Bu kavram aynı zamanda kalkınma hamleleriyle *“geri kalmışlık çemberini kırmaya”* çalışan ülkeler için de kullanılmaktadır (Demir ve Acar, 2005, s. 163). Esasında, gelişmekte olan ülkeler kavramının iktisat yazınında varlığı yeni olmakla birlikte daha önceleri söz konusu terim yerine önceleri geri ülkeler (bölgeler), sonraları ise azgelişmiş ülkeler ifadesi kullanılmıştır. Geri kalmışlık ya da azgelişmişlik kavramının statik bir durumu ifade etmesi, bu minvaldeki ülkelerin gelişmişlik seviyesinin ihmal ediliyor imajının verilmesi, kötümser ve rijit (katı) bir çağrışımı ifade ettiği için gelişmekte olan ülkeler kavramının kullanımı yaygın hale gelmiştir (Kemer ve Arda, 2009, s. 254).

Gelişmiş ülkelerde var olan kimi iktisadi sorunlar gelişmekte olan ülkelerde daha baskın ve derindir. Latin Amerika, Türkiye vb. diğer ülkelerde her zaman enflasyon, işsizlik, dış ödemeler ve bütçe disiplinsizlikleri göze çarpmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeleri ayıran kıstasları 5 başlık altında toplamak mümkündür (Ertürk, 1996, s. 429):

- Sağ bir finansal yapının varlığı
- Devletin ekonomik hayat ve makro büyüklüklerdeki payı
- Para basmanın kaynak yaratmak için başvurulan bir yöntem olması
- Döviz piyasasına yapılan müdahaleler
- İhracat içindeki tarımsal ürünlerin ağırlığı

Gelişmekte olan ülkelerin bazıları finansal liberalizasyon, küreselleşme, bilgi ekonomisinin hâkim olması, ihracata dayalı bir ekonomik anlayışın uygulanması sayesinde benzer ülkelerden sıyrılarak iktisat yazınında yeni bir kavramın doğmasına zemin hazırlamışlardır. Yükselen piyasa ekonomileri kavramı Dünya Bankasının özel bir finans kolu olan Uluslararası Finans kurumunda çalışan Ekonomist Antoine W. Von Agtmael tarafından 1980'lerin başında ilk defa kullanılmıştır (Pacek ve Thornily, 2007, s. 5). 1960'lardan sonra dışa açık sanayileşme politikalarıyla hızlı bir kalkınma hamlesi gerçekleştiren ve *“ilk nesil yeni sanayileşen ülkeler”* olarak adlandırılan ülkeler Hong Kong, G. Kore, Singapur ve Tayvan'dır. 1980'lerde ve 1990'lardan sonraları ise dünya ölçeğinde farklı kıtalarda Çin, Hindistan, Brezilya, Rusya, G. Afrika, Malezya ve Endonezya gibi *“ikinci nesil*

ülkeler” göstermiş oldukları yüksek büyüme oranlarıyla IMF’nin yükselen piyasalar grubunda kategorize edilmiştir (Seyidoğlu, 2017, s. 575-579). Garten (1997) yükselen piyasalar ile gelişmekte olan ülkeleri birbirinden ayıran hususları şu şekilde ifade etmektedir (Garten, 1997, s. 13-15’ten aktaran Taş ve İspiroğlu, 2017, s. 227).

- Sahip olunan büyük pazar özelliği, bulunduğu bölgede güç sahibi olma, geniş kaynaklar ve yüksek nüfus oranı.
- Statüsünün dünya ölçeğinde büyük ölçüde ilerleme göstermesi.
- Uluslararası sahada siyasi, ekonomik ve sosyal alanda görülebilir ve hissedilebilir bir önem kazanması.
- Hızlı iktisadi büyüme oranlarına ulaşmaları ve böylelikle öncü bir büyüme rolü üstlenmeleri.
- Hem özelleştirme hem de dış yatırımlar noktasında açık bir politika sergilemeleri.

Yükselen piyasalar için sınıflandırmaya giden kuruluşların başında Morgan Stanley Capital International (MSCI) ve Standart and Poor’s (S&P) gelmektedir. Morgan Stanley Capital International (MSCI) kurumsal yatırımcılar için araştırma yapan bağımsız bir kuruluş olarak gelişmekte olan ülkeler arasından yükselen ekonomiler için piyasa endeksi oluşturmuştur. Bu endeks 24 ülkeden oluşmuştur (<https://www.msci.com/market-classification>, 2018)⁴. Yatırımcılar için finansal piyasa verileri akışı sunan başka bir kuruluş olan S&P Dow Jones 22 ülkeyi yükselen piyasa ekonomisi kapsamına almıştır (S&P Dow Jones Indices, Mayıs, 2017).⁵ İki kuruluşun yükselen piyasalar için belirledikleri ülkelerin 22’si ortak iken MSCI S&P Dow Jones’tan farklı olarak Güney Kore ve Pakistan’ı eklemiştir.

2.2. Bilgi Ekonomisi Tanım ve Unsurları

Uygurlık tarihinde geleneksel toplumların tarım toplumu olarak adlandırılmalarının nedeni ana üretim faktörlerinin toprak olmasından ileri gelirken, kapitalist-sosyalist iktisadi düşüncelerin (zıt iki fikre sahip olmaları ile birlikte) egemen oldukları sanayi toplumunda temel üretim faktörü sermaye olmuştur. Bilgi ise bilgi toplumunda üretim faktörünün temelini oluşturmuş ve bilgi eksenli üretim ilişkilerinin biçimlendirdiği ekonomi olarak da bilgi ekonomisi inşa edilmiştir. Bu bağlamda bilgi ekonomisini “*insana ait bilimsel, sistematik ve organize bilginin (knowledge) üretime, tüketime ve paylaşımına uygulanmasını konu alan faaliyet biçimi*” olarak tanımlamak mümkündür. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte üretim faktörlerinin kullanım biçimi ve ağırlığı, ekonomik anlayışta bazı değişimlerin olması kaçınılmazdır. Bu durumu şu şekilde betimlemek mümkündür (Erkan, 2013, s. 55).

Tablo 1. Sanayi Ekonomisi ve Bilgi Ekonomisinin Karşılaştırılması

Sanayi Ekonomisi	Bilgi Ekonomisi
• Sanayi toplumu anlayışı	• Bilgi toplumu anlayışı
• Fiziki üretime odaklanma biçiminde ekonomik anlayış	• Bilgi üretimine dayalı ekonomik anlayış
• Artı değer yaratan kas gücü iken	• Artı değer üreten, bilim eksenli düşünce metotlarını sistematik biçimde kullanabilen beyin gücü

⁴ Brezilya, Çek Cumhuriyeti, Çin, Şili, Mısır, Hindistan, Kolombiya, Yunanistan, Endonezya, Meksika, Macaristan, **Güney Kore**, Peru, Polonya, Malezya, Katar, Filipinler, **Pakistan**, Rusya, Tayland, Türkiye, Tayvan, Birleşik Arap Emirlikleri, Güney Afrika.

⁵ Brezilya, Çek Cumhuriyeti, Çin, Şili, Mısır, Hindistan, Kolombiya, Yunanistan, Endonezya, Meksika, Macaristan, Peru, Polonya, Malezya, Katar, Filipinler, Rusya, Tayland, Türkiye, Tayvan, Birleşik Arap Emirlikleri, Güney Afrika.

• Fiziki üretim mekânı teknoloji donanımlı fabrikalar	• Bilgi ekonomisinin bilgisi üniversiteler, teknoparklar, ar-ge merkezleri, internet ağları
---	---

3. TEKNOLOJİ, AR-GE VE BİLGİ EKONOMİSİ

İnsanların ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretmek için gerekli olan üretim faktörleri emek, toprak ve sermaye iken John Baptiste Say tarafından dördüncü üretim faktörü olarak girişimcilik literatüre eklenmiştir. Joseph Alois Schumpeter'in dinamik girişimcilik kavramı hem iktisat hem de işletme yazınında girişimciliğin önemini artırırken son zamanlarda "teknoloji" de üretim faktörlerinden biri olarak sayılmaktadır (Başar vd., 2009, s. 1-9; Savaş, 2007, s. 297-298; Özsağır, 2013, s. 102-114). Bu bağlamda teknolojinin varlığı ve gelişimi yeni bir mal ya da hizmet üretmek veya mevcut malların daha kaliteli ve ucuz üretilmesini sağlamak üzere bilgi, beceri ve süreçlerin bir bileşimini ifade eder. Araştırma, geliştirme ve bilimsel bilgi yaratımı/birikimi, teknolojinin gelişme ve yeniliklerinin odak noktası ve aynı zamanda sürükleyici kavramlarıdır. Özellikle Ar-Ge faaliyetlerinin yürütülmesinde başat kurumlar olan üniversiteler ve araştırma merkezleri teknolojinin gelişimi için çok önemli bir durum ifade eder (Seyidoğlu, 2003, s. 781).

Uzun dönem ekonomik büyümenin belirleyici faktörleri temel kaynaklar ve diğer kaynaklar olarak iki ana gruba ayrılabilir. Temel kaynaklar arasında işgücü, fiziksel sermaye ve doğal kaynakların yanı sıra teknolojiyi en önemli faktör olarak saymak mümkündür. Teknolojik gelişmeler sayesinde bilimsel çalışmalar uygulama alanına kavuşmuş, toplam çıktı miktarı artmış ve kaliteli mal ve hizmet üretimine dönük farklı bilgiler elde edilmeye başlanmıştır. Buhar makinesinin icadı ve sonrasında sanayi devrimi ile birlikte yeni buluşların varlığı iktisadi büyüme üzerindeki etki alanının yeniden güncelliğini yakalamıştır. Bu anlayışla birlikte teknolojinin içselleştirilme çabaları Schumpeter ile olanak sağlamıştır. Marx ve Schumpeter kapitalist ekonomik sistemde yenilik ve teknolojik gelişmenin kalkınmaya olan etkilerini dile getirmişlerdir. (Taban, 2013, s. 29-32).

İktisadi yazınında büyüme teorileri üzerindeki çalışmalar iki dönemden oluşur. Birinci dönem 1950'lerin sonlarında ve 1960'lı yıllarda hâkim kuram olan neoklasik büyüme kuramı; ikinci dönem 1980'li yılların sonları ve 1990'lı yılların başında son 30 yıldır etkili olan teknoloji gelişmeler odaklı içsel ekonomi teorisidir. Neoklasik büyüme teorisi sermaye birikimi, sermaye kararlarının tasarrufla ilişkisi ve benzeri konulara odaklanır. Bu teoriye katkısı olan en önemli ekonomist Robert Solow'dur. Neoklasik büyüme kuramına karşı 1980'lerin sonlarında kuramsal ve ampirik alanda bir hoşnutsuzluk vardı. Neoklasik büyüme modeline göre uzun dönemli büyümenin kaynağı teknolojik gelişmelerdir. Fakat eleştirilen husus neoklasik iktisadın teknolojik gelişmeye neden olan iktisadi faktörleri açıklayamaması olmuştur (Dornbush vd., 2011, s. 61-78).

Standart neoklasik ekonomik büyüme modellerinde büyüme sermaye birikimi üzerine temellendirilir. Bu standart model teknolojiyi "evrensel olarak elde edilebilir serbest bir mal" olarak nitelendirir. Örnek olarak Solow büyüme modeli neoklasik yaklaşımı kullanır ve "marjinalist" yaklaşımı içerir. Solow büyüme modelinde kalıcı büyümenin şartı teknolojik gelişmelerdir yani hedeflenen temel amaç "uzun dönemde büyümeyi belirleyen şeyin teknolojik gelişmeler" olduğu savıdır (Mankiw, 2010, s. 111). Bu kuramda ekonomik büyümeyi belirleyen ana unsur dışsal bir şekilde sisteme dâhil edilen teknoloji ve nüfus artış hızı iken sonraki yıllarda yeni iktisat ekolünden Romer ve Lucas içsel büyüme modellerini geliştirirken teknolojiyi öncekilerin tersine içsel bir değişken olarak ele almıştır. Teknolojik değişim direkt olarak bilimsel çalışmalarla ilişkili olmanın yanı sıra nüfusun eğitim düzeyinin geliştirilme çabalarını, araştırma geliştirme faaliyetlerine ayrılan harcamaların milli gelir içindeki yüksek payını temsil etmektedir. İçsel büyüme modelinden biri olan ve aynı zamanda rekabetçi olmayan büyüme

modeli olarak da tarif edilen Ar-ge modeli Romer'in 1986 tarihli çalışmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu modelin en belirgin özelliği neoklasik büyüme kuramının aksine üretim sürecinde kullanılan bilginin bilinçli bir çalışma (firmaların laboratuvarlarda ürettikleri yeni bilgiler, patent [yasal haklar]) ve çabanın ürünü olduğunu dile getirmesidir. (Taban, 2013, s.29-32).

Schumpeteryen geleneğinin fikirleri öncülüğünde Paul Romer (1986), büyümenin itici bir gücü olarak teknolojiye dair yeni bir bakış açısı geliştirmiştir. Romer'e göre iktisadi büyümenin son kaynağı teknolojik yeniliktir ve Ar-Ge teknolojisi farklı bir mal olarak ekonomide yer alır. Ar-Ge faaliyetlerine yapılan harcamalar her ne kadar sabit maliyetlere neden olsa da başlangıç maliyetlere katlanma ileri bir bilginin varlığı halinde yeniden maliyet gerektirmez. Yani bir tasarım veya bilgi geliştirme eylemin başarılı olması durumu yeni uygulamaların neredeyse maliyetsiz bir halde elde edilmesine olanak sağlayacaktır. Bu durum özellikle Ar-ge faaliyetlerini kullananlar açısından ölçüğe göre artan bir getiri sağlar (Yeldan, 2011, s. 221-222).

Ar-Ge faaliyetleri üzerinden iktisadi büyümeyi açıklayan bir diğer yaklaşım Grosman ve Helpman (1990) modelidir. Grosman ve Helpman'a göre teknolojik yenilikler sayesinde artan verimlilik ve karlılığın uzun dönemde de artacak olması iktisadi büyümeyi besleyecek ve de bu durum Ar-Ge çalışmaları sayesinde hem ürün çeşitliliği hem de kaliteyi yükselterek sürdürülebilir bir ekonomik büyüme garanti altına alınacaktır. Aghion ve Howwit (1992) çalışmalarında hem bireysel hem de kurumsal ar-ge sürecinin pozitif dışsallık durumu oluşturduğunu, bu durumun teknolojik yeniliklerle birlikte ekonomik büyümenin kaynağı haline geldiğini ifade eder. Aghion ve Howwit (1992), Schumpeter'in "yaratıcı yıkım" (Schumpeter, 2010, s. 101-107) kavramına benzeyecek bir biçimde yenilik yaklaşımlarını "*dikey teknolojik yenilik*" olarak adlandırmıştır (Taban, 2013, s. 29-32).

Sanayi toplumu sermaye birikimine ve bu birikim, organizasyonuna dayalı bir ekonomik anlayış meydana getirirken bilgi çağı da bilgi endeksli bir örgütlenmeye ortaya çıkararak sermayenin ikinci planda kalmasına neden olmuştur. Günümüzde üretim faktörlerinin en önemli unsurlarından biri bilgidir. Yenilikçi ve dinamik yapısı ile birlikte sermayeden en temel farkı azalan sermayenin aksine azanla değil artan bir verim yapısına sahip olmasıdır (Erkan, 2013, s. 23).

Bir ülkenin bilgi ekonomisi açısından hangi düzeyde olduğunu tespit etmek için iki farklı yöntem kullanılmaktadır (Özsağır, 2013, s. 203). Birinci yöntem bir ülkenin "bilgi ekonomisi" niteliğine sahip olması ya da bilgi ekonomisi olma noktasında aldığı mesafe tek tek endekslerden ziyade birçok değişkenin bir arada dikkate alınarak oluşturulmuş endeksler ile tespit edilir. Bu metodu kullanmanın iki avantajı vardır: i) değişkenleri bir araya getirmek suretiyle tek endeks üzerinden yapılacak gözlemler ülkelerin bilgi ekonomisi yolundaki durumlarını daha kolay yansıtır, ii) farklı göstergelerin varlığı sebebiyle (kişi başına gelir, yüzde değişim) tek bir değişkene indirgenen hesaplamalar ölçümün sağlığını artırır. Bu bağlamda bilgi ekonomi indeksi ile ilgili temel çalışmalar yapan kuruluşlar aşağıda sıralanmıştır (Atik, 2013, s. 86; Özsağır, 2013, s. 204-209):

- Japonya Haberleşme ve Ekonomik Kurumu
- Japonya Bilgi İşleme ve Geliştirme Merkezi
- Dünya Bankası (Beş Temel Gösterge)
 1. Performans Göstergeleri
 - a) Yaşam Beklentisi Endeksi
 - b) Eğitim Endeksi
 - c) GSYİH Endeksi
 - d) İnsani Gelişme Endeksi
 2. Ekonomik Teşvikler ve Kurumsal Rejim
 3. Eğitim ve İnsan Kaynakları

4. Yenilik Sistemi

5. Bilgi Altyapısı

- Dünya Ekonomik Formu
- Uluslararası Telekomünikasyon Birliği

İkinci yöntem, araştırma ve geliştirme üzerine yapılan harcamalar, bilgi iletişim teknolojisi harcamalarının seviyesi, bilgiye yapılan yatırımların harcama düzeyi, bilginin uygulama imkânını oluşturan araştırmalarda çalışan araştırmacı sayısı, eğitime ve özellikle de yükseköğretim harcamalarına ayrılan pay gibi çeşitli parametreler oluşturmaktadır. Bir ülkeyi bilgi ekonomisi açısından değerlendirmek için bilgi ekonomisi indeksi haricinde bazı performans göstergeler vardır. Söz konusu parametreleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Özsağır, 2013, s. 204-211).

- Araştırma geliştirmeye dönük faaliyetler bütünü ve bu faaliyetlere yönelik yapılan harcamaların boyutu/büyüklüğü.
- Bilim ve teknoloji sahasında özellikle de araştırma geliştirme faaliyetlerinde istihdam edilen insan sayısı ve araştırmacı sayısı.
- Bilgi yaratmaya ve bilgiyi elde etmeye dönük yükseköğretim ve ar-ge harcamaları.
- Bilgi yatırımlarının bir çıktısı olarak bilimsel yayın ve üretilen patent sayısı.
- *Bilgi işlem teknoloji sektöründeki gelişmeler.*
- *Gençliğin bilime olan ilgisi gibi veriler önemli verilerdir.*

Ülkeler arasında ekonomik büyüme oranlarının hem ülkeler hem de zaman içerisinde farklılık göstermesinin başlıca nedenlerinden bazıları sermaye (beşeri ve fiziksel) ve teknolojik farklılıklardan ileri gelmektedir. Teknolojik farklılıklar uzun dönem büyümenin ekonomik etkenlerinden biridir. Bilimin ötesinde “bilimsel bilginin kullanışlı ürün ve süreçlere” evrilmesi gereklidir. Bu bağlamda teknolojinin yaratılması için birçok kaynağın bu kullanıma sevk edilmesi Ar-Ge’yi gerekli kılar. Gelişmekte olan ülke ekonomileri için bilgi ekonomisine dönük çalışmaların önem derecesini yansıtan örnek olaylardan belki de en önemlisi “Doğu Asya Mucizesi” olarak da adlandırılan dört ülkenin (Asya Kaplanlarının) büyüme ve kalkınma serüvenidir. Dünya Bankasının 1993 tarihli Doğu Asya Mucizesi adlı çalışmasında Yüksek Performans Sergileyen Asya Ekonomileri (YPSAE) açısından ekonomik büyümeyi sağlayan iki temel faktör bulunmaktadır. Yüksek tasarruf oranı ve eğitime verilen güçlü destekler (Krugman vd, 2017, s. 692). Doğu Asya mucizesinin perde arkasında yatan unsurlar fiziksel sermaye artışı ile birlikte eğitimin kalitesinin artması ve yaygınlaşması, beşeri sermayeye dönük iyileşmeler ve en önemlisi teknolojik gelişmelerdir. 1960 yılında fakir bir ülke olan Güney Kore’nin 30 yılı boyunca kişi başına düşen gayri safi milli hasılayı ortalama %7 artırması ve benzer gelişmelerin Tayvan, Hong-Kong, Singapur ve Çin’de görülmesi bilgi ekonomisinin temel parametrelerinin önemini göstermesi bakımından önem taşımaktadır (Krugman ve Wells, 2010, s. 239-246; Dornbush vd., 2011, s. 88).

4. AMPİRİK LİTERATÜR

Ekonomik büyüme ve Ar-Ge harcamaları arasında genel olarak pozitif bir korelasyon olduğunu söylemek mümkündür. Savaş sonrası ABD ve OECD ülkeleri bu iddiayı güçlü kılmaktadır (Yeldan, 2011, s. 231). İktisadi literatür incelendiğinde özellikle OECD ülkeleri ve Avrupa Birliği ülkeleri üzerine yapılan çalışmalarda Ar-Ge harcamaları ve ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve Ar-Ge harcamaları ile Ar-Ge sahasında istihdam edilen personel sayısı artırılmasının söz konusu ülkelerde iktisadi büyümeye katkı sağladığı tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmalarda aynı durumun gelişmekte olan ülkeler için aynı sonuçlar verdiğini söylemek

güçtür. Gelişmekte olan ülkelerin belirgin sorunlarından bazıları tasarruf yetersizliği, kronik bütçe açıkları ve ekonomik büyümenin sektörel dağılımının bilgi ekonomisinden ziyade tarım-sanayi ağırlıklı olmasıdır. Bu bağlamda özel sektörün yüksek teknolojiye sahip ve katma değeri yüksek ürünler üretmek için gerekli olan ve daha çok kuruluş aşamasında ihtiyaç duyulan finansal ve beşeri kaynak eksikliği söz konusu durumu anlaşılabilir kılmaktadır. Aynı zamanda kamunun iktisadi politikalar oluştururken yaptığı tercihlerin Ar-Ge'nin etkinliğini belirlemesi de durumun anlaşılmasına olanak sağlamaktadır. Araştırma geliştirme harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde etkisinin olup olmadığı ve iki değişken arasındaki ilişkinin nedensellik yönüne dönük OECD ülkeleri, AB üye ülkeleri, BRİCS ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomisi üzerine yapılan birçok çalışma mevcuttur. Söz konusu çalışmaların bazıları aşağıda sıralanmıştır.

Samimi ve Alerasoul (2009), 30 gelişmekte olan ülke için 2000-2006 dönemi verilerini temel alarak yaptıkları çalışmada, devlet harcamalarının GSYİH içindeki araştırmaya ayrılan pay, nüfustaki araştırmacı sayısı ve bilimsel çıktılarını veri aldıkları panel veri analizi yapmışlardır. Ar-Ge harcamalarının düşük olmasından dolayı söz konusu gelişmekte olan ülkelerde Ar-Ge harcama değişkeninin ekonomik büyüme değişkeni üzerinde önemli bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gülmez ve Yardımcıoğlu (2012), Ar-Ge harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 21 OECD ülkesinin 1990-2010 dönemine ait verilerini uzun dönemli Pedroni eşbütünlük, Pedroni DOLS ve FMOLS panel nedensellik testi ile analiz etmişlerdir. İki değişken arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi ile birlikte 21 OECD ülkesinin 1 birimlik ar-ge harcaması artışının ekonomik büyüme üzerinde uzun dönemde 0,77 birimlik artış meydana getirdiği tespit edilmiştir.

Özcan ve Arı (2014), Ar-Ge harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla 15 OECD ülkesinin 1990-2011 dönemi için panel veri modeli kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak da brüt sermaye yatırımı, ticari açıklık düzeyi, ar-ge harcamalarının GSYİH içindeki payı ve toplam istihdam düzeyi kullanılmıştır. Araştırma geliştirme harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Inekwe (2015), çalışmasında Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki rolünü incelemek için üst orta gelirli 66 ülke üzerine 2000-2009 yılları arasında dinamik bir sistem olan Genelleştirilmiş Moment Yöntemi (GMM) yöntemi ile analiz etmiştir. Ar-Ge harcamalarının büyüme üzerinde kısa ve uzun vadede etkileri farklılık göstermekle birlikte bu etki orta gelirli ekonomiler için pozitif iken, düşük gelirli ekonomilerde önemsizdir.

Dam ve Yıldız (2016), 2000-2012 dönemi yıllık verileri kullanarak Ar-ge ve inovasyonun iktisadi büyüme üzerindeki etkilerini panel veri analizi ile BRİCS-TM ülkeleri üzerinden test etmişlerdir. Ekonomik büyümenin bağımlı, inovasyon ve Ar-Ge harcamalarının bağımsız değişkenler olarak kullanıldığı İki farklı modelde hem Ar-Ge hem de inovasyonun ekonomik büyümeye etkisinin pozitif olduğu ve söz konusu modellerin de istatistiksel olarak anlamlı çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Blanco, Gu ve Priege (2016), 1963-2007 dönemi arasında ABD'nin 50 eyaleti üzerinde özel kesimin Ar-Ge faaliyetlerinin toplam faktör verimliliği ve ekonomik büyüme üzerine etkisini incelemek üzere panel veri analizi yoluyla yaptıkları çalışmalarında Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Freimane ve Baline (2016), Avrupa Birliği ülkelerinde ekonomik büyüme ve Ar-Ge harcamaları arasındaki ilişkiyi ölçmek için üye ülkelerin 2000-2013 dönemi arası verileri esas alıp panel veri analizi

ölçülmüştür. Sonuç olarak Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlam vd. (2017), Ar-Ge harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki nedenselliği analiz etmek için 26 farklı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin 1996-2014 dönemi yıllık verilerini esas alarak dinamik panel veri analizi ile ele almış ve nedensellik ilişkisinin Ar-Ge harcamalarından ekonomik büyümeye doğru tek yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ülger (2017), 38 OECD ülkesi için 1996-2015 dönemi verilerini kullanmak suretiyle Ar-Ge harcamaları ve büyüme arasındaki ilişkiyi panel veri analizi ile sınımış ve iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım ve Kantarcı (2018), 15 gelişmekte olan ülke için 1998-2013 dönemi yıllık verileri kullanılarak Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini ölçmek için panel veri analizi uygulamış ve Ar-Ge harcamalarının iktisadi büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yaratmadığını tespit etmişlerdir.

Tablo 2. Ar-Ge ve Ekonomik Büyüme Üzerine Literatür Çalışmaları

Yazarlar	Çalışma Yapılan Ülke	Çalışma Dönemi	Çalışmada Kullanılan Değişkenler	Çalışmada Kullanılan Yöntem	Nedensellik İlişkisi
Ahmad Jafari SAMİMİ Seyede Monireh ALERASOUL (2009)	30 Gelişmekte Olan Ülke	2000-2006	Ar-Ge, Ekonomik Büyüme	Panel Veri Analizi	Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyüme üzerine etkisi bulunamamıştır.
Ahmet GÜLMEZ Fatih YARDIMCIOĞLU (2012)	21 OECD Ülkesi	1990-2010	Ar-Ge Harcamalar, Ekonomik Büyüme, Kişi Başı GSYH	Panel Eşbütünleşme Panel Nedensellik	Ar-Ge ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ile birlikte Ar-Ge harcamalarındaki artış ekonomik büyüme üzerinde etkilidir.
Burcu ÖZCAN Ayşe ARI (2014)	15 OECD Ülkesi	1990-2011	Ar-Ge Harcamaları, Ekonomik Büyüme, Reel Kişi Başı GSYH, İstihdam Düzeyi, Fiziksel Sermaye Stoku	Panel Veri Analizi	Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkisi vardır.
John Inekwe (2015)	Üst-orta gelirli 66 ülke	2000-2009	Ar-Ge, Ekonomik Büyüme	Panel Veri Analizi (GMM Modeli)	Ar-Ge harcamalarının büyüme üzerindeki etkisi üst-orta gelirli ekonomiler için pozitif, düşük gelirli ekonomilerde önemsizdir.
M. Metin DAM Bülent YILDIZ (2016)	BRICS-TM ÜLKELERİ	2000-2012	Ar-Ge, İnovasyon, Ekonomik Büyüme	Panel Veri Analizi	Ar-Ge ve inovasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisi pozitifdir
Luisa BLANCO James PRIEGER Ji GU (2016)	ABD'deki 50 Eyalet	1963-2007	Ar-Ge, toplam faktör verimliliği, Ekonomik Büyüme	Panel Veri Analizi	Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi pozitifdir.
Rita FRAÏMANE Signe BALÏNE (2016)	Avrupa Birliği Ülkeleri (27)	2000-2013	Ar-Ge, Ekonomik Büyüme	Panel Nedensellik Testi	Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.
Yıldız SAĞLAM	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan 26 Ülke	1996-2014	Ar-Ge, Ekonomik Büyüme	Panel Veri Analizi	Uzun dönemde Ar-Ge harcamalarından ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir

Hüseyin Avni EGELİ Pınar EGELİ (2017)					nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Özlem ÜLGER (2017)	38 OECD Ülkesi	1996-2015	Ar-Ge Harcamaları Ekonomik Büyüme	Panel Veri Analizi	Ar-Ge Harcamaları ile ekonomik büyüme arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.
Durmuş Çağrı YILDIRIM Tuğba KANTARCI (2018)	15 Gelişmekte Olan Ülke	1998-2013	Ar-Ge Harcamaları, İhracat Hacmi, Doğrudan Yabancı Yatırım, Ekonomik Büyüme	Panel Veri Analizi	Ar-Ge harcamalarından ekonomik büyüme doğru istatistiksel olarak anlamlı bir etki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5. VERİ VE METODOLOJİ

Çalışmanın amacı gelişmekte olan ülke ekonomileri arasından Yükselen Ekonomiler olarak adlandırılan 16 ülkenin 2000-2015 yılları dönemini kapsayan bilgi ekonomisine ait parametreleri kullanıp söz konusu parametrelerin ekonomik büyüme üzerindeki ilişkisini ve nedensellik yönünü test etmektir. Morgan Stanley ve Standart and Poors'un Yükselen Ekonomiler olarak yapmış oldukları sınıflandırmada ortak olarak 22 ülke bulunmaktadır. Fakat bazı ülkelerin modelde yer alan değişkenlere ait verilerine ulaşamadığı için aşağıda gruplandırılan ülkeler (Tablo 3) incelenmiştir. Çalışmada kullanılan verilerin büyük bir kısmı World Bank Data ve OECD Data'dan elde edilmiş olup, ulaşılmayan kısmına söz konusu ülkelerin ilgili departmanlarına ve ya o ülke üzerine yapılmış çalışmalar incelenerek elde edilmiştir.

Tablo 3. Çalışmada İncelenen Yükselen Piyasalar

Brezilya	Hindistan	Macaristan	Türkiye
Çek Cumhuriyeti	Kolombiya	Polonya	Güney Kore
Çin Cumhuriyeti	Meksika	Rusya	Malezya
Mısır	Yunanistan	Güney Afrika	Tayland

Panel veri regresyonu modelinin kullanıldığı çalışmada sırasıyla;

- Ele alınan serilerin birim kök durumunu yani durağanlıklarını sınamak için literatürde yoğun bir biçimde tercih edilen Levin, Lin & Chu (LLC), Im, Pesaran ve Shin (IPS), ADF ve PP testleri kullanılacaktır.
- Durağanlık sınamasından sonra eşbütünleşme analizi olarak ifade edilen serilerin uzun dönem ilişkisini test etmek amacıyla Pedroni ve Kao eşbütünleşme analizi yapılacaktır.
- Durağanlık sınaması ve eşbütünleşme testlerinden sonra ilişkinin katsayılarını tahmin etmek için Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) yöntemi kullanılacaktır.
- Son olarak nedensellik ilişkisinin belirlenmesi için Dumitrescu-Hurlin Panel Nedensellik testi uygulanacaktır.

$$\text{Model 1: } Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 R\&D_{it} + \epsilon_{it}$$

$$\text{Model 2: } Y_{it} = \beta_{0t} + \beta_1 \text{PS}_{it} + \varepsilon_{it}$$

$$\text{Model 3: } Y_{it} = \beta_{0t} + \beta_1 \text{ICT}_{it} + \varepsilon_{it}$$

Y_{it} : Kişi başına düşen GSYİH (Cari dolar)

R&D: Araştırma-geliştirme harcamalarının GSYİH içindeki payı

PS: Patent sayısı

ICT: Bilgi ve iletişim teknolojisi ürünleri ihracatının GSYİH içindeki payı

β_{0t} : Sabit katsayı

i: 1,2,3.....15 ülkeleri

t: zamanı

ε : hata terimini göstermektedir.

Günümüz ekonometrik analizlerinde artan bir şekilde kullanılmaya başlanan panel veri modeller zaman serileri ve yatay kesit gözlemlerinin birleştirilerek değişkenler ya da denekler grubunun zaman boyunca gözlemlenmesiyle elde edilir. Panel veri analizi zaman serisi ve yatay kesit veri analizine ait özellikleri taşımakta ve aynı zamanda söz konusu analizlerin sahip olduğu dezavantajları yok etmektedir (Tarı, 2015, s. 475).

Panel eşbütünlük testine geçilmeden önce yapılması gereken serilerin durağanlığın sınanması için panel birim kök testlerinin analizidir (Kutlar, 2017, s. 138). Birinci ve ikinci kuşak testler olarak da ayrılan panel birim kök testlerini ayıran temel unsur, birimler arasında korelasyon olup olmadığına dairdir. Birinci kuşak testler, birimler arasında korelasyon olmadığını, ikinci kuşak testler aksine seriler arasında korelasyon olduğunu varsayar (Tatoğlu, 2013:199). Levin, Lin & Chu (2002), Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala & Wu testi (1999) ve Hadri (2000) testleri birinci nesil panel birim kök testleri olarak nitelendirilirken; O'Connell, Taylor & Sarno (1998) MADF, Breuer vd. (2002) SUADF, Pesaran (2006) CADF ve Cation-i Silvestre vd., Panel KPSS testleri ikinci nesil panel birim kök testi olarak nitelenmektedir (Baltagi, 2005, s. 239; Gökteş vd, 2018, s. 141-160). Eğer her biri seriye ayrı ayrı (tek tek) birim kök testi uygulanacaksa Fischer-type Genişletilmiş Dickey-Fuller, Philips Perron, Im, Pesaran ve Shin testleri uygulanmalıdır. Panel veri serilere grup halinde birim kök testi uygulanacaksa Breitung, Hadri ve Levin, Lin ve Chu testleri gereklidir. Yapılacak çalışmalarda kullanılacak ya da elde edilecek verilerin farklı veri tabanlarından alınmasına dair herhangi bir kısıt ve ya sınırlama olmamakla birlikte ekonometrik analizlerde zaman serileri çözümlemelerinde analizin sağlıklı sonuçlar sağlaması adına zaman serilerinin aynı cins (yüzdeler oran, milyar dolar, ton) olması önem taşır (Külünk, 2018, s. 102-109).

Çalışmada kişi başına düşen GSYİH ve patent sayılarını ifade değişkenlerin logaritmaları alınmış, Ar-Ge harcamaları (GSYİH içindeki payı) ile ihraç edilen bilgi ve iletişim mallarının yüzdeler oranları (GSYİH içindeki payı) kullanılmıştır.

Birinci nesil panel birim kök testlerinde ADF regresyonu üzerinden katsayı tahminleri yapılırken "homojenlik ve yatay kesit bağımsızlığı" varsayımına göre hareket edilir. Levin, Lin ve Chu testinde 2 varsayım bulunmaktadır. Bunlar;

1) $\beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_N = \beta$

2) $\text{Cov}(u_{i,t}, u_{j,t}) = 0$ ve $i \neq j$ şeklindedir.

Birinci nesil birim kök testinden bir olan IPS'nin birim kök sınamasına en büyük katkısı heterojen panel yapısını kabul etmesidir. IPS testinde de 2 varsayım bulunmaktadır:

1) Heterojen panel

2) $Cov(u_{i,t}, u_{j,t}) = 0$ ve $i \neq j$

$H_0 : \rho_i = 0$ Bireysel serilerin bir kısmı (ancak hepsi değil) birim kök taşır.

$H_1 : \rho_i < 0$ Bireysel serilerin bazıları için birim kök yoktur.

$i = 1, 2, \dots, N1$

Maddala and Wu (1999) testi teorik bağlamda IPS (Im, Pesaran ve Shin (2003)) testine benzemekle birlikte IPS'den ayıran husus β_i katsayılarının kullanımında olasılık değerlerinin t istatistikleri yerine kullanılmasıdır (Baltagi, 2005, s. 242; Göktaş vd, 2018, s. 144-147)

Birimler arası korelasyona izin vermeyen birinci kuşak panel birim kök testlerinin aksine ikinci kuşak panel birim kök testleri çeşitli dönüşümlerle birimler arası korelasyonu dikkate almaktadır. (Tatoğlu, 2017, s.67). Değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını test etmek için birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler arasında ilk kuşak testler olarak bilinen ve yatay kesit bağımlılığını göz ardı eden Kao (1999) ve Pedroni (1999,2004) testleri de yer almaktadır (Koç ve Sarıca, 2016, s.42). Panel eşbütünleşme modellerine dönük çalışmalarda birim kök sınamasının gerekliliğini ortaya çalışmalarda önerilen ve “önde gelen çalışmalar arasında” yer alan testler Levin, Lin ve Chu (2002), Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1999) ve Choi (2001) testleridir (Yardımcıoğlu ve Gülmez, 2012, s.344). Yapılan çalışmada literatürde yaygın olarak kullanılan birinci kuşak panel birim kök testleri kullanılmıştır.

Tablo 4. Panel Birim Kök Testi

Değişkenler	Metod	Düzye		Farklar	
		Sabitli ve Trendli		Sabitli ve Trendli	
		t-istatistiği	Olasılık	t-istatistiği	Olasılık
Y	Levin, Lin & Chu	1,06703	0,8570	-9,80838	0,0000*
	Im, Pesaran and Shin	4,34482	1,0000	-5,19563	0,0000*
	ADF - Fisher Chi-square	13,7979	0,9979	87,6400	0,0000*
	PP – Fisher Chi-square	5,85303	0,9989	129,180	0,0000*
Ar-Ge	Levin, Lin & Chu	-2,4659	1,0000	-952,362	0,0000*
	Im, Pesaran and Shin	0,3588	0,6401	-806,612	0,0000*
	ADF – Fisher Chi-square	29,9364	0,5713	116,344	0,0000*
	PP – Fisher Chi-square	22,3650	0,8973	154,029	0,0000*
PS	Levin, Lin & Chu	-4,55340	0,000*	-12,2955	0,0000*
	Im, Pesaran and Shin	-0,47185	0,3185	-9,45205	0,0000*
	ADF – Fisher Chi-square	41,1433	0,1291	130,165	0,0000*
	PP – Fisher Chi-square	33,5097	0,3940	165,361	0,0000*
BİT	Levin, Lin & Chu	-0,76106	0,2233	-8,71335	0,0000*
	Im, Pesaran and Shin	0,44478	0,6718	-6,85640	0,0000*
	ADF – Fisher Chi-square	36,7256	0,2590	99,8770	0,0000*
	PP – Fisher Chi-square	32,3952	0,4473	135,125	0,0000*

Not: Çalışmada gecikme uzunluğu için Schwarz Bilgi Kriteri, Band With genişliği için Newey-West Metodu ve Spektral kestirim için Barlett Kernel Metodu kullanılmış olup, *,** ve *** sırası ile %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini belirtmektedir.

Tablo 4'te serilere ait durağanlık sınaması yapıldıktan her üç modelde de bağımlı değişken olan Y (ekonomik büyüme), araştırma-geliştirme harcamalarını ifade eden R&D, bilgi ve iletişim teknolojileri mallarını

ifade eden ICT ve patent sayısını açıklatan (PS) serilerinin birinci farkları alınarak birim kök testi yapılmış ve seriler durağan hale getirilmiştir. Panel veri setleri için yapılacak eşbütünleşme analizinde en çok kullanılan yöntemler Pedroni (1997;1999;2000;2004), Kao (1999) ve Johansen Fisher testleridir.

İktisat yazınında en çok kullanılan yöntemlerden biri Pedroni (1999, 2004) panel eşbütünleşme testidir. Pedroni eş bütünleşme testinde heterojenliği dikkate alır. (Pedroni, 2004, s. 599; Baltagi, 2005, s. 254).

$$Y_{it} = \alpha_i + \delta_i t + \beta_i X_{it} + e_{it}$$

$$i=1,2,3,\dots,N \text{ ve } t=1,2,3,\dots,T$$

Y_{it} bağımlı değişkeni, X_{it} m boyutlu bağımsız değişken vektörünü gösterir. Pedroni'nin (2004) çalışmasında hipotezler şu şekilde açıklanmıştır.

H0:p=1 Her bir birim için eşbütünleşme ilişkisi yoktur.

H1:p<1 Her bir birim için eşbütünleşme ilişkisi bulunmaktadır.

Tablo 5. Pedroni Eşbütünleşme Testi (Model 1)

PEDRONİ PANEL EŞBÜTÜNLEŞME TEST SONUÇLARI									
$Y_{it} = \beta_{0i} + \beta_1 R \& D_{it} + \epsilon_{it}$ (SABİTLİ)					$Y_{it} = \beta_{0i} + \beta_1 R \& D_{it} + \epsilon_{it}$ (SABİTLİ VE TRENDLİ)				
GRUP İÇİ			Weighted		GRUP İÇİ			Weighted	
	Statistic	PProb.	Statistic	PProb.		Statistic	PProb.	Statistic	PProb.
Panel v-Statistic	1.125724	0.1301	-0.133876	0.5532	Panel v-Statistic	-2.214047	0.9866	-3.298095	0.9995
Panel rho-Statistic	-3.189753	0.0007*	-3.095681	0.0010*	Panel rho-Statistic	-0.224551	0.4112	-0.164556	0.4346
Panel PP-Statistic	-3.664001	0.0001*	-4.544121	0.0000*	Panel PP-Statistic	-6.520489	0.0000*	-8.188483	0.0000*
Panel ADF-Statistic	-3.823390	0.0001*	-5.038908	0.0000*	Panel ADF-Statistic	-6.965713	0.0000*	-8.116253	0.0000*
GRUPLARARASI YAKLAŞIM					GRUPLARARASI YAKLAŞIM				
	<u>Statistic</u>	<u>PProb.</u>				<u>Statistic</u>	<u>PProb.</u>		
Group rho-Statistic	-1.053079	0.1462			Group rho-Statistic	1.385654	0.9171		
Group PP-Statistic	-4.479757	0.0000*			Group PP-Statistic	-8.915983	0.0000*		
Group ADF-Statistic	-4.190473	0.0000*			Group ADF-Statistic	-7.640023	0.0000*		

Not: *,** ve *** sırası ile %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini belirtmektedir.

Pedroni eşbütünleşme analizinde panel, iki farklı kategoriye ayrılarak kesit içi ve kesitler arası etkileri içine alan yedi farklı eşbütünleşme sunulmuştur. “Within” olarak ifade edilen grup için 4; “between” olarak ifade edilen gruplar arası 3 test içermektedir (Gülmez ve Yardımcıoğlu, 2012,s. 345). Tablo 5’te Model 1 için yapılan test sonuçlarından sabitlide yedi testten beş tanesi, sabitli ve trendlide yedi testten dört tanesi %1 anlamlılık

düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıktığından H_0 hipotezi reddedilerek, seriler arasında uzun dönemli eşbütünleşme vardır sonucuna ulaşılır.

Tablo 6. Pedroni Eşbütünleşme Testi (Model 2)

PEDRONİ PANEL EŞBÜTÜNLEŞME TEST SONUÇLARI									
$Y_{it}=\beta_{0t}+ \beta_1PS_{it}+\varepsilon_{it}$ (SABİTLİ)					$Y_{it}=\beta_{0t}+ \beta_1PS_{it}+\varepsilon_{it}$ (SABİTLİ VE TRENDLİ)				
GRUP İÇİ			Weighted		GRUP İÇİ			Weighted	
	Statistic	PProb.	Statistic	PProb.		Statistic	PProb.	Statistic	PProb.
Panel v-Statistic	1.575065	0.0576	-0.253573	0.6001	Panel v-Statistic	-1.900963	0.9713	-3.374461	0.9996
Panel rho-Statistic	-3.280413	0.0005*	-3.291716	0.0005*	Panel rho-Statistic	-0.510511	0.3048	-0.467723	0.3200
Panel PP-Statistic	-3.619393	0.0001*	-4.633936	0.0000*	Panel PP-Statistic	-5.802598	0.0000*	-6.815034	0.0000*
Panel ADF-Statistic	-3.866141	0.0001*	-5.155544	0.0000*	Panel ADF-Statistic	-6.175526	0.0000*	-7.063222	0.0000*
GRUPLARARASI YAKLAŞIM					GRUPLARARASI YAKLAŞIM				
	Statistic	PProb.				Statistic	PProb.		
Group rho-Statistic	-1.219817	0.1113			Group rho-Statistic	1.239880	0.8925		
Group PP-Statistic	-4.234149	0.0000*			Group PP-Statistic	-7.625092	0.0000*		
Group ADF-Statistic	-4.760392	0.0000*			Group ADF-Statistic	-6.879687	0.0000*		

Not: *, ** ve *** sırası ile %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini belirtmektedir.

Tablo 6'da Model 2 için yapılan Pedroni eşbütünleşme test sonuçlarından sabitlide yedi testten beşi; sabitli ve trendlide ise dört tane test % 1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıktığından H_1 hipotezi kabul edilerek seriler arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi vardır bulgusu elde edilir.

Tablo 7. Pedroni Eşbütünleşme Testi (Model 3)

PEDRONİ PANEL EŞBÜTÜNLEŞME TEST SONUÇLARI									
$Y_{it}=\beta_{0t}+\beta_1ICT_{it}+\varepsilon_{it}$ (SABİTLİ)					$Y_{it}=\beta_{0t}+\beta_1ICT_{it}+\varepsilon_{it}$ (SABİTLİ VE TRENDLİ)				
GRUP İÇİ			Weighted		GRUP İÇİ			Weighted	
	Statistic	Prob.	Statistic	PProb.		Statistic	PProb.	Statistic	PProb.
Panel v-Statistic	0.422804	0.3362	0.216894	0.4141	Panel v-Statistic	-2.791452	0.9974	-2.842386	0.9978
Panel rho-Statistic	-3.291643	0.0005*	-3.307929	0.0005*	Panel rho-Statistic	-0.519117	0.3018	-0.834687	0.2019
Panel PP-Statistic	-4.675701	0.0000*	-5.329531	0.0000*	Panel PP-Statistic	-7.625406	0.0000	-7.188775	0.0000*
Panel ADF-Statistic	-5.255333	0.0000*	-5.676754	0.0000*	Panel ADF-Statistic	-8.396228	0.0000	-7.505294	0.0000*
GRUPLARARASI YAKLAŞIM					GRUPLARARASI YAKLAŞIM				
	Statistic	Prob.				Statistic	PProb.		

Group rho-Statistic	-1.514103	0.0650** *	Group rho-Statistic	0.98842	0.8385
Group PP-Statistic	-6.189741	0.0000*	Group PP-Statistic	-8.07458	0.0000*
Group ADF-Statistic	-5.596396	0.0000*	Group ADF-Statistic	-6.06542	0.0000*

Not: *,** ve *** sırası ile %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini belirtmektedir.

Tablo 7’de Model 3 için yapılan test sonuçlarında sabitli için dördü %1, bir tanesi % 10 anlamlılık düzeyinde olmak üzere test istatistiklerinden beş tanesi anlamlı çıktığından H_0 hipotezi reddedilerek seriler arasında uzun dönemli eşbütünlüşme vardır sonucuna ulaşılır. Panel eşbütünlüşme testlerinden bir diğeri olan Kao (1999), çalışmasında uzun dönem ilişkisi incelemek için hata terimlerini temel almış ve Dickey Fuller (DF) ve Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) tipi testleri baz alarak eşbütünlüşme ilişkisini irdelemiştir (Baltagi, 2005, s. 252). Kao (1999) eşbütünlüşme analizinde hipotezler; H_0 : Seriler arasında eşbütünlüşme yoktur. H_1 :Seriler arasında eşbütünlüşme vardır, şeklindedir.

Tablo 8. Kao Eşbütünlüşme Testi

KAO PANEL EŞBÜTÜNLEŞME TESTİ SONUÇLARI			
		Test İstatistiği	Olasılık
GSYİH -R&D	ADF	1,8497178	0.0322**
		Test İstatistiği	Olasılık
GSYİH -PS	ADF	-2,859944	0.0021*
		Test İstatistiği	Olasılık
GSYİH -ICT	ADF	2,507015	0.0051*

Not: *,** ve *** sırası ile %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini belirtmektedir.

Tablo 8’de uzun dönemli ilişkinin varlığını sınamak için yapılan Kao eşbütünlüşme test sonuçları gösterilmiştir. Ekonomik büyüme ile ar-ge harcamaları arasında % 5; ekonomik büyüme ve patent sayıları arasında % 1 ve ekonomik büyüme ile ihrac edilen bilgi ve iletişim teknoloji malları arasında %1 anlamlılık düzeyinden anlamlı olduğu ve eşbütünlüşme yoktur hipotezinin reddedilerek her üç değişkenin büyüme oranlarıyla ayrı ayrı eşbütünlüşme olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Seriler arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı tespit edildikten sonra uzun dönem katsayılarının belirlenmesi Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) yöntemi kullanılacaktır. DOLS yöntemi, statik regresyonda özellikle içsellik sorunu nedeniyle ortaya çıkan sapmaları modele dinamik unsurları dâhil etmek suretiyle ortadan kaldırmaktadır (Kök vd, 2006, s. 8).

Tablo 9. Panel DOLS Sonuçları

DOLS Katsayı Tahmircisi Sonuçları			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (Ar-Ge)		
Y	Katsayı	Test İstatistiği	Olasılık Değeri

	13,84189	26,34235	0.0000*
Model 2: DOLS Katsayı Tahmincisi Sonuçları			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (PS)		
	Katsayı	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
Y	1.202277	137.4646	0.0000*
Model 3: DOLS Katsayı Tahmincisi Sonuçları			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (BİT)		
	Katsayı	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
Y	246,7578	15,32389	0.0000*

Not: *, ** ve *** sırası ile %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini belirtmektedir

Tablo 9'daki test sonuçları, bağımsız değişken katsayılarının pozitif olduğunu dolayısıyla ar-ge harcamaları, ihraç edilen bilgi iletişim teknoloji mallarının GSYİH içindeki payı ve patent sayısındaki artışın ekonomik büyümeye katkısının pozitif olduğunu göstermektedir. Model 1, Ar-Ge harcamalarındaki 1 birimlik artışın ekonomik büyümede 14 birimlik; Model 2, patent sayısındaki 1 birimlik artışın ekonomik büyümede 1,20 birimlik artış ve Model 3, ihraç edilen bilgi iletişim teknoloji mallarındaki 1 birimlik artış ekonomik büyümede yaklaşık 247 birimlik bir artışa neden olduğunu %1'lik anlamlılık düzeyinde göstermektedir.

Değişkenler arasında uzun dönem katsayıları belirlendikten sonra nedenselliğin yönünün tespiti için Dumitrescu-Hurlin (2012) panel nedensellik analizi yapılmıştır. Dumitrescu-Hurlin nedensellik analizinde değişkenler arasında tek yönlü bir nedensellik, çift yönlü bir nedensellik ya da herhangi bir nedensellik bulgusuna ulaşmamak ilişkisi de olası sonuçlar arasındadır. Dumirescu- Hurlin (2012) testinde değişkenlerin durağanlıklarının sağlanması ve analizde yer alan birimlerin sahip oldukları gecikme uzunluğunun aynı olması kısıtı vardır. Bu bağlamda iki gecikme uzunluğu için sonuçlar ele alınmıştır.

Tablo 10. Dumitrescu-Hurlin Nedensellik Testi

Değişkenlerin Nedensellik Yönü	W-stat istatistiği	Z^{HNC} test istatistiği	Olasılık
Y \Rightarrow R&D	7,53901	5,75963	8.E-09***
R&D \Rightarrow Y	2,66564	0,10923	0,9130
Y \Rightarrow PS	3,37721	0,92176	0,3567
PS \Rightarrow Y	3,44000	0,99412	0,3202
Y \Rightarrow ICT	5,11529	2,94946	0,0032***
ICT \Rightarrow Y	4,56689	2,31363	0,0207***

Tablo 10’da değişkenlerin birinci farkları alınarak durağanlıkları sağlandıktan sonra değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin yönü belirlenmeye çalışılmıştır. Ekonomik büyümeden Ar-Ge harcamalarına doğru %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü nedensellik ilişkisi vardır. Ekonomik büyüme ile patent sayısı arasındaki nedensellik ilişkisi irdelendiğinde ise iki değişken arasında herhangi bir nedensellik ilişkisine ulaşılamamıştır. Ekonomik büyüme ile ihraç edilen bilgi ve iletişim teknolojileri arasında %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulgusuna ulaşılmıştır.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi ekonomisini bütün unsurları ile birlikte oluşturmaya dönük çalışmalar/çabalar dünya genelinde hız kazanmış ve bu hızlanma/gelişme artarak devam etmektedir. Özellikle teknolojik gelişmeler ve bu teknolojinin uzantısı olarak bilgi temelli araştırmalar ve Ar-Ge odaklı faaliyetler, ekonomik istikrarın sağlanması bakımından oldukça önemlidir. Bu bağlamda Ar-Ge harcamalarının yüksek teknolojik ürünler üretmesine olanak tanınması ve bu ürünlerin ihracattaki payının artması, reel milli geliri ve dolayısıyla ülke refahını arttırması noktasında gelişmekte olan ülkeler için hayati bir öneme sahiptir.

Çalışmada gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülke ekonomilerine doğru yol alan ve yükselen piyasalar olarak adlandırılan 16 ülkenin araştırma geliştirme, üretilen bilgi ve teknoloji malları, patent sayısı gibi faaliyetlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, varsa değişkenlerin uzun dönemli ilişkileri ve ilişkinin nedensellik yönü panel veri analizi yöntemi ile ele alınmıştır. Ekonomik büyümenin bağımlı değişken olduğu üç model oluşturulmuştur. Değişkenlerden her birinin durağanlığı sağlandıktan sonra uzun dönemli ilişkinin belirlenmesi için Pedroni ve Kao eşbütünleşme testi yapılmış ve her üç modelde de değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Panel eşbütünleşme ilişkisinin tespitinden sonra Panel Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) eşbütünleşme tahminçileri; Ar-Ge harcamalarındaki 1 birimlik artışın ekonomik büyüme üzerinde 14 birimlik artış yarattığı, patent sayısındaki artışın ekonomik büyüme üzerinde 1,20 birimlik bir artış oluşturduğu ve üretilip ihraç edilen bilgi ve iletişim teknolojilerindeki 1 birimlik artışın ekonomik büyüme üzerinde yaklaşık 247 birimlik bir artış meydana getirdiği belirlenmiştir.

Nedensellik açısından çalışma bir analize tabi tutulursa ekonomik büyümeden Ar-Ge harcamalarına doğru yönlü tek yönlü bir nedensellik; ekonomik büyüme ile ihraç edilen bilgi ve iletişim teknolojileri arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Ekonomik büyüme ile patent sayısı arasındaki herhangi bir nedensellik ilişkisine ulaşılamamıştır.

Literatürde yapılan diğer çalışmalar dikkate alındığında benzer bir biçimde Ar-Ge harcamaları ve iktisadi büyüme arasında pozitif bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha önceki çalışmalardan farklı olarak yükselen ekonomilerde, teknik ve bilimsel bir buluşun göstergesi kabul edilen patent sayılarının artışı ile bilgi ve iletişim teknoloji mallarının ihracatının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin daha belirgin olması bu ülkelerin yüksek teknoloji ve katma değeri yüksek ürünler üretmelerinin ve dolayısıyla Ar-Ge harcamalarına milli gelirden daha fazla payın ayrılmasının ve Ar-Ge personel istihdamının artırılmasının gerekliliğini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Bilgi ekonomisi indeksi açısından üst sıralarda yer alan ülkeler incelendiğinde refah seviyelerinin dünya ortalamasının çok üstünde oldukları görülür. Bu bağlamda gelişmekte olan ülkeler özellikle de yükselen piyasalar

olarak isimlendirilen ülkelerin değişen dünya koşullarına paralel olarak en önemli üretim faktörlerinden biri olarak kabul edilen “bilgiye” ve bu bilginin pratik yansımaları olan teknolojiye dönük yatırımları arttırmaları ve bütçelerden daha fazla pay ayırmalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Söz konusu ülkelerin istenilen seviyeye ulaşmasının anahtar modeli, konjonktürel bir politika izlemekten ziyade stratejik bir plan çerçevesinde uygulamaları hayata geçirmek ayrıca ekonomik, siyasi, hukuki ve eğitime dönük alt yapısını oluşturmakla mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aghion, P., &Howitt, P. (1992). *A Model of Growth Through Creative Destruction*. The Econometric Society, (60)2, 323-352.
- Baltagi, Badi. H., (2005). *Econometric Analysis of Panel Data*, Third Edition, West Sussex, England: John Wiley&Sons Ltd.
- Başar, E., Altın, H ve Doğan V. (2009). *Girişimcilik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Blanco, L.,R., Ji Gu, and J, E. Prieger. (2016). *The Impact of Research and Development on Economic Growth and Productivity in the US States*. Southern Economic Journal 82.3: 914- 934.
- Dam, M.M, & Yıldız, B. (2016). *BRICS-TM Ülkelerinde Ar-Ge Ve İnovasyonun Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz*, Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi 33, Antalya.
- Demir, Ö. ve Acar, M. (2005). Sosyal Bilimler Sözlüğü, Adres Yayınları, Ankara.
- Dornbusch, R., Fischer, S. &Startz, R. (2011), *Macroeconomics*. Eleventh Edition, McGraw-Hill: New York
- Dumitrescu, E. I., ve Hurlin, C. (2012), *Testing for Granger non-causality in heterogeneous panels*. Economic Modelling, 29(4), 1450-1460.
- Erkan, H., Atik, H., S. Taban,ve C. Özsoy (2013), *Bilgi Ekonomisi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2748, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1706.
- Ertürk, E. (1996). *Uluslararası İktisat*, Bursa: Ekin Kitabevi.
- Freimane, R., &Băliņa, S. (2016). *Research and Development Expenditures and Economic Growth in the EU: A Panel Data Analysis*. Economics and Business, (29)1, 5-11.
- Göktaş, P., Pekmezci A., ve Bozkurt, K. (2018). *Ekonometrik Serilerde Uzun Dönem Eşbütünleşme ve Kısa Dönem Nedensellik İlişkileri*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Grossman, G., M., & Helpman, E. (1990). *Trade, Innovation, and Growth*. American Economic Association, 80(2), 86- 91.
- Gülmez, A. &Yardımcıoğlu, F. (2012). *OECD Ülkelerinde Ar-Ge Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Eşbütünleşme ve Panel Nedensellik Analizi (1990-2010)*, Maliye Dergisi, 163, 335-353.
- Günsoy, B., Taban, S., Günsoy G., Erdinç, Z., Aktaş, M.T. (2013). *İktisadi Büyüme*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları,
- Hadri K. (1999). *Testing for Stationarity in Heterogeneous Panel Data*, Econometrics Journal, 3:148-161.
- Im, K.S., M.H. Pesaran and Y. Shin (2003). *Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels*, Journal of Econometrics, 115:53–74.

- Inekwe, J. N. (2015). *The Contribution of R&D Expenditure to Economic Growth in Developing Countries*, Social Indicators Research, 1-19.
- Kao C. (1999). *Spurious Regression and Residual-Based Tests for Cointegration in Panel Data*, Journal of Econometrics, 90:1-44.
- Kemer, O.B. & Arda, E. (2009). *Ansiklopedik İktisat ve Dış Ticaret Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Koç, A. & Sarıca, D. (2016). Seçilmiş OECD Ülkelerinde Neo-Liberal Dönemde Emek Gelirlerinin Payı ile Sendikal Örgütlenme Düzeyi Arasındaki İlişkinin Analizi. Journal of Current Researches on Business and Economics Dergisi, 6(2),42-56.
- Kök, R. ve Şimşek, N. (2006). Endüstri-İçi Dış Ticaret, Patentler Ve Uluslararası Teknolojik Yayılma, <http://www.deu.edu.tr/userweb/recep.kok/dosyalar/eidtpatentyayilma.pdf>
- Krugman, P., R, Well. (2010). *Makro İktisat*. Oğuz, F., Arslan., M.M., Akkemik., K.Ali Göksal.,K. (Çev.) Ankara: Palme Yayıncılık.
- Krugman, P .R., Obstfeld, M. ve Melitz, M. J. (2017), *Uluslararası İktisat Teori ve Politika*, Karaçimen, E. (Çev.), Ankara: Palme Yayıncılık.
- Kutlar, A. (2017). *Adım Adım Eviews ile Panel Veri Ekonometrisi Uygulamaları*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Külünk, İ. (2018). *Doğu Asya Ülkelerinin Ekonomik Büyüme Dinamiklerinin Türkiye Ekonomisi İle Karşılaştırmalı Analizi*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Levin, A., C. Lin, ve C.J. Chu (2002). *Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic and Finite Sample Properties*, Journal of Econometrics, 108:1-24.
- Maddala, G.S. and Shaowen Wu (1999). *Comparative Study of Unit Root Tests With Panel Data and a New Simple Test*,Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Special issue, 61: 631-652.
- Mankiw, N. G. (2010). *Makro Ekonomi*. Çolak,Ö.F. (Çev.Edit.). Ankara: Efil Yayınevi.
- Özcan, B. & Arı, A. (2014). *Araştırma-Geliştirme Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi*, Maliye Dergisi, 166, 39-55.
- Özsağır, A. (2013). *Bilgi Ekonomisi*, Tanım-Uygulamalar-Örnekler, İstanbul: Seçkin Yayınevi.
- Pacek, N. &Thorniley, D. (2007). *Emerging Markets: Lessonf for Business Success and the Outlook for Different Markets*, London: Bloomberg Press.
- Pedroni, P. (1997). *Panel Cointegration; Asymptotic and Finite Sample Properties of Pooled Time Series Tests, With an Application to the PPP Hypothesis: New Results*, Indiana University, Working Papers In Economics, April.
- Pedroni, P. (1999). *Critical Values for Cointegration Tests in Heterogeneous Panels with Multiple Regressors*, *Oxford Bulletin Of Economics and Statistics*, Special Issue, 653-70.
- Pedroni, P. (2000). *Fully Modified OLS for Heterogeneous Cointegrated Panels, Nonstationary Panels, Panel Cointegration, and Dynamic Panels*. *Advances in Econometrics*, Ed. Badi H. Baltagi, Amsterdam, New York, Tokyo: Elsevier Science içinde, 93-130.
- Pedroni, P. (2001). *Purchasing Power Parity Tests in Cointegrated Panels*. *Review of Economics and Statistics*, 727-931.

- Pedroni, P. (2004). *Panel Cointegration; Asymptotic and Finite Sample Properties of Pooled Time Series Tests with an Application to the PPP Hypothesis*, *Econometric Theory*, 20, 597-625.
- Romer, P. (1986). *Increasing Returns and Long - Run Growth*, *The Journal of Political Economy*, V. 94(5), p. 1002-1037.
- Pesaran, H.M. (2007). *A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross Section Dependence*, *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265-312.
- Sağlam, Y., Egeli, H. A. ve Egeli, P., (2017). *Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Ar&Ge Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Panel Veri Analizi*, *Sosyoekonomi*, 25(31), 149-165.
- Samimi, A. J., & Alerasoul, S. M. (2009). *R&D and Economic Growth: New Evidence from Some Developing Countries*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, (3)4, 3464-3469.
- Savaş, V.F. (2007). *İktisatın Tarihi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Schumpeter, J. A. (2010). *Kapitalizm Sosyalizm ve Demokrasi*. (çev. Hasan İlhan), Ankara: Alter Yayınları,
- Seyidoğlu, H. (2003). *Uluslararası İktisat*, 15. Baskı, İstanbul: Güzem Yayınları,
- Seyidoğlu, H. (2017). *Uluslararası İktisat*, 21. Baskı, İstanbul: Güzem Yayınları,
- Solow, R. M. (1956), *A Contribution to the Theory of Economic Growth*, *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.
- Tarı, R. (2010). *Ekonometri*, Ankara: Umuttepe Yayınları,
- Taş, S. & İspiroğlu, F. (2017). *Yükselen Piyasa Ekonomileri Üzerine Bir Değerlendirme*, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), Kahramanmaraş.
- Tatoğlu, F.Y. (2013). *Panel Veri Ekonometrisi Stata Uygulamalı*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tatoğlu, F.Y. (2017). *Panel Zaman Serileri Analizi Stata Uygulamalı*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ülger, Ö. (2017). *OECD Ülkelerinde Ar-Ge Harcamalarının Büyüme Üzerine Etkileri: Panel Veri Analizi (1996-2015)*, 4 (15), *Sosyal Bilimler Dergisi*. <http://www.sobider.com/Anasayfa.Asp>
- Yeldan, E. (2011). *İktisadi Büyüme ve Bölüşüm Teorileri*, Ankara: Efil Yayınevi.
- Yıldırım, Ç.D, ve Kantarcı, T. (2018). *Araştırma Geliştirme Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Bir Panel Veri Analizi*, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 661-670.
- <https://data.worldbank.org/>(24.10.2018)
- <https://data.oecd.org/> (24.10.2018)
- <http://www.nstmis-dst.org/PDF2017/Table2.pdf> (01.10.2018)
- <http://dst.gov.in/research-and-development-statistics-2017-18-december-2017> (18.11.2018).
- <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-01-21/emerging-market-scorecard-supports-mexico-and-turkey-over-india> (25.11.2018)
- <https://www.thebalance.com/top-emerging-market-economies-1979085> (16.11.2018)
- <https://www.msci.com/market-classification> (20.10.2018)
- <https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?locations=BR-CN-IN-ID-TR-ZA-AE-QA-GR-MX-CZ-KR-PL-RU-PK> (24.10.2018)
- http://repo.uum.edu.my/2482/1/Dr._Noor_Al-Huda_-_Assessing_the_Socio_Economic.pdf (22.11.2018)

https://www.standardandpoors.com/en_US/web/guest/home (01.10.2018)

http://repo.uum.edu.my/2482/1/Dr._Noor_Al-Huda_-_Assessing_the_Socio_Economic.pdf
(29.10.2018)

<https://tellmaps.com/uis/rd/#!/tellmap/-680879682> (27.11.2018)

<https://www.slideshare.net/KhazanahResearchInstitute/malaysian-development-in-numbers-by-prof-jomo-kwame-sundaram> (11.11.2018)



VAN GÖLÜ HAVZASININ YÖNETSEL SORUNLARI ÜZERİNE TEORİK BİR İNCELEME

A THEORITICAL STUDY ON ADMINISTRATIVE PROBLEMS OF VAN LAKE WATERSHED

Burcu KOYUNCU¹, Yusuf KARAKILÇIK²

Öz

Van Gölü Havzası, Türkiye'nin önemli bir jeostratejik değeridir. Buna rağmen, diğer havzalara nazaran daha az gelişmiştir. Havza'nın gelişmesi için yönetsel sorunların araştırılması ve bu sorunların ortaya konulması gerekmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, Van Gölü Havzası'nın mevcut yönetsel sorunlarını ortaya koymayı ve çözüm önerileri sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın konusunu Van Gölü Havzası'nın yönetimine dair sorunlar oluşturmaktadır. Sorunların tespit edilebilmesi için öncelikle diğer havzalardaki yönetsel sorunlar incelenmiştir. Bu inceleme ile Türkiye'deki mevcut kamu yönetimi sisteminden kaynaklanan ortak sorunlar ortaya konulmuştur. Ardından Van Gölü Havzası'nın kendine özgü yapısından kaynaklanan sorunlar açıklanmaktadır. Bu çerçevede Havza'nın yönetsel sorunları; idari sorunlar, hukuki sorunlar, güvenlik sorunları ve diğer sorunlar olmak üzere dört başlık altında incelenmektedir. Bu inceleme sonucunda Van Gölü Havzası'nın yönetsel sorunlarının, çok aktörlü yapı arasındaki koordinasyon eksikliğinden ve su çerçeve yasası gibi mevzuat eksikliğinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Çalışmada doküman analizi yapılarak nitel veri toplama yöntemi kullanılmaktadır. Teorik olarak yönetsel sorunların ortaya konulduğu çalışma, Van Gölü Havzası'nın yönetsel sorunlarını inceleyen ilk çalışma olması nedeniyle özgün olma özelliği taşımaktadır. Ayrıca diğer havzalara yönelik yönetim konusunda yapılan çalışmalar da az sayıdadır. Dolayısıyla bu çalışmanın, hem havza yönetimi araştırmalarına hem de Van Gölü Havzası araştırmalarına rehber olarak, bilime önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Havza Yönetimi, Van Gölü Havzası, Havza'nın Yönetsel Sorunları,*

Abstract

Van Lake Watershed is an important geo-strategic value of Turkey. However, it is less developed than other watershed. In order to development of watershed, administrative problems should be investigated and these problems should be revealed. Therefore, this study aims to present the available administration problems of Van

* Bu makale "Van Gölü Havzası'nın Yönetsel Sorunları ve Çözüm Önerileri" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Öğr. Gör. Dr, Bitlis Eren Üniversitesi, bkoyuncu@beu.gov.tr

² Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, y.karakilcik@hotmail.com

Lake Watershed.

The topic of the study is the problems of Lake Van Watershed administration. In order to determine the problems, firstly, in the other watersheds administrative problems were investigated. This examination arising from the available public administration system in Turkey has revealed common problems. Then the problems which are arising from the unique structure of the Van Lake Watershed are explained. In this context, the administrative problems of the Watershed; administrative issues, legal problems, security issues and other problems are examined under four headings. As a result of this study, it is understood that the administrative problems of the Van Lake Basin are due to the lack of coordination between the multi-actor structure and the lack of legislation such as water framework law.

In this study, qualitative data collection method is used by document analysis. The study of theoretically, administrative problems is unique because it is the first study that examines the administrative problems of the Van Lake Watershed. In addition, there are few studies on administration for other basins. Therefore, this study is expected to make a significant contribution to science as a guide to both watershed management research and Van Lake Watershed surveys.

Keywords: *Watershed Administration, Van Lake Administration, Administration Problems of Watershed,*

1. GİRİŞ

Van Gölü Havzası, 19.405 km² yüzölçümü ile Türkiye'nin en büyük kapalı havzasıdır. Bol akarsuları ve elverişli sayılabilecek iklim koşulları sayesinde verimli topraklara sahiptir (Çevre ve Orman Bakanlığı, 2012). Havza'yı oluşturan Van Gölü, alansal genişlik bakımından Türkiye'nin en büyük gölü olarak dünyadaki kapalı göller arasında dördüncü sırada yer almakta ve dünyanın en büyük sodalı gölü olma özelliğini de taşımaktadır (Tübitak-Mam, 2013). Bu tür fırsatlara sahip olmasına rağmen Van Gölü Havzası, Türkiye'nin sosyo-ekonomik gelişmiş sıralamasında arka sıralarda yer almaktadır. Dolayısıyla Havza'nın gelişmişlik düzeyini olumsuz yönde etkileyen yönetsel sorunlarının neler olduğunun ortaya konulması gerekmektedir.

Yönetel sorunların çözülmesi için çeşitli çalışmalar yapılmakta ve yeni yasal düzenlemeler oluşturulmaktadır. Ancak yine de sorunların tamamen çözüldüğünü söylemek güçtür. Gerek kamu yönetiminin mevcut yapısından gerekse Van Gölü Havzası'nın özgül koşullarından kaynaklanan bazı önemli sorunlar halen devam etmektedir.

Van Gölü Havzası'ndaki yönetsel sorunlar genellikle kamu yönetiminin mevcut sorunlarından kaynaklanmaktadır. Ancak sosyo-ekonomik yapı incelenirken görüldüğü üzere Bölge'nin kendine özgü yapısı da yönetsel anlamda sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Bunun yanında, Havza'daki yerleşim yerlerinin, konumu itibarıyla ülkenin ve Bölge'nin yönetim anlamında merkez bölgelerine uzak olması bürokratik işlemlerin yavaş ilerlemesine neden olmaktadır. Özellikle kış aylarında olumsuz ulaşım şartları ve elektrik kesintisi, halkın istek ve şikâyetlerinin yönetime daha geç iletilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla çözüme daha geç kavuşulmaktadır. Bunun yanında 6360 Sayılı On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile büyükşehir belediyesi olan Van BŞB'ye bağlı ilçeler oluşturulmuştur. Havza sınırlarında 6360 Sayılı yasaya göre; Van İl Özel İdaresi kaldırılmış, Tuşba ve İpekyolu ismi ile 2 yeni ilçe kurularak, Edremit ilçesinin sınırları genişletilmiştir. Yine 8 tane belde belediyesi kapatılmış, ilçe belediyesi sayısı 13'e yükselmiş, 575 köy mahalle olmuştur (TBMM, 2012). Bu bağlamda Van BŞB'nin, bütün ilçelerinin merkeze olan uzaklıkları dikkate alınmadan; bu alanlarda hizmet alanının genişletilmesi, hizmeti yürütme konusuna, köyde yaşayan vatandaşların emlak ve çöp vergisini ödeme

konusuna ve kış şartlarında en uzak yerleşim yerlerine etkin bir şekilde nasıl hizmet götürüleceği konusuna dair eleştiriler bulunmaktadır (İzci & Turan, 2013). Bütün yeni BŞB'lerde aynı değişiklikler yapılmıştır; ancak Van İli'nin mevcut mevsim, ulaşım, sosyo-kültürel yapısı hizmet ve yönetsel anlamda daha ciddi sorunların yaşanmasına neden olabilir. Kış mevsiminin sert geçmesi, yolların kapanması, güvenlik tehdidi unsuru hizmetlerin aksamasına ve kurumsal işleyişin yavaşlamasına neden olabilir.

Havza'nın yönetsel sorunlarının nedenleri yukarıda anlatılanlarla sınırlı değildir. Çalışmada söz konusu sorunların her biri teker teker ele alınıp açıklanmaktadır; ancak öncelikle ana başlık olarak Van Gölü Havzası'nın nerede yer aldığını gösteren coğrafi konumu ortaya konulmakta, ardından yönetsel sorunları incelenmektedir.

2. VAN GÖLÜ HAVZASININ COĞRAFİ KONUMU

Van Gölü Havzası'nın doğal sınırları, komşu havzanın başlaması ile sonlanmaktadır. Van Gölü'nün batısında ve kuzeyinde Nemrut, Süphan, Tendürek Dağları bulunmaktadır. Bu dağların üzerinde bulunan su bölümü çizgileriyle Fırat ve Aras Havzası'ndan ayrılan Van Gölü Havzası'nın, güneyinde ve güney doğusunda da Mirömer ve Mengene Dağları yer alır. Doğusunda ise İran yer almaktadır ve İran'da Aras Irmağına dökülen Kotur Çayı, Van Gölü Havzası'na kadar sokulmaktadır (Köy İşleri Bakanlığı, 1971).

Van Gölü Havzası sınırları içerisinde dört il bulunmaktadır. Bunlar; Van, Bitlis, Ağrı ve Muş illeridir. Bu illerden Van İli'nin % 62'si, Bitlis İli'nin % 34'ü, Ağrı İli'nin % 1,8'i ve Muş İli'nin % 0,2'si havza sınırları içerisinde yer almaktadır. Ancak Ağrı ve Muş İlleri'nin Havza'da kalan kısmında yerleşim bulunmamaktadır (Tübitak- Mam, 2013). 2008 Yılı'nda Çevre ve Orman Bakanlığı (ÇOB)'un hazırladığı Havza Koruma Eylem Planı'na göre Havza'nın idari sınırlarında Van İli Merkez İlçeleri, Erciş, Muradiye, Çaldıran, Özalp, Saray, Edremit, Gürpınar, Gevaş İlçeleri ile Bitlis İli Ahlat, Adilcevaz, Tatvan İlçeleri yer almaktadır (ÇOB, 2008). Bir başka kaynakta ise Van İli'nin Gürpınar İlçesi'nin 5/3'ü, Saray İlçesi'nin 5/1'i, Çatak İlçesi'nin yaklaşık 9/8'i, Gevaş İlçesi'nin 6/5'i, Tatvan İlçesi'nin yaklaşık 5/2'si havza sınırlarına dâhildir. Başkale, Çatak ve Bahçesaray ilçe merkezleri havza sınırları dışında kalmaktadır (Alaeddinoğlu, 2014). İlçe merkezleri Havza'ya dâhil olan yerleşim yerleri ise, Van, Erciş ve Tatvan olmak üzere, Ahlat, Adilcevaz, Gevaş, Edremit ve Gürpınar, Muradiye, Özalp ve Çaldıran'dır. Belirtildiği şekilde sınırlara sahip olan Van Gölü Havzası, sınırları içerisinde bulunduğu bu kentsel alanlardaki idari aktörler tarafından yönetilmektedir. Havza'da bulunan il ve ilçelerin belediyeleri ve il özel idareleri, Devlet Su İşleri 17. Bölge Müdürlüğü, İlbank Van Bölge Müdürlüğü, Milli Parklar 14. Bölge Müdürlüğü, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, Merkezi Yönetimin Taşra Teşkilatları, Köylere Hizmet Götürme Birlikleri, Su Yönetimi Genel Müdürlüğü, Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı, Karayolları 11. Bölge Müdürlüğü, baskı grupları, sivil toplum kuruluşları ve dernekler Van Gölü Havzası'nın yönetiminden sorumludur. Birbirinden farklı çok sayıda ve çeşitlilikte kamu kurum ve kuruluşları ile hükümet dışı gönüllü organizasyonlar ile havza yönetimi gerçekleştirilmektedir. Aşağıda tüm bu paydaşlar ile ilgili olarak yönetsel anlamda karşılaşılan sorunlar açıklanmaktadır. Bu sorunların bazıları mevcut kamu yönetiminden bazıları ise Bölge'ye özgü sorunlardan kaynaklanmaktadır. Yapılan çeşitli yasal yenilikler ve yeni düzenlenen mevzuatlar yoluyla yönetsel sorunlar giderilmeye çalışılmaktadır; ancak yine de tam anlamıyla çözüldüğünü iddia etmek güçtür. Dolayısıyla aşağıda Van Gölü Havzası'nda karşılaşılan yönetsel sorunları ele alınmaktadır.

3. VAN GÖLÜ HAVZASININ YÖNETSEL SORUNLARI

Van Gölü Havzası'nda karşılaşılan yönetimsel sorunlar, dört ana başlık halinde ele alınmaktadır. Sırasıyla idari sorunlar, hukuki sorunlar, güvenlik sorunları ve diğer sorunlar olmak üzere açıklanmaktadır.

3.1. İdari Sorunlar

Van Gölü Havzası'ndaki idari sorunların temelinde, kurumsal ve planlamaya yönelik alt sorunlar yer almaktadır. Bu alt sorunların temelinde ise mevcut kamu yönetimindeki kurumsal işleyiş, ilgili yasal düzenlemelerin yetersizliği, eksik ve uyumsuz planlama anlayışı, yönetim eksikliği ve havza ölçeğinde yönetiminin uygulanamamasından kaynaklıdır. Bu sorunların her biri alt başlıklar halinde ele alınırsa; çok parçalı yapı ve koordinasyon eksikliği, izleme ve denetleme faaliyetlerinin yetersiz olması, ortak veri tabanının oluşturulamaması, yönetimsel ve bilimsel yetersizlikler, bütçe yetersizliği, havza ölçeğinde örgütlenmenin olmaması şeklinde kategorize edilebilir.

3.1.1. Çok Parçalı Yapı ve Koordinasyon Eksikliği

Ülkemizde kamu hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu olan pek çok kurum ve kuruluşun olması, çok parçalı bir yönetim sistemine neden olmaktadır. Bu sorun bütün yönetim dallarında olduğu gibi havza yönetiminde de görev ve yetki çatışmasına dönüşerek, kurumsal işleyişte aksaklıklara yol açmaktadır. Yasal düzenlemeler ile aynı hizmetin üretimi ve sunumundan, birbirinden farklı çok sayıda yetkili kurum ve kuruluş bulunmaktadır (Karakılçık & Erkul, 2002). Bu bağlamda zaman zaman aynı hizmet için hem yerel yönetimler, hem merkezi yönetimin taşra teşkilatları, hem il müdürlükleri, hem il yönetimleri, hem de bölge yönetimleri görevlendirilmektedir. Bu durum, yetki ve görev karmaşasına yol açarak, hizmetlerin yürütülmemesine neden olmaktadır. Genel olarak Havza genelinde karşılaşılan bu sorunu, havza sınırında bir alan ile örneklendirmek daha faydalı olacaktır. Havza'da bulunan Bitlis İli'ndeki Nemrut Kalderası'nın yönetimi bu sorunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Yasal düzenlemeler ışığında Nemrut Alanı'ndan sorumlu olan birden fazla kurum bulunmaktadır. Bunlar; İl Turizm Müdürlüğü, Orman ve Su İşleri Müdürlüğü, Van Anıtlar Yüksek Kurulu, İl Özel İdaresi, Milli Parklar Müdürlüğü, Ahlat Belediyesi, Tatvan Belediyesi, Bitlis İl Özel İdaresi, Kaymakamlık, Valilik, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü, Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü, Karayolları İl Müdürlüğü, Tabiat Varlıkları Koruma Kurulu, Orman ve Su İşleri İl Müdürlüğü ile DSİ'dir. Bölgeye sağlanması gereken hizmetler bu kurumlar tarafından yerine getirilmektedir. Ancak genel olarak izin mercii Milli Parklar Müdürlüğü'dür. Bunun yanında imar işlerinden de Milli Parklar Müdürlüğü sorumludur. İmar işleri dışındaki diğer kentsel hizmetlerden ise Milli Parklar sorumluluğunda farklı kurumlar görevlendirilmiştir. Bu kurumlar arasındaki düzensiz yetki ve görev dağılımı, kimi zaman yetki çatışmasına ya da görev sorumsuzluğa dönüşebilmektedir. Örneğin ulaşımın sağlanması ve yolların yapılması görevi, bakanlıklar arasında yapılan protokol ile Karayolları Bitlis 118. Şube Şefliğine devredilmiştir. Temelde resmi olarak Karayolları Şube Şefliği'nin buna dair bir görevi bulunmamaktadır. Ancak Protokol ile birlikte finansman ve kırtasiye işleri bu kuruma devredilmiştir. Öte yandan yollardan İl Özel İdaresi, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü, Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü sorumludur. Bu şekilde çok sayıda kurumun sorumluluk payı olmasına rağmen Kaldera'nın yol yapımında sorunlar ile karşılaşılmaktadır; örneğin sit alanı olması dolayısıyla Milli Parklar Genel Müdürlüğü izni ile yol yapım ve bakım çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Ayrıca yine tüm bu kurumlara rağmen henüz Kaldera'ya giden bir toplu taşıma aracı bulunmamaktadır. Çevre ve çevre sağlığı hususunda ise herhangi bir kurum görevlendirilmemiş; fakat yasalara göre yine aynı kurumlar sorumlu olmaktadır. Diğer bir hizmet türü olan ağaçlandırma, park ve yeşil alandan İl Özel İdaresi sorumludur.

Ancak Kaldera'ya giden yolların temizlenmesi, katı atık, çöp toplama gibi hizmetler ise Tatvan Belediyesi ve Ahlat Belediyesi tarafından yerine getirilmektedir. Oysa bu alanlar mücavir alanlar dışında kalmaktadır. Belediyeler ise bu görevi ayda bir ya da hafta bir periyodik olarak gerçekleştirmektedir. Ayrıca Kaldera'nın zabıta, itfaiye, acil yardım ve kurtarma gibi hizmetlerine yönelik herhangi bir kurum görevlendirilmemiştir ve yine bu hizmetler de mücavir alan dışında olmasına rağmen belediyeler tarafından yerine getirilmektedir. Nemrut Kalderası'ndaki kültür ve sanat etkinliklerine, turizm ve tanıtım faaliyetlerine ilişkin görevler Kültür İl Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir. Ancak bu kapsamda yine belediyeler de çalışmalar yapmaktadır. Bu şekilde bir hizmetten çok sayıda kurumun sorumlu olması; sorumluluğun bir diğer kuruma ait olduğu yanılgısı ile esas görevli olan kurumun hizmeti yerine getirmemesi söz konusu olmaktadır. Bu durum görev boşluğuna neden olurken; birden çok kurumun aynı hizmeti yerine getirmek istemesi de görev ve yetki çatışmasına yola açmaktadır. Çok parçalı mevcut kurumsal yapının getirisi olan görev boşluğu ve yetki çatışmasının temel nedeni birden çok kurumun görevli ve yetkili olmasının yanında, bu kurumlar arasında etkin bir koordinasyon ve işbirliğinin sağlanamamasıdır.

Nemrut Kalderası örneğinde de görüldüğü üzere kurumlar arasındaki yetki ve sorumluluk çatışması, hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesini engellemektedir. Kurumlar arasındaki koordinasyon eksikliği, Havza genelinde yönetsel sorunlara yol açmaktadır. Türleri birbirinden farklı olan çok sayıda kurum ve kuruluş, havzalarda yetki ve sorumluluk sahibidir. Havza yönetiminin su yönetimi ile bağlantısı düşünüldüğünde her havzada, resmi ve özel kurumlar, karar vericiler, STK'lar, su kullanıcıları ve diğerlerinin söz sahibi olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum havzaların yönetiminde çok aktörlüğü ortaya koymaktadır. Çok aktörlü olması demek, daha çok yetki, sorumluluk, hedef ve amacın olduğu anlamına gelmektedir. Bununla beraber bu aktörlerin birbirlerinden farklı türlerde olmaları ise kurumsal karmaşıklığı arttırmaktadır (Harmancıoğlu, Gül ve Fıstıkoğlu, 2002). Havzadaki bütün doğal kaynakların korunması, kullanılması ve yönetilmesinde, birbirlerinden farklı türlerde olan kamu kurumları arasında koordinasyon eksikliği yaşanmaktadır. Yerel yönetimler ve Merkezi Yönetimin Taşra Teşkilatlarının yanında Tarım, Gıda ve Hayvancılık, Çevre ve Şehircilik, Orman ve Su, Enerji ve Tabii Kaynaklar ve İçişleri Bakanlıkları da havzadaki su, toprak vd. doğal kaynaklarla ilgili olarak yetki ve sorumluluk sahibi olduğu için koordinasyonu giderek zorlaşan hizmet ağı oluşmaktadır.

Temelde koordinasyon eksikliğinin nedeni, çeşitli ve çok sayıda kurum olmasına rağmen yeterli yasal düzenlemelerin olmamasıdır. Örneğin havza yönetimi için çerçeve bir su yasası bulunmamaktadır. Nitekim ülkemizde havza ölçeğinde yönetim esasını sağlayan temel etmen su yönetimidir. Su kaynaklarının etkin, verimli ve sürdürülebilir kullanımının sağlanması için havza yönetimi bir şart olarak görülmektedir. Ancak havza yönetiminin en önemli unsuru olan su yönetimi için yaşamsal bir öneme sahip olan çerçeve su yasası bulunmamaktadır (Aküzüm vd., 2010). Diğer doğal kaynaklar için yeterli olmasa da çerçeve kanun (Orman Kanunu, Mera Kanunu, Toprak Kanunu vd.) bulunmasına rağmen su kaynakları için bulunmamaktadır. Çerçeve kanunu olan doğal kaynakların yönetiminde dahi kurumsal kargaşa ve koordinasyon eksikliği yaşanırken, bir çerçeve yasaya sahip olmayan su kaynaklarının yönetimi noktasında daha fazla eşgüdüm sorunu ile karşılaşmaktadır.

Doğal kaynakların havza ölçeğinde yönetilmesine ilişkin eşgüdümlü bir yapının kurulamaması, Havza'nın kalkınma ve gelişmesi için gerekli olan strateji ve politikaların geliştirilmesini de engellemektedir. Doğal kaynaklarla ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları, havza bazında birimlere sahip olmadığı için ortak politika ve stratejiler oluşturulamamaktadır. Doğal kaynaklara yönelik ortak programların yapılamaması, kaynakların

bütüncül yerine parça parça iyileştirilmelerine yol açarak; alana ya da kaynağa özel planların yapılmasına neden olmaktadır. Her kurum, sorumlu olduğu kaynağın kullanılması ve korunması için çalışırken diğer kaynağı gözardı edebilmektedir. Bu etmen, kaynakların bütüncül olarak yönetilmesini engellemektedir. Bu bağlamda Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü büyük ölçüde havza bazında örgütlenmiştir; fakat su ve toprak kaynaklarının geliştirilmesinden sorumlu olan diğer kamu kurum ve kuruluşlar, havza ölçeğinde örgütlenememiştir. Dolayısıyla sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyon sağlanamamaktadır. Öte yandan bu kurum ve kuruluşların yetkili ve sorumlu oldukları faaliyetlerin tanımlanmasına rağmen kaynakların bütüncül yönetimine özen gösterilmemektedir. Bu nedenle sorumlu olan kurum ve kuruluşlar, birbirlerinden bağımsız projeler geliştirmektedirler. Bununla beraber koordinasyonun zorunlu tutulduğu hizmetlerde ise, uygun bürokratik bir yapılanma olmadığı için hizmetler etkin ve verimli gerçekleşmemektedir (Yıldız, 2011). Bu sorun, Van Gölü Havzası'nın yönetsel anlamda ciddi sorunlarından birisidir. Nitekim Van Gölü Havzası için koordinasyonun sağlandığı, bütüncül havza ölçekli yönetim son derece önemlidir. Zira sosyo-ekonomik anlamda gelişmemiş olan bölgelerde, havza ölçekli yönetimin sağlanması kalkınmasının ön koşuludur. Bölge'nin kalkınması ve gelişmesi için sahip olduğu doğal kaynakların potansiyelinin ortaya çıkarılması ve sürdürülebilir bir şekilde kullanımının sağlanması, sorumlu ve yetkili olan tüm kurumların ortak ve eşgüdümlü çalışmaları ile sağlanabilir. Ancak Van Gölü Havzası'nda henüz bu şekilde bir kurumsal yapı ve örgütlenme sağlanamamıştır. Bu etmen, Havza'da kurumsal karmaşaya neden olarak, gelişim ve kalkınmayı engellemektedir.

3.1.2. İzleme ve Denetleme Faaliyetlerinin Yetersiz Olması

Kalkınma ve gelişmenin önündeki yönetsel bir diğer sorun, kamu kurumlarının izleme ve denetleme faaliyetlerinin yetersiz olmasıdır. İzleme ve denetleme araçlarının yetersiz olması (Onur vd., 2010), mevcut durumun tespitini zorlaştırmakta ve gelişimin sağlanmasını önlemektedir. Geniş ölçekte ve düzenli olarak yapılmayan izlemeler, Havza'ya ilişkin geniş bir veri tabanının oluşmasını engellemektedir. Öte yandan her kurum, parçalı yönetim yapısı nedeniyle kendi sorumluluk alanına giren konularda ölçümlerde bulunarak izleme yapmaktadır. Bu neden, kimi zaman kurumlar arasında karmaşa çıkması ile sonuçlanmaktadır.

İzlemeye ilişkin karmaşa ve eksiklik, denetim noktasında da hata ve eksiklikleri beraberinde getirmektedir. Oysa Bölge'nin sahip olduğu özellikler, daha sıkı bir denetimi gerektirmektedir. Örneğin Van Gölü; az verimli, derin, soğuk, oligotfik olması nedeniyle diğer su kaynaklarına göre daha hızlı ve daha kolay kirlenmektedir. Dolayısıyla daha nitelikli bir denetim gerekmektedir. Ancak özelde Van Gölü, genelde Van Gölü Havzası ölçeğinde, çevre yönetimine ilişkin nitelikli denetimler yetersiz kalmaktadır (Sarı vd., 2007). İzleme ve denetim alanında mevcut olan bu eksiklikler, mevcut durumun tespitini zorlaştırmakta ve aynı zamanda veri tabanının oluşmasını engellemektedir. Temelde mevcut durumun tespiti için ortak veri tabanlarının oluşturulması gerekmektedir; ancak bu konuda da çeşitli sorunlar mevcuttur.

3.1.3. Ortak Veri Tabanının Bulunmaması

Verilerin, yerel yönetimlerin yanında çoğunlukla merkezi yönetimin elinde bulunması, yerel alanda verilerin toplanmasını engellemektedir. Bununla beraber, aynı doğal kaynağa ilişkin ölçümlerin, merkezi yönetimin farklı kurumları tarafından yapılması söz konusudur ki bu kurumsal karmaşayı daha da arttırarak ortak veri tabanı oluşturulmasını engellemektedir. Örneğin Havza'daki sadece su kaynaklarının kirlilik bakımından ölçümünde dahi birbirinden farklı pek çok kurum, kendi alanları ile ilgili olarak görevlendirilmiştir. Bunlar OSİB, Sağlık Bakanlığı, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'dır. Ayrıca denetleme, yaptırım, izleme görevleri de Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na verilmiştir (OSİB, 2013). İzleme ve denetleme kurumlarındaki parçalı yapısı ve

koordinasyon eksikliği, veri eksikliği ve kalitesinin düşük olması, bilginin karar verme süreçlerine aktarılamaması doğal kaynaklara yönelik ortak veri tabanının oluşmasını olumsuz yönde (Mazlum, 2004) etkilemektedir. Ortak veri tabanının oluşturulmaması, Havza'ya yönelik yönetsel ve bilimsel çalışmaların da yetersiz kalmasına neden olmaktadır.

3.1.4. Yönetimsel ve Bilimsel Yetersizlikler

Çevresel bozulma, bütün sorunların temelini oluşturmaktadır. İzinsiz inşa edilmiş yapılardan kumul yığılmalarına, yangınlardan hastalıklara kadar pek çok etmen ekolojik sorun oluşturmaktadır. Bu etmenler, Havza'nın güneydoğusunda yapılan çalışmada, alanın %81'inin çevresel olarak bozulmasına yol açmıştır (Alaeddinoğlu vd., 2014). İlgili etmenlerin Havza'nın diğer alanlarında rakamsal olarak ne kadar etkili olduğu bilinmemektedir; çünkü diğer alanlara yönelik konu ile ilgili istatistiksel çalışmalar yapılmamıştır. Bu durum Bölge'ye ilişkin bilimsel çalışmaların eksikliğini ortaya koymaktadır. Nitekim mevcut durum analizinin yapılmaması, güncel durumdan haberdar olunmasına neden olmakta ve tahribatın net ölçüsünün ortaya konulmasına engel teşkil etmektedir. Van Gölü Havzası'na yönelik bilimsel araştırmaların artırılarak; zayıflığın ortaya çıkarılması ve önlemlerin alınması gerekmektedir. Geç kalınmış bir ekolojik hasar tespiti, geç kalınmış bir duyarlılığı ve farkındalığı beraberinde getirecektir. Bu geç kalınmışlık, yenilenemeyen ekolojik değerlerin yok olmasına neden olabilir. Havza'ya ilişkin yönetsel ve bilimsel çalışmaları arttıracak nitelikte ve nicelikte personel sayısının yeteri ölçüde olmaması, farkındalığın düşük kalmasına ve çalışmaların sınırlı olmasına neden olmaktadır. Temelde nitelik ve nicelik bakımından yetersiz personel sorunu (Çetinkaya, 2004), veri tabanının oluşturulmasını engellemesinin yanında farklı sorunlara da yol açmaktadır.

3.1.5. Nicelik ve Nitelik Bakımından Personel Yetersizliği

Çok sayıda kurumun izleme ve denetleme görevlerinden sorumlu olmasına rağmen ilgili kurumlarda nicelik ve nitelik bakımından yeteri ölçüde uzman personelin olmaması denetimi güçleştirmektedir (Bilen, 2008). Merkezi yönetim kurumlarının yanında, doğal kaynakların kullanılmasından ve korunmasından sorumlu olan belediyelerde, uzman personel sorunu mevcuttur (Şat, 2008). Kalifiyeli personel eksikliği belediyelerin çevreyi denetleme ve önlem alması görevlerinin, beklenen düzeyde olmasını engellemektedir. Yalnız denetleme ve izleme noktasında değil, aynı zamanda hizmet üretimi ve sunumunda ya da planlama faaliyetlerinde de kalifiyeli personel sayısı yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar ile karşılaşmaktadır. Ancak hizmetlerin beklenen düzeyde karşılanamamasının tek nedeni, personel sorunundan kaynaklanmamaktadır. Söz konusu beklentinin düşük olmasının başka bir nedeni belediyelerin bu görevler için ayırdığı bütçenin yetersiz olmasıdır.

3.1.6. Bütçe Yetersizliği

Havza belediyelerinin, çevre yönetimi anlamında hizmetlerini yerine getirebilecek yeteri ölçüde finans kaynağı bulunmamaktadır. Örneğin atık su hizmetlerini yürüten belediyeler, bu hizmetlerin karşılanmasına yönelik yeterli mali güce sahip olmadıkları için gereken ölçüde görevlerini yerine getirememektedir. Dolayısıyla su kaynakları, atık sularla kirlenmektedir. Sayıştay Başkanlığı'nın Çevre ve Şehircilik Bakanlığı için hazırladığı 2014 Yılı Sayıştay Denetim Raporu'nda özellikle küçük belediyelerin, bütçe yetersizliği nedeniyle su ve kanalizasyon hizmetlerini yerine getiremediği açık bir şekilde görülmektedir. 2000'in üzerinde nüfusa sahip olan 828 adet belediyenin atık sularının arıtılmamakta ve arıtılması için gerekli olan yatırım maliyetinin yaklaşık 2 milyar 598 milyon 505 bin 220 TL'dir. Belediyeler, mevcut bütçe imkânları ile kanunda öngörülen süreler içerisinde ilgili hizmetleri yerine getirememektedir. Öte yandan belirlenen süre zarfında, ilgili hizmetleri yerine getirmeyen belediyelerin, karşılaşacağı idari para cezasını da ödeme gücünün olmadığı dikkat çekmektedir (Sayıştay

Başkanlığı, 2016). Bu bağlamda Van Gölü Havzası'ndaki belediyelerin bir kısmında (Ahlat, Adilceviz, Ahlat vd.) atık su arıtma tesisleri bulunmasına rağmen çalıştırılmamaktadır. Belediyelerin finansman kaynağındaki yetersizlik tesislerin çalıştırılmasını engellemektedir. Bunun yanında Göl'ün çevresinde bulunan ilçe belediyelerinden herhangi biri, atık su arıtma tesisini çalıştırmadığında etkin ve verimli bir çalışma gerçekleşmemektedir. Örneğin Göl çevresinde yer alan Ahlat ilçesindeki atık su tesisi çalıştığına, Erciş Belediyesi aynı hizmeti yerine getirmediği takdirde; Göl, gerektiği ölçüde temizlenemez. Havza'da zaman zaman bu sorunlarla karşılaşmaktadır. Havza'daki ilçe belediyeleri, yeterli ölçüde bütçeye sahip olmadıkları için katı atık tesislerini eş zamanlı çalıştıramamaktadır. Nitekim katı atık tesisinin çalıştırılması planlanan dönemde ise Erciş Belediyesi'nin tesislerini yeniden düzenlenmesi nedeniyle sadece Ahlat Belediyesi'nin çalışmalarının yetersiz olacağı düşünülerek, yine çalıştırılmamıştır. Görüldüğü üzere, Bölge'de bütçe sorunları ve kurumlar arası eşgüdüm eksikliği nedeniyle zaman zaman ilgili hizmetler yerine getirilememektedir. Dolayısıyla, idari ve mali açıdan özerk bir havza yönetimi örgütünün olmaması, bu sorunların ortaya çıkmasına neden olan en önemli etmendir.

3.1.7.Havza Ölçeğinde Örgütlenmenin Olmaması

Ülkemizde özerk bir havza yönetimi kurumunun bulunması bir yana, mevcut kurumlar dahi havza temelinde örgütlenememektedirler, örgütlenseler dahi çok başlılık nedeniyle etkin ve verimli çalışmamaktadırlar. Bu anlamda DSİ, havza temelinde örgütlenen tek kurumdur. Ancak görev sınırlarının içerisinde çok sayıda il yönetimi, çevre il müdürlükleri, köylere içme suyu götüren il özel idareleri, büyük kentlere içme suyu hizmeti veren ve atık suların arıtılması ile görevli belediyeler, sulama birlikleri, STK'lar ve diğer paydaş kurumlar bulunmaktadır. Bu durum çok sayıda kurum ve kuruluşun aynı konularda görevlendirildiğini ortaya koymaktadır (Bilen, 2008). Haliyle çok başlılık, kurumların havza temelinde örgütlenmesini de faydasız hale getirmektedir. Yönetimi zorlaştırarak hizmetlerin aksamasına ya da gecikmesine yol açtığı gibi, planlama ve yönetim bakımından da çeşitli sorunlara neden olmaktadır.

3.1.8.Sistemik Planlama Anlayışından Uzak Olunması

Havza temelinde örgütlenememek ve kurumlar arasında eşgüdümün sağlanamaması, planların hazırlanması ve uygulanması bakımından da son derece büyük bir risk taşımaktadır. Bölge için yapılan bütün planların sistemik bir şekilde birbirine bütünleşmiş bir şekilde hazırlanması ve uygulanması gerekir. Özellikle Van Gölü Havzası gibi ülkenin sosyo-ekonomik anlamda geri kalmış bir bölgesi için bütün planlar yaşamsal bir önem taşır. Havza için hazırlanan kırsal kalkınma planlarından imar planlarına, havza yönetim planlarından ulusal kalkınma planlarına kadar her biri, birbiri ile uyumlu olmalıdır. Plan bütünlüğünün sağlanabilmesi içinse Havza'daki bütün kurumların, hazırlığı planların birbirleri ile örtüşmesi gerekir. Her bir doğal kaynak için hazırlanan plan, diğerlerine zarar vermeyecek şekilde ve hatta diğerlerini koruyacak şekilde hazırlanmalıdır. Ülkemizde ise havzalarda toprak, su ve bitki kaynaklarının yönetim biçimleri birbirinden ayrı tutularak, yönetimlerinde bir bütünlük sağlanmamaktadır. Dolayısıyla orman, mera, çayır, su, sazlık vd. kaynaklar bilinçsiz şekilde tahrip edilirken bütüncül önlemler alınmamaktadır (Erol, 2006); çünkü planlama noktasında da her bir kaynak ayrı ayrı ele alınmaktadırlar. Bu durum ne yazık ki havza yönetimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Doğal kaynaklardan sorumlu bütün kurum ve kuruluşların çalışmaları birbirlerinden bağımsız bir şekilde ilerlediği için plan bütünlüğü sağlanamamakta, ortak çözüm bulunamamakta ve tüm kaynakların bütüncül bir şekilde korunmasını sağlayan havza yönetimi gerçekleşmemektedir. Ülkemizde havza yönetiminin sağlanmasına yönelik önemli bir rehber olan NHYP için de aynı sorun geçerlidir. Diğer planlar ile ilişkisine, planlama ölçeğine,

idari ve yasal yapısına yönelik öneriler getirilse de tartışmalar devam etmektedir. Nitekim Kalkınma Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, OSİB, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve yerel yönetimler gibi planlamadan sorumlu pek çok kurum varken koordinasyonun nasıl sağlanacağı ise tartışılır bir konudur. Benzer şekilde mevcut imar mevzuatı ile farklı kurumların yetkilendirilmesi, planlama uygulamaları ve denetimleri olumsuz etkilenmektedir. Örneğin belediyelerin merkezi yönetim tarafından yapılan üst ölçekli planları dikkate almaması ya da ilçe belediyelerinin alt ölçekli plan hazırlarken; büyükşehir belediyelerinin yetkisinde olan nazım imar planlarına uygunluğu göz ardı etmesi, planların bütünlüğünü bozarak yönetsel anlamda zorlukların yaşanmasına ve gelişmenin sağlanmasına engel olmaktadır (Ercan, 2007). Havza’da yer alan Van ilinin BŞB olduğu göz önüne alındığında mevcut sorunların olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Ülke genelinde planlamaya yönelik tüm sorunlar, Van Gölü Havzası’nda yer alan Bitlis ve Van illerinde yaşanmaktadır. Her ne kadar TRB2 Bölgesi’nde yer alan bu iller için bölge planı veya il çevre durum raporları hazırlanmış olsa da planlamaya dair sorunların çözüldüğü söylenemez. Bu bağlamda, bu planların başarıya ulaşabilmesi için Van Gölü Havzası’nda yaşayanların planlardan haberdar olması ve ilgili planları benimsemesi gerekmektedir. Aksi takdirde hangi ölçekte, hangi kurum tarafından, ne amaçla yapıldığının bir önemi kalmamaktadır. Ancak bütün paydaşlar tarafından kabullenilmiş bir plan başarılı olabilir. Bunun sağlanabilmesi için de Van Gölü Havzası’nda, havza yönetişimi anlayışının pratiğe dökülmesi gerekmektedir. Bu sayede halk katılımının olduğu, aşağıdan yukarıya doğru demokratik planlamalar yapılabilir ve halk tarafından kabullenilen planlar ile Bölge’nin kalkınması ve gelişmesi sağlanabilir.

3.1.9. Yönetişim Eksikliği

Van Gölü Havzası’nda bütün doğal kaynakların birden çok kullanıcısı, koruyucusu ve yöneticisi bulunmaktadır (Yerel halk, çiftçiler, üreticiler, yerel yönetimler, merkezi yönetimin taşra teşkilatları, bakanlıkların il müdürlükleri, meslek odaları, STK’lar). Örnek olarak Bölge’deki su kaynaklarına ilişkin paydaşlar aşağıda Tablo 5.3. ile verilmektedir.

Tablo 1. Su Kaynaklarına İlişkin Paydaşlar

Kurum	Su Kullanım Alanları
Belediyeler	İçme ve kullanma suyu olarak temin edilmesinin sağlanması
Tarım Bakanlığı, Sulama Birlikleri, Ziraat Odaları, vd.	Tarımda sulama suyu olarak kullanılmasının sağlanması
Enerji ve Tabii kaynakları Bakanlığı	Baraj yapımı ile enerji üretiminde kullanılmasının sağlanması
Kültür ve Turizm Bakanlığı	Tarihi ve kültürel değerler olarak korunması ve gezi alanları olarak kullanılmasının sağlanması
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Türkiye İşadamları Derneği (TÜSİAD) ve sanayiciler...	Sanayi için önemli bir girdi olan suyu bedel ödemeksizin istediği miktarda ve kalitede kullanımının sağlanması

Kaynak: (Alpaslan vd., 2008: 198).

Tablo 1’de belirtilen tüm kurum ve kuruluşların, halk ile birlikte karar alması ve uygulaması gerekmektedir. Tabloda yer almayan yerel halk, hem suyun en önemli kullanıcısı hem de koruyucusudur. Ancak halk arasında suyun kullanım amacı değiştiği için tabloya dâhil edilmemiştir. Halkın bir kesimi için su yenilenebilir

bir değer olarak korunmalı, bir kesimi için içme, yüzme vd. konularda kullanılır, başka bir kesimi içinse enerji üretiminde kullanılır.

Su kaynakları üzerinden verilen örnek, Havza'daki tüm doğal kaynaklar için geçerlidir. Mera, orman, çayır gibi toprak kaynaklarından da çok sayıda koruyucu ve kullanıcı söz sahibidir. Arazi kullanımı, imar yapısı, kentsel alan gibi pek çok konuda bütün doğal kaynaklar için ortak kararlar alınmaktadır. Dolayısıyla farklı kullanıcı ve kullanımların ihtiyaçlarına cevap verecek, havza bazında karar verme ve uygulama kapasitesi gerekmektedir (Can, 2015). Havza'da da tüm paydaşların söz sahibi olduğu bir yönetim anlayışının olmaması, tüm yönetel sorunların başat noktasında yer almaktadır.

Ülkemizde henüz havza ölçeğinde bütün paydaşları bir araya getiren bir kurumsal örgütlenme gerçekleşmemiştir. DSİ bu anlamda bölgesel düzeydeki yapılanmasıyla örnek olsa da yeterli değildir. Sadece su kaynaklarına yönelik bir bölgesel düzenleme havza yönetişiminin sağlanması bakımından yetersizdir. Öte yandan su kaynaklarına ilişkin bölgesel düzenlemeler (DSİ, Su ve Kanalizasyon Daireleri) de sürdürülebilirliğin sağlanacağı düzeyde yetki devri ve paylaşımını sağlamamaktadır (Turan & Bayhan, 2009).

Havza yönetişiminin gerçekleşmemesinin bir diğer önemli nedeni de halkın bilgilendirilmesi ve katılımı noktasındaki yetersizliktir. Halk katılımı olmaksızın doğal kaynakların sürdürülebilir kullanılması mümkün değildir (Özbilen, 2005). Oysa ülkemizde halkın, doğal kaynakların planlama ve yönetim sürecine dâhil edilmesi, bilgilendirilmesi ve dayanışmanın sağlanması hususunda eksiklikler bulunmaktadır. Pilot birkaç proje dışında, halk katılımı uygulamaları bulunmamaktadır.

Katılımın sağlanması için halkla ilişki kurulması noktasında yetersizlik yaşanmaktadır. Doğal kaynakların etkin bir şekilde korunmasının, tek başına kamu kurumları tarafından sağlanamayacağı halka aktarılmalıdır. Halkla bu bağlamda ilişki kurmak için Bölge'deki bütün STK'lar, Meslek Kuruluşları, Özel şirketler, kamu kurumları ve tüm karar vericiler koordine olmalıdır. Siyasi sorunlar ya da kurumlardaki ideolojik farklılıklar göz ardı edilerek, işbirliği sağlanmalıdır. Ancak görünen o ki Bölge'de zaman zaman siyasi baskılar sonucu program dışı talepler dikkate alınarak (Bitlis İl Özel İdaresi, 2014), gerçek sorunlardan uzaklaşmaktadır. Politika-dışı bir anlayışla katılım sağlanarak, gerçek sorunlara odaklanılmalıdır. Nitekim yerel sosyal dinamikler dikkate alınmadığında ya da gerçekten yerel topluluklar yetkilendirilmediğinde havza yönetişimi gerçekleşmemektedir (Daeghouth, 2008). Pratikte işlerlik kazanmadığı noktada, yönetişimin Havza için bir çözüm olması beklenemez. Yerel toplulukların yetkilendirilmesi hususu, sadece görüş bildirilmesi değildir. Halkın karar verme sürecinde yetkili olması ve bu şekilde yönetimin bir parçası olması gerekmektedir. Ancak burada halkın siyasi kültür yapısı da son derece önemli bir etmendir. Van gölü Havzası'nda yaşanan bölücü eylemler, halkın katılım oranını düşürebilecek bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla yönetimin diğer bölgelere nispeten halkın yönetime katılma oranını artırması gerekmektedir.

Halk katılımının artırılması için halkın alınan kararlara ilişkin bilgilendirilmesi bir şarttır. Haberdar edilmeleri yoluyla kararlara katılmaları sağlanmalıdır. Yalnızca yerel halk değil; aynı zamanda tüm yerel dinamiklerin katılımı sağlanmalıdır. Ancak bunun için öncelikle katılım anlayışına dayalı havza ölçekli bir yönetimin yasal altyapısı oluşturulmalıdır. Bu anlamda ülkemizde ciddi bir eksiklik söz konusudur. Nitekim daha önce açıklandığı gibi çerçeve su yasası gibi hukuki boşluklar bulunmaktadır. Öte yandan havza yönetişimini hayata geçirmeye yönelik uygulamalar yeterli değildir. Buna örnek olarak Su Yönetimi Koordinasyon Kurulu gösterilebilir.

Yasal her boşluk, beraberinde hukuksal sorunları getirmektedir. Çözümü ise diğer sorunlardan çok daha fazla uğraş gerektirmektedir. Aşağıda Havza’da meydana gelen bazı sorunlardan yola çıkarak, Havza’nın hukuki sorunları açıklanmaktadır.

3.2. Van Gölü Havzasının Hukuki Sorunları

2012 yılında kurulan Su Yönetimi Koordinasyon Kurulu ile Havza Yönetimi’nin yasal alt yapısı ve uygulaması hayata geçirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda Havza Yönetim Heyeti oluşturulmuştur. Ancak, bu heyetin başına Vali atanmıştır. Havza alanları çoğu zaman birden fazla ili kapsamaktadır. Van Gölü Havzası’nda Bitlis Valisi ve Van Valisi bulunmaktadır. Bir valinin bulunduğu bir kurulda diğer vali onun kararlarını yerine getirmek için çalışacaktır. Bu durumda hangi vali Havza Komitesi’nin başına geçecek ve alınan kararların uygulaması diğer vali tarafından ne ölçüde kabul edilip, uygulanacaktır. Dolayısıyla hukuki karmaşanın baş göstermesi daha olası olmaktadır. Ayrıca Havza’da yer alan paydaşların katılımıyla oluşturulan Havza Yönetim Heyetleri’nin aldığı kararları uygulayacak, uygulanmasını denetleyecek ve yaptırım gücü olacak bir alt birim bulunmamaktadır. Bu şekilde göz ardı edilen hukuksal boyut, zamanla havzalarda mevcut olan sorunları çözmek yerine yeni sorunları beraberinde getirebilir. Mevcut katılım sorunu devam ederek, havza yönetimi pratikte uygulanamamaktadır ve bu neden, Bölge’de farklı hukuksal sorunlara yol açmaktadır. Son yıllarda sıkça gündeme getirilen Afet Kodu sorunu bunlardan biridir.

Van Gölü Havzası “655 Afet Kod”lu bir alandır. Van Gölünde su seviyesinin yükselmesi, ciddi tahribatlara yol açmıştır. Bu nedenle yıllardır Göl kenarında imar ve ruhsat sorunları yaşanmaktadır. 655 Afet Koduna bağlı olarak hukuken mümkün olmayan yerlerde iş yerleri açılmış, sonrasında ise ruhsat alamamışlardır. Yaklaşık 20 yıldır devam eden bu sorun, 7 Mart 2017 tarihinde Van Gölü’nün afet kodundan çıkarılması ile çözülmeye çalışılmıştır. Van Gölü Havzası’nın 655 Afet Kod’lu yerleşim yeri olmaktan çıkarılması ile sorunun çözüldüğüne inanılmaktadır (Milliyet Gazetesi, 2017); ancak su yükselmesi sorunun kendisine yönelik bir çözüm üretilmemiştir. Siyasi baskılarla ilgili karar alınmış, halkın katılımı gerçekleşmemiştir. Bu durum Havza için ciddi bir hukuksal sorun teşkil etmeye müsaittir. Zira karar vericiler, yeniden böyle bir afet yaşanması halinde sorumlu tutulacaklardır. Öte yandan Göl çevresinde yıllardır, ruhsat almaksızın açılan iş yerleri ise hukuken usulsüzlüğün en açık göstergesidir. Ancak üretilen çözüm yolu, yeni bir su yükselmesi ile son bulabilir ve kısa vadeli çözüm yolunun bedeli ağır olabilir.

Hukuksal ve yönetsel anlamda kısa vadeli çözümler kadar uzun vadeli çözümler de ihtiyaçlara cevap vermeyebilir. Nitekim hukuksal ve yönetsel sorunların çözümü için havzaların idari sınırlara göre oluşturulması ciddi sorunlara yol açmaktadır. Bu çalışmada dahi Havza’nın doğal sınırları belirlenmekte zorlanılmış, hangi kurumun, Havza’nın hangi doğal sınırına kadar olduğu, çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmuştur. Örneğin Tatvan ilçesi Havza sınırlarındadır. Ancak hangi noktaya kadar Havza Yönetimi’nin içinde yer aldığı bilinmemektedir. Dolayısıyla bu durum hukuksal ve yönetsel anlamda sorunlara neden olmaktadır. Doğal havza sınırları ile idari havza sınırları çakışmaktadır. Van Gölü Havzası’nda 3 il yer almaktadır (Van, Bitlis, Muş). Muş İli’nin Havza sınırları içerisinde sorumlu olabileceği hiçbir alan yokken, Havza sınırlarında yer almaktadır. Havza Yönetimi çerçevesinde idari mekanizmaların nasıl olacağı ve hangi koşullarda yönetimin sağlanacağı konusunda belirsizlikler bulunmaktadır (Tanık, 2010). Bu konuda yasal mevzuatta eksiklikler bulunmaktadır.

Van Gölü Havzası’nın yönetsel ve hukuksal sorunları ele alındığında, Havza’ya özel sorunlardan öte ülkemizin genel sorunları ile karşılaşılmaktadır. Çerçeve Su Kanunu’nun olmaması, havza bazında örgütlenen kurumların yönetim belirsizlikleri, kurumsal karmaşa ve yetki çatışması idarelerin yasal zemin eksikliğinden

kaynaklı hukuksal sorunlarını oluşturmaktadır. Yine Havza'ya ilişkin yetkili ve sorumlu kurumlar arasındaki koordinasyon ve işbirliği eksikliği, belediyelerdeki bütçe sıkıntısı, izleme ve denetleme kurumlarının eksikliği, veri tabanı yetersizliği, nicelik ve nitelik bakımından uzman personel yetersizliği, planlama yönetimindeki karmaşa ve halk katılımının sağlanamaması sonucu oluşan yönetim eksikliği yönetel sorunları oluşturmaktadır. Bu sorunlar; diğer bütün havzalarda hissedilse de 3. Bölümde açıklandığı gibi Van Gölü Havzası'nın sosyo-ekonomik yapısı nedeniyle, bu Bölge'de daha yoğun hissedilmektedir. Kalkınma ve gelişmeye daha fazla ihtiyacı olan bu Bölge için havza yönetişimi uygulamasının hayata geçmesi gerekmektedir. Dolayısıyla halkın bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi yoluyla planlama sürecine ve karar alım mekanizmalarına katılım oranları artırılmalıdır. Aksi takdirde halkın aidiyet sorunu oluşmaktadır. Havza'da halkın yönetime dâhil edilmemesi, doğal kaynaklara olan aidiyet hissini azaltmaktadır. Haliyle doğal kaynakların korunmasına yönelik sorunlar oluşmaktadır. Sonuç olarak, katılım, işbirliği ve koordinasyon, denetim, açıklık, özerk mali kaynaklar gibi havza yönetişimi ilkelerinin, Havza'da hayata geçmemesi; halkın aidiyet duygusunun azalmasına, kurumsal kargaşaya, bütçe sıkıntısına, sorumluluk bilincinin gelişmemesine, veri tabanının oluşturulmamasına, yetersiz uzman personel sorunlarına neden olmaktadır. Bu sorunların yanında Van Gölü Havzası'nın kendine özgü yapısı itibarıyla sahip olduğu güvenlik sorunları ve diğer sorunlar da bulunmaktadır. Aşağıdaki bölümde, Havza'nın geriye kalan diğer sorunları irdelenmektedir.

3.3. Van Gölü Havzasının Güvenlik Sorunları

Van Gölü Havzası, 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren terör eylemlerinden kaynaklanan güvenlik sorunlarıyla karşı karşıya kalmıştır. Günümüzde hâlâ bu sorun dönemsel olarak etkilerini göstermektedir. Hem beşeri hem ekonomik anlamda zarar görülmektedir. Havza'da yaşayan insanlar, zaman zaman çatışmalara maruz kalarak, fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşayabilmektedir. Beşeri anlamda insanların bu şekilde etkilenmesine yol açan olaylar, farklı bölgelere göç edilmesine neden olmaktadır. Can ve mal güvenliği olmadığına inan halk, Bölge'yi terk etmektedir. Bölge'de yaşamaya devam eden halk kitlesi ise, iç karışıklıkların getirdiği olumsuzluklar ile baş etmeye çalışarak, Havza'da yaşamlarını sürdürmektedirler.

30 yılı aşkın süredir devam eden terör olayları, Bölge'de hala devam etmektedir. Aşağıdaki tabloda Van ve Bitlis İlleri'nde yıllara göre terör olayları sayısı verilmektedir. Ancak son veri, 2006 yılına dairedir. Günümüze dair verilerin bulunmaması dolayısıyla en son 2006 yılı belirtilmektedir. Ancak ampirik gözlemlere dayalı olarak, Bölge'de 2018 yılı itibarıyla terör olaylarının devam ettiği söylenebilir. Siyasi çatışma ortamının özellikle Van Gölü Havzası'nda yoğunlaşmasının sebepleri; Havza'nın fiziki ve coğrafi özellikleri, sosyo-ekonomik şartları, gelişmişlik durumu, eğitim durumu, bölgenin jeopolitik özellikleri ve konumu, kış şartları ve bitki örtüsüdür (Sengün & Boyraz, 2008). Van Gölü Havzası'nın sahip olduğu bu özelliklerden kaynaklanan güvenlik sorununun, Bölge'de ne ölçüde yaşandığının anlaşılabilmesi adına aşağıdaki tabloda Van ve Bitlis İlleri'nde yıllara göre yaşanan terör olayları sayısı belirtilmektedir.

Tablo 2. Van ve Bitlis İllerinde Yıllara Göre Terör Olayları Sayısı

İller/Yıllar	1992	2000	2006
Bitlis	124	4	6
Van	59	17	12
Türkiye	3066	357	439

Kaynak: (Sengün & Boyraz, 2008: 278).

Tablodan da anlaşılacağı üzere Van Gölü Havzası'nda 1990'lı yıllardan itibaren terör olayları sayısında azalma olsa da çatışma ortamı devam etmiştir. Devam eden siyasi olaylar, Havza'ya pek çok alanda sorun oluşturmaktadır. Bunların başında ekonomik sorunlar yer almaktadır.

Van Gölü Havzası'ndaki siyasi çatışma ortamı, ekonomide yarattığı belirsizlik ortamı ile ekonominin bütün sektörlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Canlıların hayatını tehlikeye sokan eylemler arttıkça yatırımlar ve istihdam azalmakta, kamu harcamaları artmaktadır (Alp, 2013). Yatırım kararları, çevre koşullarından etkilenmektedir. Tehlikeli ve riskli ortamlar, sermayeyi çekemez. Özellikle sanayi sektörü, güven ortamından, diğer sektörlerle göre daha fazla etkilenmektedir. Diğer sektörlerde çatışma sona erdiğinde geriye dönüş hızla mümkün olmakla birlikte sanayide durum böyle değildir. Sanayici bölgedeki güvensizlik nedeniyle Bölge'den ayrıldıktan sonra çatışma ortamı sona erse bile geri dönüşü diğer sektörlerle göre daha uzun zaman almaktadır. Bu anlamda Van Gölü Havzası'nın yatırım açısından güvenilir olmayan ortamı, Bölge'de sanayinin gelişmesini engellemektedir. Bununla beraber, göçler gerçekleştiği için Havza'nın geçinme kaynağı olan tarım ve hayvancılık faaliyetlerinin de üretimi düşmektedir. Bir korku toplumu oluşmasıyla birlikte ülke genelinde çatışmalarla adı anılan Bölge'de, turist sayısı düşmekte ve turizm olumsuz yönde etkilenmektedir.

Mevcut durumu daha da kötüleştiren güvenlik problemi ekonomik yapıyı sadece silahlı çatışma ile etkilemez. Aynı zamanda yasadışı çeşitli eylem ve işlemleri ile de Havza halkına ve ekonomisine zarar vermektedir. Uyuşturucu kaçakçılığı, yasal ürünlerin yasadışı kaçakçılığı ve yasal ürünlerin hırsızlığı gibi ticari faaliyetleri son derece tehlikelidir (Yeşiltaş vd., 2008). Van Gölü Havzası'nda çeşitli kaçakçılık faaliyetleri yapılmaktadır. Kamış şekeri, kaçak sigaralar, kaçak cep telefonları, et ve çeşitli gıdalar, Türkiye'de kullanımı yasak olan ilaç/hap kaçakçılığı ve hayvansal ilaçlar, muhtelif emtia kaçakçılığı yapılmaktadır. 2015 yılında ülke genelinde tüm kaçakçılık suçları sıralamasında Van 16. Sırada yer almaktadır; Bitlis de sigara kaçakçılığı sıralamasında ülke genelinde 8. Sırada yer almaktadır (Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele Daire Başkanlığı, 2016). Kaçakçılık faaliyetleri sadece Van Gölü havzasına zarar vermemektedir; aynı zamanda tüm ülkeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Ülkeye Van'dan giriş yapan kaçak mallar, Bitlis üzerinden dağıtılarak, tüm ülkeye pazarlanmaktadır ve süreç ülke ekonomisine zarar vermektedir.

Terörün ekonomiye etkileri veya verdiği zarar konusunda uluslararası yapılan akademik araştırmalar net rakamlar vermekten kaçınılmaktadırlar. Bu nedenle konuya ilişkin çalışmalar yeterli değildir. Fakat Havza'da güvenlik sorununun olduğu genel-geçer, değişmez bir bilgidir. Van Gölü Havzası, ülke genelinde terör bölgesi olarak bilindiği için her anlamda zarar görmektedir (ekonomik, kültürel, can-mal kaybı vd.). Zaman zaman Güneydoğu Anadolu Bölgesi ile karıştırılan Van Gölü Havzası (Van, Bitlis), Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki bazı yerleşim yerlerine (Şırnak, Hakkâri vd.) göre daha sakin ve güvenilir bir ortama sahiptir. Ancak Havza'da güvenlik sorunu ve açıklanan tüm sorunların yanında diğer sorunlar da bulunmaktadır. Diğer sorunlar da Havza'yı kısmen ya da doğrudan olumsuz yönde etkilediği için ki başlıkta açıklanmaktadır.

3.4. Van Gölü Havzasındaki Diğer Sorunlar

Havza'nın gelişmesini olumsuz yönde etkileyen ana sorunların dışında, oldukça etkili olan farklı diğer sorunlar da bulunmaktadır. Bunlar; göç, ulaşım ve tanıtım sorunlarıdır.

Van Gölü Havzası, çevre illerden göç alan ancak aynı zamanda Batı illeri'ne göç veren bir bölgedir. Aşağıdaki tabloda, Havza'nın göç durumu belirtilmektedir.

Tablo 3. Van Gölü Havzası İlleri'nin Net Göç Bilgileri

Yıllar	İller	Verilen Göç	Alınan Göç	Bölgelerin Net Göç Bilgileri
2015	Bitlis	18.801	11.936	-6.865
	Van	48.061	30.492	-17.569
2016	Bitlis	18.074	12.571	-5.503
	Van	49.035	28.902	-20.133
2017	Bitlis	19.097	12.989	-6.108
	Van	48.269	31.971	-16.298

Kaynak: (TÜİK, 2017b)

Tabloya göre gerek Van İli gerekse Bitlis İli göç vermektedir. Göç veren bölgeler, diğer bölgelere göre daha az gelişmektedirler. Dolayısıyla Van Gölü Havzası da, göç vermesi endeniyle diğer havzalara göre daha az gelişme göstermektedir.

Bölge'nin en önemli sıkıntılarında birisi de ulaşım ile ilgili yetersizlik ve imkânsızlıklardır. Van Gölü Havzası'nın, coğrafi ve iklim koşulları çoğu zaman birçok faaliyeti olumsuz etkilemektedir. Yer yer yükseltinin artması, bitki örtüsünü ve yeşil alanı olumsuz etkilediği gibi insan yaşamını da zorlaştırmaktadır. Nitekim mevsim koşullarının bu bölgelerde çok uzun ve sert geçmesi günlük yaşamı zorlaştırdığı gibi ulaşımı da güçleştirmektedir (Bakış & Işık, 2012). Mevcut ulaşım ağlarının yetersiz olması ve standartlara uygun olmaması, altyapı eksikliği (Bitlis İl Özel İdaresi, 2014) ile birleşince kış aylarında daha da büyük sorun teşkil etmektedir. Bitlis İli'nin ilçelerinde çevre yolunun olmaması, bu sorunu daha da büyütmektedir.

Havza, İran-Gürcistan ve Nahcivan sınırlarının yol güzergâhında olmasına rağmen ulaşım ağının geliştiği söylenemez. Zira yukarıda bahsi geçen karayolları sorunlarının yanında havayolu, demiryolu ve deniz yollarında da mevsim şartlarından ve ulaşım açısından kaynaklı yetersizlikler bulunmaktadır.

Havza'da yalnızca Van ilinde havaalanı bulunmaktadır ve Ocak- Şubat aylarında yoğun kar ve sis nedeniyle sık sık uçuşlar iptal olmaktadır. Mevcut bir demiryolu ağı ve deniz taşımacılığı olmasına rağmen ulaşım yöntemleri daha çok ticari amaçla kullanılmaktadır. Hizmet kalitesinin yetersizliği, yolcuları daha çok karayollarına itmektedir. Örneğin yolcular Tatvan-Van feribotu ile 4 saat yolculuk yaparken, karayolu ile 1,5 saat yolculuk yapmaktadırlar. Bu durum deniz taşımacılığının yeteri kadar gelişemediğinin kanıtıdır. Denizyolu ve demiryoluna olan az talebin bir diğer nedeni de Bölge dışında yaşayan ve Bölge'ye gelenlerin bu ulaşım açısından habersiz olmalarıdır. Bu neden temelde Havza'nın genel bir sorunudur. Van Gölü Havzası'nın, genel itibariyle güvenlik sorunları ile biliniyor olması, Havza'nın pek çok yönüne ilişkin farkındalığın düşük olmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda tanıtım faaliyetlerinin artırılması gerekir.

Van Gölü Havzası'nın yeteri ölçüde ulusal ve uluslararası alanda tanıtımı yapılmamaktadır (DAKA, 2009). Bu eksiklik, Bölge'ye gelen turist ya da uzman personel sayısının çoğalmasını engellemektedir. Bununla beraber yatırım oranının düşmesine neden olmaktadır. Ülke gündeminde güvenlik sorunu dışında çok az yer almaktadır. Bu neden Bölge'nin gelişmesine ve kalkınmasına engel teşkil etmektedir. Güvenlik sorunun sürekli

gündeme gelmesi, tanıtımı zorlaştırdığı gibi Bölge'nin diğer sorunlarının göz ardı edilmesine de neden olmaktadır. Van Depremi bu anlamda örnek olarak verilebilir. Van depreminin ardından, Bölge'deki farklı sorunlar üzerinde durulmaya başlanmıştır.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Van Gölü Havzası'nın Türkiye'nin, diğer havzalarına göre sosyo-ekonomik anlamda daha arka sıralarda olduğu söylenebilir. Nitekim sınırları içerisinde yer alan Bitlis ve Van illeri, sosyo-ekonomik anlamda ülkemizin geri kalmış bölgelerini oluşturmaktadır. Van Gölü Havzası'nın kalkınması ve gelişmesinin sağlanması için havza ölçeğindeki yönetsel sorunların anlaşılması gerekmektedir. Havza ölçeğinde iyileşmenin sağlanabilmesi için merkezi yönetim ya da yerel yönetimler tarafından çeşitli çalışmalar yapılmaktadır; ancak gereken ölçüde iyileşme sağlanamamaktadır. Dolayısıyla Havza'nın kalkınması ve gelişmesi için havza ölçeğinde yaşanan yönetsel sorunlar ve eksiklikler tespit edilerek, bunların üzerinde çalışılması ile Havza'nın iyileşmesi sağlanabilir.

Van Gölü Havzası'nın yönetsel sorunlarının bir kısmı mevcut kamu yönetimi sisteminden kaynaklanmaktadır. Mevcut yönetim sisteminden kaynaklanan sorunlar, ülke genelindeki tüm havzalarda mevcuttur; çünkü Van Gölü Havzası'ndaki yönetsel sorunlar araştırılırken, diğer havzalardaki yönetsel sorunlardan yola çıkılmıştır. Özelde Van Gölü Havzası genelde ülkemizde bulunan idari sorunlar; çok parçalı yapı ve koordinasyon eksikliği, izleme ve denetleme faaliyetlerinin yetersiz olması, ortak veri tabanının oluşturulamaması, bütçe yetersizlikleri, havza ölçeğinde örgütlenmenin olmaması, sistematik planlama anlayışından uzak olunması ve yönetim eksikliğidir. Bunun yanında yönetsel ve bilimsel yetersizlikler ile nicelik ve nitelik bakımından personel yetersizliği sorunları bulunmaktadır. Bu iki sorun Havza özelinde sorunlardır. Van Gölü Havzası'nın ülkenin merkezinden oldukça uzak olması ve yeterince gelişme gösterememesi bu bölgede personel devrinin hızlı olmasına ve aynı zamanda bilim kurumlarının ve araştırmacıların yetersiz kalmasına neden olarak, bu iki idari sorunu doğurmaktadır. Havza'nın sosyo-ekonomik anlamda gelişme göstermesi ile göç alması sağlansa, personel devri düşebilir ve kalifiyeli personel bu bölgede çalışmak isteyebilir. Ayrıca, çeşitli araştırma geliştirme birimlerinin oluşturulması ile bilimsel yetersizlikler de giderilebilir.

Van Gölü Havzası özelindeki sorunların kaynağı Havza'nın kendine özgü yapısından kaynaklanmaktadır.

Özellikle ulaşım koşullarının zor olması, kapalı toplum yapısına sahip olması, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel bakımdan geri sıralarda yer alması Havza'nın özel koşullarından kaynaklanan sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunlar yönetsel ve bilimsel yetersizlikler ile nicelik ve nitelik bakımından personel yetersizliğinin dışında güvenlik sorunları ve diğer sorunlardır. Bölge'de terör varlığından kaynaklanan çeşitli güvenlik sorunları ile karşılaşmaktadır. Bunun yanında kaçakçılık gibi faaliyetlerin bulunması, yönetsel sorunlara neden olmaktadır. Ayrıca teknolojinin, ulaşımın ve turizmin gelişmemesi gibi diğer sorunlar, Havza'ya özgü sorunlara neden olabilmektedir. Havza'nın kalkınması ve gelişmesi neticesinde, söz konusu olan sorunların çözüme kavuşabileceği varsayılmaktadır. Kaçakçılık faaliyetleri ya da terör olayları karşısında kalkınma ve gelişmenin yeterli olup olmayacağı tartışılmalıdır. Nitekim ulusal ya da uluslararası alanda Van Gölü Havzası'ndan daha gelişmiş bölgelerde de bu sorunlarla karşılaşmaktadır. Ancak ulaşım, iletişim, rekreasyon, turizm gibi alanlara ilişkin sorunların çözümü için kalkınma ve gelişme bir şart haline gelmektedir.

Van Gölü Havzası'nın yönetiminde özel sorunların yanından genel sorunlar da bulunmaktadır. Kamu yönetiminden kaynaklanan genel sorunların temelinde çerçeve su yasasının bulunmaması yatmaktadır. Yasal her boşluk, beraberinde hukuksal sorunları getirmektedir. Hukuki boşluklar beraberinde yönetsel karmaşaya, yetki

çatışmasına ve görev sorumsuzluğuna neden olmaktadır. Nicelik ve nitelik bakımından denetim yetersizliği de bu sorunların artmasına neden olabilir.

Eksik olan hukuki boşlukların yeni yasal düzenlemeler ile giderilmesi ve bu yolla yönetime katılımın artırılması, işbirliği ve koordinasyonun sağlanması, etkili bir denetim sisteminin oluşturulması, bütçe payının artırılması, kurumlar arası ortak veri tabanının oluşturulması ve birbirine uyumlu planların oluşturulması gerekmektedir. Anlaşılacağı üzere temelde yönetel sorunlar ile hukuki sorunlar birbirinden ayrı değildir. Bir sorun, diğer bir sorunun nedeni ya da sonucu olabilmektedir.

Van Gölü Havzası'nın genel ya da özel sorunlarının giderilmesi, havza yönetiminin işlerliğini azaltan nedenlerin ortadan kaldırılması ile giderilebilir. Aslolan çok parçalı yapıdan ziyade çok sayıda kurum arasındaki koordinasyon eksikliği ve halkın yönetime katılmasının sağlanamamasıdır. Bu sorunların çözülmeye başlanması ile birlikte diğer sorunların da giderilmesi sağlanabilir.

Van Gölü Havzası'nın yönetiminde birbirinden farklı çeşitli sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu sorunlar yönetimi engelleyecek düzeyde değildir; ancak etkili ve verimli yönetimi olumsuz yönde etkilemektedir. BU bağlamda öncelikle havza temelinde örgütlenmeyi destekleyen yasal mevzuatlar güçlendirilmelidir. Nitekim buna ilişkin yeni yasal düzenlemeler yapılmış ancak parçalı halde bulunmaktadır. Dolayısıyla bütüncül ve daha güçlü bir yasal çerçeve oluşturulmalıdır. Bunun yanında kamu yönetimi örgütlenmesinden kaynaklanan sorunlar çözülmelidir. Ardından Van Gölü Havzası'nın genel özellikleri ön plana çıkarılarak, güçlü ve zayıf yönleri dikkate alınarak, yönetel sorunlarının giderilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aküzüm, T., Çakmak, B., & Gökalp, Z. (2010). Türkiye'de Su Kaynakları Yönetiminin Değerlendirilmesi. *Tarım Bilimleri Araştırma Dergisi*, 1(3), 67-74.
- Alaeddinoğlu, F., Avşın, N., & Yılmaz, E. (2014). Van Gölü Güneydoğusunun Jeomorfolojik Özellikleri ve Ekoturizm. A. Ü. Merkezi (Dü.), *VIII. Coğrafya Sempozyumu*. içinde 8, s. 245-255. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Alp, İ. A. (2013). Terörün Ekonomik Etkileri. *Uluslararası Güvenlik ve Terörizm Dergisi*, 4(1), 1-19.
- Alpaslan, N., Ayşegül, T., & Dölgün, D. (2008). *Türkiye'de Su Yönetimi: Sorunlar ve Öneriler* (Cilt Yayın No: T/2008-09/469). (E. Matbaacılık, Dü.) İstanbul, Tepebaşı: TÜSİAD.
- Bakış, A., & Işık, E. (2012). Bitlis Ulaşım Analizi ve Ulaşım Sorunları Çözüm Önerileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 1(1), 19-33.
- Bilen, Ö. (2008). *Türkiye'nin Su Gündemi Su Yönetimi ve AB Su Politikaları*. Ankara: Umut Matbası.
- Bitlis İl Özel İdaresi. (2014). *2014-2018 Stratejik Plan*. Bitlis: Bitlis İl Özel İdaresi.
- Can, G. (2015). *Entegre Su Yönetiminde Yasal-Kurumsal Yapı ve İşleyiş*. Uzmanlık Tezi, OSİB : Ankara Çevre ve Orman Bakanlığı. (2012). *Atık Su Arıtım Eylem Planı 2008-2012*. Çevre ve Orman Bakanlığı, Van Gölü Havzası. Ankara: Çevre ve Orman Bakanlığı.
- Çevre ve Orman Bakanlığı. (2008). *Van Gölü Havzası Koruma Eylem Planı*. Ankara: Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü.
- Çetinkaya, M. (2004). Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü ve Çevre. Y. Karakılçık, H. Erkul, & A. Usta içinde, *Kurumlar ve Çevre* (s. 285-301). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Daeghouth, S., Ward, C., Gambarelli, G., Styger, E., & Roux, J. (2008). *Havza yönetim yaklaşımları, politikaları ve faaliyetleri: ölçek büyütme yönelik dersler Su Sektörü Kurulu Kararı Belge*

- Serisi. 11 02, 2015 tarihinde Dünya Bankası: <http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/3617111216301653427/5218036-1267432900822/WatershedExperience-tr.pdf> adresinden alındı
- Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı. (2009). *Doğu Anadolu kalkınma Ajansı Ön Bölgesel Gelişme Planı (2009-2010)*. Van: DAKA.
- Ercan, E. M. (2007). Kentlerimizin İçinde Bulunduğu Planlama Planlama ve Yönetim Sorunları. *Planlama*, 2, 69-74
- Erol, A. (2006). Su Kaynaklarının Korunmasında Havza Yönetimi İlkelerinin Önemi. *TMMOB Su Politikaları Kongresi* (s. 51-57). Ankara: Türk Mühendis ve Mimarlar Odası Birliği.
- Harmancıoğlu, N. B., Gül, A., & Fıstıkoğlu, O. (2002). Entegre Su Kaynakları Yönetimi. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 3(419), 29-39
- İzci, F., & Turan, M. (2013). Türkiye'de Büyükşehir Belediyesi Sistemi ve 6360 SAYılı Yasa İle Büyükşehir Belediyesi sisteminde Meydana Gelen Değişimler: Van Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 18(1), 117-152.
- Kaçakçılık Ve Organize Suçlarla Mücadele Daire Başkanlığı. (2016). *Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele 2015 Raporu*. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü.
- Köy İşleri Bakanlığı. (1971). *Van Gölü Havzası Toprakları*. Ankara: Toprak Su Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Mam, T. (2013). *Havza Koruma Eylem Planlarının Projesi Van Gölü Havzası Nihai Raporu*. Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Marmara Araştırma Merkezi. Kocaeli: Orman ve Su İşleri Bakanlığı.
- Mazlum, S. C. (2004). Sürdürülebilirlik İçin Çevresel Bilgi Yönetimi. Y. Karakılçık, H. Erkul, & A. Usta içinde, *Kurumlar ve Çevre* (s. 317-333). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Onur, A. K., Özgüler, H. & Fakıoğlu, S. (2010). Ulusal ve Sınraşan Su Havzalarının Yönetiminde Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri. (TÜBA, Dü.) *Günce* (40), 14-16.
- Orman ve Su İşleri Bakanlığı (2013). *Havza Yönetimi ve Su Bilgi Sistemi Çalışma Grubu Raporu*. Ormancılık ve Su Şurası , Ankara.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2012, 11 12). *On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması İle Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelere Dair Kanun*. 05 03, 2016 tarihinde <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6360.html> adresinden alındı.
- Turan, T., & Bayhan, Y. K. (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Su Kaynaklarının Korunması Politikalarının Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 331-340
- Karakılçık, Y., & Erkul, H. (2002). *Sürdürülebilir Akarsu Yönetimi ve Tersine Akan Nehir Asi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Milliyet. (2017, 03 08). *Van Gölü Havzasının Afet Kodu 'nun Düşürülmesi*. 06 02, 2017 tarihinde <http://www.milliyet.com.tr/van-golu-havzasinin-afet-kodu-nun-dusurulmesi-van-yerelhaber-1893344/> adresinden alındı
- Özbilen, M. V. (2005). Su Sektöründeki Gelişmeler ve Bunun Karşısında Kent ve Bölge Plancılarının Duruşu. *Planlama*, 2(32), 53-61.

- Sarı, M. (2007). *Van İli'nde Şehir Planlama ve Çevre Sorunları Çalışma Grubu Sonuç Raporu*. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi
- Sayıştay Başkanlığı. (2016). *Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 2015 Yılı Sayıştay Denetim Raporu*. Ankara: Sayıştay Başkanlığı.
- Sengün, M., & Boyraz, Z. (2008). Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinin Doğal Ortam Özelliklerinin Terör Faaliyetleri ve Sınır Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 13(20), 267-278.
- Şat, N. (2008). *Demokrasi İçin Bir Araç : E-Belediye*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Tanık, A. (2010). Entegre Havza Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulamalar. (TÜBA, Dü.) *Günce* (40), 17-22
- TÜİK. (2017). *İbbs-Düzey1, İbbs-Düzey2, İl Ve İlçe Nüfusları*. 03 24, 2018 tarihinde <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> adresinden alındı
- Yeşiltaş, M., Öztürk, İ., & Türkmen, F. (2008). Terör Faaliyetlerinin Turizm Sektörüne Etkilerinin Çözüm Önerileri Perspektifinde Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(10), 176-189.
- Yıldız, D. (2011). *Türkiye'de Su Yönetimi Nasıl Olmalı?* İstanbul: USİAD.



FİNANSAL ORANLARIN PAY GETİRİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN PANEL VERİ ANALİZİ: BİST 100 FİRMALARINDAN KANITLAR

PANEL DATA ANALYSIS OF THE EFFECT OF FINANCIAL RATIOS ON STOCK RETURNS: EVIDENCE FROM BIST 100 FIRMS

Özcan IŞIK¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, 2010-2017 döneminde Borsa İstanbul (BİST) 100 endeksi kapsamında sürekli faaliyet gösteren firmaların pay senedi getirilerini etkileyen geleneksel finansal oranları belirlemektir. Çalışmada bağımsız değişken olarak kullanılan finansal oranlar sırasıyla borsa performans oranları, mali yapı oranları, karlılık oranları, faaliyet oranları ve likidite oranlarıdır. Panel veri regresyon analiz yönteminin uygulandığı çalışmadan elde edilen bulgulara göre, piyasa değeri defter değeri oranı, pay başına kazanç oranı, toplam borç oranı ve aktif getiri oranı gibi finansal oranlar pay getirilerindeki değişimi açıklamada istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Daha açık bir ifade ile pay senedi getirileri piyasa değeri defter değeri oranı, pay başına kazanç oranı, toplam borç oranı ve aktif getiri oranı ile pozitif yönde ilişkilidir.

Anahtar Kelimeler: Pay Senedi Getirileri, Finansal Oranlar, Panel Veri Analizi, BIST 100 Endeksi, Türkiye,

Abstract

The aim of this study is to determine the traditional financial ratios influencing the stock returns of firms which are continuously operating within the scope of Borsa İstanbul (BİST) 100 index during the period of 2010-2017. Financial ratios used as independent variables in the study are stock market performance ratios, financial structure ratios, profitability ratios, activity ratios and liquidity ratios, respectively. According to the findings obtained from the study where panel data regression analysis method is applied, financial ratios such as market value book value, earnings per share, total debt ratio and return on asset ratio are found to be statistically significant in explaining the change in stock returns. Specifically, stock returns are positively associated with market value book value, earnings per share, total debt ratio and return on asset ratio.

Keywords: Stock Returns, Financial Ratios, Panel Data Analysis, BIST 100 Index, Turkey,

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, ozcan@live.com

1. GİRİŞ

Fon açığı olan ekonomik birilerle fon fazlası olan ekonomik birimler arasında fon transfer sürecini kolaylaştıran sermaye piyasaları ekonomi için hayati öneme sahiptir. Sermaye piyasaları sayesinde firmalar ihraç ettikleri çeşitli finansal araçlarla (örn: pay senedi, tahvil vs.) ihtiyaç duydukları fonları temin ederek bir taraftan üretkenliklerini artırma diğer taraftan da işlerini genişletebilme olanağına sahip olmaktadır. Bireysel ya da kurumsal yatırımcılar ise bu piyasalar aracılığı ile fon ihtiyacı olan ekonomik birimlerin çıkarmış olduğu finansal araçlara yatırım yaparak hem kar payı hem sermaye kazancı elde edebilmektedirler. Bununla beraber diğer yatırım araçları gibi pay senedi yatırımları da hem piyasaya bağlı faktörler hem de firmaya özgü faktörler nedeniyle belirli bir risk taşımaktadır (Kalaycı ve Karataş, 2005, 146; Berk, 2007, 349-350; Afşar ve Afşar, 2010, 38; Fauzi ve Wahyudi, 2016, 113).

Yatırımcılar yatırımlarına yön verirken pay senetleri yatırımlarından elde edecekleri getirilerle servetlerini en üst düzeye çıkarmayı amaçlarlar. Bu amaçla getirisi yüksek olmakla beraber riski düşük olan yatırım alternatifini belirlemeye çalışırlar. Dolayısıyla, en iyi yatırım alternatifinin seçimi sürecinde yatırımcıların daha sağlıklı kararlar alabilmeleri için pay getirileri üzerinde etkili olan faktörlerin tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda genel olarak en iyi yatırım alternatifinin belirlenmesinde kullanılan ve farklı bakış açılarına sahip iki önemli analiz yönteminden bahsedilebilir. Bunlar sırasıyla teknik ve temel analiz yöntemleridir. Ancak, literatürde teknik analizden ziyade temel analiz çerçevesinde firmaların finansal performansı hakkında çeşitli bilgiler sunan finansal oranların yatırım sürecinde yatırımcılara önemli bilgiler sağlayıp sağlamadığı tartışılmaya devam etmektedir (Omran ve Ragab, 2004, 84; Kalaycı ve Karataş, 2005, 146; Ping-fu ve Kwai-ye, 2016, 110; Yaman vd., 2017, 188; Bayrakdaroglu vd., 2017, 1; Musallam, 2018, 102).

Bu çalışmanın amacı 2010-2017 döneminde BİST 100 endeksinde bulunan firmaların finansal oranları ile pay senedi getirileri arasındaki ilişkiyi test ederek pay getirilerindeki değişimi açıklamada anlamlı olan finansal oranları tespit etmektir. Pay senedi yatırımlarında finansal oranların önemi göz önüne alındığında bu çalışmanın bir taraftan 2008 küresel finansal krizi sonrasında pay getirileri etkileyen finansal oranların belirlenmesi diğer taraftan da uygulanan ekonometrik yöntem açısından özgün bir değere sahip olduğu ifade edilebilir. Ayrıca çalışmadan elde edilen bulguların BİST'e kayıtlı firmaların pay senetlerine yatırım yapmak isteyen yatırımcılar için de faydalı olacağı öngörülmektedir.

Çalışmada, giriş bölümünü takiben, pay getirilerini etkileyen faktörlere ilişkin literatür incelemesine yer verilmiştir. Ardından çalışmada kullanılan örneklem ve analiz yöntemi açıklanmıştır. Daha sonra gerçekleştirilen analiz neticesinde elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve literatürdeki önceki çalışmaların bulguları ile ilişkilendirilmiştir. Çalışma, sonuç ve öneriler bölümü ile sonlandırılmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Son yıllarda geleneksel finansal oranların pay senedi yatırımlarındaki rolü giderek artan bir ilgi görmektedir. Yurtiçi ve yurtdışı literatürde pay senedi getirilerinin belirleyicilerine yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu bölümde söz konusu çalışmaların bir kısmı aşağıdaki gibi özetlenmektedir;

1996-2000 döneminde Mısır borsasında işlem gören 46 firmadan oluşan bir örneklem kullanan Omran ve Ragab (2004) pay senedi getirileri ile finansal oranlar arasındaki ilişki formlarını analiz etmişlerdir. Gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde pay senedi getirilerindeki değişimi açıklama konusunda doğrusal formlara kıyasla doğrusal olmayan formların daha belirgin olduğu sonucuna varılmıştır.

Kalaycı ve Karataş (2005) çalışmalarında 1996 ve 1997 yıllarında Borsaya kote imalat firmalarının pay senedi getirileri ile temel analizde kullanılan finansal oranları arasındaki ilişkiyi faktör analizi ve çok değişkenli regresyon analizi ile incelemiştir. Yapılan analizler neticesinde kârlılık oranları, faaliyet oranları ve borsa performans oranlarının pay senedi getirilerindeki değişimi açıklamada anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

2002-2008 döneminde Bükreş Borsasına kote 62 firmanın yıllık verilerini kullanan Tudor (2008) firma düzeyinde finansal değişkenler ile pay getirileri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İki yönlü panel sabit etkiler yönteminin kullanıldığı çalışmanın sonuçlarına göre; firma büyüklüğü, fiyat kazanç oranı, piyasa değeri defter değeri oranı, aktif karlılık oranı, özsermaye karlılık oranı ve pay senedi betası gibi değişkenler pay getirilerini etkileyen anlamlı belirleyicilerdir.

2001-2006 döneminde Borsa İstanbul 100 endekste yer alan 58 firmaların piyasa değerindeki değişim ile finansal oranlar arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı Birgili ve Düzer (2010) tarafından araştırılmıştır. Panel veri analiz tekniği kullanılarak ulaşılan sonuçlar, kârlılık oranları ve faaliyet oranlarından ziyade borsa performans oranı, likidite oranı ve mali bünye oranlarının firmaların piyasa değerindeki değişimi açıklamada anlamlı olduklarını ortaya koymaktadır.

Aydemir vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada, pay senedi fiyatlarına etki eden finansal oranlar (faaliyet, karlılık, borçluluk ve likidite oranları) panel veri yöntemiyle araştırılmıştır. 1990-2009 yılları arasında BIST imalat sektöründe faaliyette bulunan 73 firmadan oluşan bir veri setinin kullanıldığı çalışmada pay senedi getirilerinin sırasıyla likidite, karlılık ve borçluluk oranlarından pozitif yönde etkilendiği bununla beraber faaliyet oranlarından etkilenmediği tespit edilmiştir.

2004-2011 yılları kapsayan dönemde Borsa İstanbul 100 endekste yer alan 56 imalat firmasının piyasa değeri üzerinde etkili olan finansal oranlar Ayriçay ve Türk (2014) tarafından sabit etkiler panel veri regresyon metodu kullanılarak analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda finansal kaldıraç, asit-test oranı, piyasa değeri defter değeri oranı ve aktif devir hızı gibi finansal faktörlerin firmaların piyasa değerindeki değişimi açıklamada anlamlı oldukları sonucuna varılmıştır.

2004-2011 döneminde Tahran borsasında işlem gören firmaların pay senedi getirileri ile bu firmalara ait finansal göstergeler arasındaki ilişki Zaheri ve Barkhordary (2015) tarafından analiz edilmiştir. Çalışmanın panel veri analiz sonuçlarına göre pay senedi getirileri özsermaye karlılığından negatif yönde ancak aktif karlılığı, piyasa değeri defter değeri ve firma büyüklüğünden pozitif yönde etkilenmektedir.

Wijaya (2015) çalışmasında 2008-2013 döneminde Endonezya borsasına kote 20 üretim firmanın pay senedi getirileri üzerinde etkili olan finansal oranları belirlemeye çalışmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizinin kullanıldığı çalışmada firmaların pay senedi getirileri ile bazı finansal oranlar (borç-özsermaye oranı, aktif karlılık oranı, temettü verimi, pay başına kazanç ve defter değeri piyasa değeri) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.

Meksika borsasında yer alan 29 firmanın 1995-2011 yıllarını kapsayan çeyrek dönemlik verilerini kullanan Pech, Noguera ve White (2015) çalışmalarında finansal oranların pay getirileri üzerindeki etkisini test etmişlerdir. İki yönlü tesadüfi etkiler panel regresyon yönteminin kullanıldığı çalışmada otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarını kontrol ettikten sonra tahmin edilen sekiz farklı regresyon modelinde kullanılan tüm finansal oranların 1 yıllık pay senedi getirilerindeki değişimi açıklamada istatistiksel olarak anlamlı oldukları tespit edilmiştir.

2005-2015 yıllarını kapsayan dönemde Tayland borsasında işlem gören dört firmanın aylık verilerinden faydalanan Banchuenvijit (2016) finansal oranların pay senedi fiyatları üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Çoklu regresyon analiz yönteminin kullanıldığı çalışmada ulaşılan sonuçlar cari oran, net kar marjı ve aktif devir hızının pay senedi fiyatlarını olumlu yönde etkilediğini ancak borç-özsermaye oranının pay senedi fiyatlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

2011-2015 döneminde Borsa İstanbul'da kesintisiz işlem gören 228 firmanın yıllık verilerini kullanan Cengiz ve Püskül (2016), karlılık oranlarının pay senedi getirileri üzerindeki etkisini panel veri analiz yöntemi ile incelemiştir. Çalışmada beş karlılık oranı pay senedi getirilerindeki değişimi açıklamada anlamlı bulunmuştur. Daha açık bir ifadeyle, çalışmada pay senedi getirilerinin hem özsermaye kârlılığı hem de brüt satış kârlılığı değişkenlerinden pozitif yönde etkilendiği bununla beraber faaliyet kârı oranındaki artıştan ise negatif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Ping-fu ve Kwai-yee (2016) tarafından yapılan çalışmada Hong Kong pay senedi piyasasında işlem gören 17 firmanın 2008-2012 yılları arasındaki verileri kullanılarak pay senedi getirileri ile finansal oranlar arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Çoklu regresyon analiz tekniğinin kullanıldığı çalışmanın sonuçlarına göre piyasa değeri defter değeri oranı, temettü verim oranı ve firma büyüklüğünün pay senedi getirileri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır. Bununla beraber çalışmada fiyat-satış oranı ile pay başına kazanç oranının pay senedi getirileri üzerinde anlamsız ve negatif yönde bir etkiye sahip olduğu rapor edilmiştir.

2001-2014 döneminde BİST 100 endeksindeki 32 üretim firmasının yıllık verilerini kullanan Sevim (2016) çalışmasında çeşitli finansal oranlarla pay senedi getirileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. On altı adet finansal oranın bağımsız değişken olarak kullanıldığı çalışmada tesadüfi etkiler panel veri sonuçları sadece alacak devir hızı (-), stok devir hızı (-), kısa vadeli borç oranı (+) ve duran varlık devir hızı (-) gibi finansal değişkenlerin pay senedi getirilerini açıklamakta anlamlı olduklarını göstermektedir.

2001-2011 yıllarını içeren dönemde Amman Borsasına kayıtlı 65 üretim firmasının yıllık verilerini kullanan Allozi ve Obeidat (2016) çalışmalarında karlılık ve kaldıraç göstergelerinin firmaların pay senedi getirileri üzerindeki etkisini incelemiştir. Brüt kar marjı, aktif karlılığı, özsermaye karlılığı, pay başına kazanç gibi karlılık ölçüleri pay senedi getirileri üzerinde anlamlı etkilere sahipken üç farklı finansal kaldıraç göstergesi ile pay senedi getirileri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Gürüş ve Pala (2016) çalışmalarında BİST-100 içinde bulunan ilk 50 sanayi firmasının 2005-2013 dönemine ilişkin 3'er aylık verilerini kullanarak pazar getirisi (BIST-100 getirisi) ve firma karakteristiklerinin pay senedi getirileri üzerindeki etkisini ampirik olarak araştırmışlardır. Rassal etkiler panel veri modelin kullanıldığı çalışma sonucunda BIST-100 getirisi ve fiyat/kazanç, esas faaliyet kar marjı ve aktif büyümesi gibi firma karakteristikleri ile pay senedi getirileri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Borsa İstanbul'a kayıtlı 43 imalat firmasını kapsayan bir örneklem kullanan Acaravci (2016) panel regresyon analizi kullanarak finansal oranlar ile pay senedi getirileri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada incelenen dönem 1996-2004 (tek düzen hesap planı dönemi) ve 2005-2014 (uluslararası finansal raporlama standartları dönemi) olarak ikiye ayrılmıştır. Çalışmada ulaşılan bulgular pay senedi getirilerindeki değişimi açıklamada 1996-2004 dönemi için sadece iki finansal oranın anlamlı olduğunu ancak 2005-2014 döneminde ise sekiz finansal oranın anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu sonuç pay senedi getirisi davranışını açıklama konusunda ikinci dönem için hesaplanan finansal oranların daha etkili olduğuna işaret etmektedir.

Yaman vd. (2017) çalışmalarında 2003-2015 döneminde BİST'te işlem gören gıda firmalarının pay getirilerinin finansal oranlardan etkilenip etkilenmediği son küresel ekonomik krizi dikkate alarak incelenmişlerdir. Yöntem olarak panel veri regresyon analizinin kullanıldığı çalışmada tüm örneklem, kriz öncesi ve sonrası örneklem olarak ikiye ayrılmıştır. Çalışmanın sonucunda hem tüm örneklem bazında hem de kriz öncesi ve sonrası örneklem bazında pay getirilerinin cari oran ve fiyat-kazanç oranından anlamlı bir şekilde etkilendiği tespit edilmiştir.

BIST 100 endeksinde bulunan 87 firmanın 2012-2017 dönemini kapsayan çeyrek dönemlik verilerinden faydalanan Bayrakdaroglu vd. (2017) çalışmalarında gecikmeli pay fiyatları ile alternatif beş farklı karlılık göstergeleri arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamışlardır. Driscoll-Kraay panel veri tahmincisi kullanılarak gerçekleştirilen parametre tahminlerine ilişkin bulgular firmaların net kar marjı ile bir dönem geciktirilmiş pay senedi fiyatları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Şişman vd. (2017) çalışmalarında pay senedi performanslarını etkileyen firma düzeyindeki değişkenleri belirleyebilmek amacıyla 2009-2015 yıllarını kapsayan dönemde BİST Teknoloji Endeksinde işlem gören 12 firmanın verilerini kullanmışlardır. Çok değişkenli regresyon analizinden elde edilen bulgular dokuz adet finansal değişkenden sadece pay başına kar ve piyasa değeri defter değeri oranının pay senedi fiyatlarını anlamlı bir şekilde etkilendiğini göstermektedir.

Dizgil (2017) çalışmasında, 2013-2016 yılları arasında BİST Kobi/Sanayi firmalarının borsa performans, borçluluk, likidite, karlılık ve faaliyet oranları ile pay senedi fiyatları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Rassal etkiler panel veri tahmin sonuçları; piyasa değeri defter değeri (+), alacak devir hızı (-), cari oran (-), pay başına kar (+), kısa vadeli borç oranı (-) gibi değişkenlerin pay senedi fiyatı üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Musallam (2018) tarafından yapılan çalışmada Katar borsasına kote 26 firmanın finansal oranları ve piyasa getirileri arasındaki ilişki incelenmiştir. 2009-2015 yıllarını kapsayan çalışmada analiz yöntemi olarak ağırlıklandırılmış en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada pay başına kazanç, kazanç verim oranı ve temettü verim oranı gibi finansal oranlardaki artışın pay senedi getirilerini arttırdığı rapor edilmiştir.

Öztürk ve Karabulut (2018) tarafından yapılan çalışmada pay başına kar/pay fiyatı, dönen varlıklar/kısa vadeli borçlar ve net kar/net satışlar ile pay senedi getirileri arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada BIST'e kayıtlı ve teknoloji ve haberleşme sektöründe faaliyette bulunan 14 firmanın 2008-2016 yıllarına ilişkin çeyrek dönemlik verileri ile statik panel veri analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bağımsız değişkenleri olan pay başına kar/pay fiyatı, dönen varlıklar/kısa vadeli borçlar ve net kar/net satışlar bir çeyrek dönem geciktirilmiştir. Hem Park-Kmenta hem de Beck-Katz tahmincileri kullanılarak yapılan analizler sonucunda bulgular pay başına kar/pay fiyatı ve net kar/net satışlar değişkenlerinin pay senedi getirileri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

3. VERİ SETİ, MODEL VE YÖNTEM

Bu başlık altında veri setini oluşturan firmalara ilişkin finansal değişkenler, model spesifikasyonu ve çalışmada izlenen yöntem özetlenmektedir.

3.1. Veri Seti ve Özet İstatistikler

Firma düzeyindeki finansal oranlar ile firmaların pay getirileri arasındaki ilişkinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, BİST 100 endeksi kapsamında yer alan ve verilerine kesintisiz ulaşılabilen 36 firmanın 2010-2017 dönemine ilişkin finansal verileri kullanılmıştır. Firmalara ait finansal veriler yıllık bazda FİNNET veri tabanından temin edilmiştir. Analiz kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Değişkenler

Değişken	Hesaplama Biçimi	Sembol
Bağımlı Değişken		
Pay Senedi Getirisi	[(Cari Yılın Kapanış Fiyatı-Önceki Yılın Kapanış Fiyatı)/ Önceki Yılın Kapanış Fiyatı]*100	PSG
Bağımsız Değişken		
<i>Borsa Performans Oranları</i>		BPO
Fiyat-Kazanç	Payın Borsa Fiyatı/Pay Başına Kazanç	FK
Piyasa Değeri-Defter Değeri	Payın Borsa Değeri/Payın Defter Değeri	PDDD
Pay Başına Kazanç	Net Kar/Pay Senedi Sayısı	PBK
<i>Mali Yapı Oranları</i>		MYO
Toplam Borç	(Kısa Vadeli Borç+Uzun Vadeli Borç)/Toplam Aktifler	TB
Kısa Vadeli Borç	Kısa Vadeli Borç/Toplam Aktifler	KVB
<i>Karlılık Oranları</i>		KO
Net Kar Marjı	Net Kar/Net Satışlar	NKM
Aktif Karlılığı	Net Kar/Toplam Aktifler	AK
<i>Likidite Oranları</i>		LO
Cari Oran	Dönen Varlıklar/Kısa Vadeli Borçlar	CO
Nakit Oranı	(Dönen Varlıklar-Stoklar-Alacaklar)/Kısa Vadeli Borçlar	NO
<i>Faaliyet Oranları</i>		FO
Alacak Devir Hızı	Net Satışlar/Ticari Alacaklar	ADH
Stok Devir Hızı	Satışların Maliyeti/Stoklar	SDH

Analizde kullanılan pay getirileri ve finansal oranlara ilişkin özet istatistikler Tablo 2’de sunulmaktadır. Tablo 3’te görüldüğü üzere pay getirileri değişkenine ilişkin ortalama değer 0.3518 olup bu değer -0.5698 ile 4.3802 arasında değişmektedir.

Tablo 2. Analizde Kullanılan Değişkenlerin Özet İstatistikleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	En Düşük	En Yüksek	Gözlem
PSG	0.3518	0.5901	-0.5698	4.3802	288
FK	20.9741	42.6713	1.27	612.13	288
PDDD	2.4137	2.3386	0.39	16.64	288
PBK	1.9440	4.2688	0.01	41.94	288
KVB	0.3205	0.1529	0.0459	0.7583	288
TB	0.4905	0.1876	0.0752	0.874	288
NKM	0.19035	0.3219	-0.1519	0.5448	288
AK	0.0844	0.0808	-0.0434	0.9954	288
CO	2.1685	1.5800	0.6818	11.5899	288
NO	0.5536	0.7232	0.0003	6.3404	288
ADH	7.5178	6.3698	1.5453	40.9335	288
SDH	11.4943	20.0547	0.01	148.38	288

3.2. Model Spesifikasyonu

Firma mali tablolarından yararlanılarak hazırlanan finansal oranların pay getirileri üzerindeki etkisini ampirik olarak test etmek amacıyla kullanılan model spesifikasyonu aşağıda denklem 1’de yer almaktadır;

$$PSG_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 BPO_{i,t} + \beta_2 MYO_{i,t} + \beta_3 KO_{i,t} + \beta_4 LO_{i,t} + \beta_5 FO_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

1 no’lu denklemde i=36 ve t=8 olmak üzere, i alt indisi firmaları t alt indisi ise 2010-2017 dönemine ilişkin yılları temsil etmektedir. Modelin bağımlı değişkeni olan $PSG_{i,t}$ t. periyottaki i. pay senedinin getiri oranını

ifade etmektedir. Bu değişken pay senetlerinin günlük kapanış fiyatları baz alınarak hesaplanmıştır. $BPO_{i,t}$ borsa performans oranlarını, $MYO_{i,t}$ mali yapı oranlarını, $KO_{i,t}$ karlılık oranlarını, $LO_{i,t}$ likidite oranlarını ve $FO_{i,t}$ faaliyet oranlarını göstermektedir. Yukarıdaki modelde $\epsilon_{i,t} = \mu_i + v_{i,t}$. Burada μ_i zamanla değişmeyen firmalara ilişkin gözlenemeyen etkileri, $v_{i,t}$ ise ortalaması sıfır ve varyansı sabit olan tesadüfi hata terimini ifade etmektedir. Yukarıdaki denklemden yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin açıklamalar Tablo 1’de özetlenmektedir. Ayrıca çalışmaya dâhil edilen BİST 100 endeksi içerisinde yer alan 36 firmaya ilişkin borsa kodları aşağıda Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Çalışma Kapsamında İncelenen Pay Senetlerine İlişkin Borsa Kodları

Sıra no	Pay Kodu	Sıra no	Pay Kodu	Sıra no	Pay Kodu	Sıra no	Pay Kodu
1	AKSA	10	EGEEN	19	KARTN	28	TATGD
2	ANACM	11	ENKAI	20	KORDS	29	TOASO
3	ARCLK	12	EREGL	21	KOZAL	30	TRKCM
4	ASELS	13	FROTO	22	NETAS	31	TCELL
5	BIMAS	14	GENTS	23	OTKAR	32	TUPRS
6	BRSAN	15	GOODY	24	PRKME	33	THYAO
7	CCOLA	15	GOLTS	25	PETKM	34	TTKOM
8	CEMTS	17	GUBRF	26	SASA	35	ULKER
9	DOAS	18	HEKTS	27	SODA	36	YATAS

3.3. Yöntem

Bu çalışmada finansal oranlar ile pay getirileri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla panel veri regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çalışmada ilk olarak 1 no’lu modelde kullanılan finansal oranlar arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olup olmadığı Spearman korelasyon testi ve varyans büyütme faktörü (VİF) testi aracılığı ile araştırılmıştır. Ardından panelde yer alan yatay kesitler (firmalar) arasındaki kesitsel bağımlılığın varlığı Pesaran (2004) CD testi ile sınanmıştır. Değişken bazında eğim katsayılarının homojen olup olmadığı Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen homojenlik testi ile incelenmiştir. Sonrasında çalışmada kullanılan değişkenlerin durağanlıklarının sınanmasında kesitsel bağımlılığı dikkate alan Pesaran (2007) CIPS birim kök testi ve kesitsel bağımsızlığın yanı sıra değişkenlerin homojenlik/heterojenlik durumunu da dikkate alan Levin, Lin ve Chu (2002) ve Im, Pesaran ve Shin (2003) birim kök testleri kullanılmıştır. 1 no’lu modele ilişkin parametrelerin tahmin edilmesinde hangi tahmincinin kullanılacağına karar verebilmek için sırasıyla F testi, Hausman (1978) testi ve Breuch-Pagan LM (1980) testi gerçekleştirilmiştir. Tahmin edilen modelin hata terimlerine ilişkin serisel korelasyonun sınanmasında Breusch-Godfrey LM testi değişen varyansın sınanmasında ise Harvey testi kullanılmıştır. Son aşamada ise 1 no’lu modele ait parametrelerin tahmin edilmesinde White’ın yatay kesit kovaryans katsayısı yöntemi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu başlık altında çalışma kapsamında incelenen firmaların pay getirilerini etkileyen finansal oranların tespit edilmesine yönelik gerçekleştirilen analizler sonucunda ulaşılan bulgular ele alınmaktadır.

4.1. Çoklu Doğrusal Bağlantının Analizi

Tablo 4’te çalışmanın bağımsız değişkenleri olan finansal oranlara ilişkin hesaplanan korelasyon değerleri rapor edilmiştir. Tablo 4’teki sonuçlara göre finansal oranlara ilişkin korelasyon katsayılarının en düşük -0.73 ve en yüksek 0.71 değerlerini aldığı tespit edilmiştir. Gujarati ve Porter (2009)’a göre regresyon analizinde

kullanılacak değişkenler için hesaplanan korelasyon katsayılarının 0.80'den büyük olması çoklu doğrusal bağlantı sorununun varlığına işaret etmektedir. Analiz sonuçlarına göre yapılacak regresyon analizi için çoklu doğrusal bağlantının önemli bir sorun teşkil etmediği ifade edilebilir.

Tablo 4. Spearman Korelasyon Katsayıları

	FK	PDDD	PBK	KVB	TB	NKM	AK	CO	NO	ADH	SDH
FK	1.00										
PDDD	0.37 ^a	1.00									
PBK	-0.07	0.62 ^a	1.00								
KVB	0.14 ^a	0.29 ^a	0.19 ^a	1.00							
TB	0.21 ^a	0.35 ^a	0.19 ^a	0.71 ^a	1.00						
NKM	-0.47 ^a	0.11	0.23 ^a	-0.48 ^a	-0.44 ^a	1.00					
AK	-0.50 ^a	0.37 ^a	0.48 ^a	-0.10	-0.27 ^a	0.67 ^a	1.00				
CO	-0.16 ^a	-0.17 ^a	-0.15 ^a	-0.66 ^a	-0.73 ^a	0.51 ^a	0.26 ^a	1.00			
NO	-0.09	0.08	0.09	-0.54 ^a	-0.31 ^a	0.50 ^a	0.27 ^a	0.48 ^a	1.00		
ADH	0.03	0.12	0.18 ^a	0.04	0.14 ^a	-0.18 ^a	0.05	-0.34 ^a	0.10	1.00	
SDH	0.10	0.30 ^a	0.23 ^a	0.14 ^a	0.23 ^a	-0.10	0.08	-0.34 ^a	0.19 ^a	0.40 ^a	1.00

Not: ^a %1 önem seviyesinde istatistiksel anlamlılığı ifade etmektedir.

4.2. Varyans Büyütme Faktörü (VIF) Analizi

Yüksek korelasyon katsayılarının bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantıya yol açabileceği gerçeğinden hareketle bu çalışmada Spearman korelasyon analizine ilaveten çoklu doğrusal bağlantının bir göstergesi olan VIF analizi de yapılmıştır. VIF analizine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te sunulmaktadır. VIF değerleri incelendiğinde, bağımsız değişkenlere ait VIF katsayılarının 1.14 ile 3.68 arasında değiştiği ve ortalama VIF değerinin 2.36 olduğu görülmektedir. Gujarati (2004)'e göre bağımsız değişkenler için hesaplanan VIF katsayılarının 10'dan büyük olmasının çoklu doğrusal bağlantı sorununa yol açacağı göz önünde bulundurulduğunda, korelasyon ve VIF analizleriyle ulaşılan sonuçlar analiz için çoklu doğrusal bağlantı sorununun önemsiz olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 5. VIF Katsayıları

Değişken	VIF	1/VIF
CO	3.68	0.272058
TB	3.67	0.272286
VK	3.66	0.273250
KVB	2.90	0.344896
NKM	2.67	0.374130
NO	2.17	0.461620
PDDD	1.84	0.542496
PBK	1.59	0.630837
ADH	1.43	0.701124
SDH	1.18	0.844874
FK	1.14	0.877519
Ortalama VIF	2.36	

4.3. Yatay Kesit Bağımlılığı Analizi

Panel veri analizinde göz önünde bulundurulması gereken önemli konulardan biri firmalar arasındaki yatay kesit bağımlılığını sınamaktır. Bunun temel nedeni herhangi bir firmayı etkileyen bir şokun yayılma etkisiyle

paneli oluşturan diğer firmaları da etkileyebilmesidir. Dolayısıyla yatay kesit bağımlılığını dikkate almadan yapılacak bir analiz sapmalı ve tutarsız sonuçlar üretebilir.

Tablo 6. Yatay Kesit Bağımlılığı Testine İlişkin Sonuçlar (Değişken Bazında)

	Sabitli		Sabit ve Trendli	
	CD İstatistiği	Olasılık Değeri	CD İstatistiği	Olasılık Değeri
PSG	-4.081	0.000	-4.135	0.000
FK	-1.447	0.074	-1.311	0.095
PDDD	-4.394	0.000	-4.402	0.000
PBK	-3.530	0.000	-3.444	0.000
TB	-4.545	0.000	-4.551	0.000
KVB	-4.348	0.000	-4.341	0.000
AK	-4.463	0.000	-4.447	0.000
NKM	-4.463	0.000	-4.447	0.000
SDH	-4.235	0.000	-4.217	0.000
ADH	-1.314	0.096	-1.512	0.067
CO	-4.339	0.000	-4.281	0.000
NO	-4.258	0.000	4.218	0.000

Not: Yatay kesit bağımlılığı testi için sıfır hipotezi “yatay kesitler içerisinde bağımlılık yoktur” şeklindedir.

Bu çalışmada yatay kesit boyutu N'nin zaman boyutu T'den büyük olması nedeniyle yatay kesit bağımlılığını test etmek için Pesaran (2004) CD testi kullanılmıştır. Tablo 6'da rapor edilen kesitsel bağımlılık testine göre FKO ve ADH değişkenlerinin olasılık değerleri kritik değerden (0.05) büyük olduğu için sıfır hipotezi reddedilememiş ve bu seriler için yatay kesit bağımsızlığına verilmiştir. Ancak çalışmada kullanılan diğer tüm değişkenler için sıfır hipotezi reddedildiğinden dolayı bu değişkenler için yatay kesit bağımlılığı sorunundan bahsetmek mümkündür. Dolayısıyla FKO ve ADH değişkenleri dışındaki diğer tüm değişkenler için durağanlık sınaması gerçekleştirilirken yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil birim kök testleri tercih edilmiştir.

4.4. Homojenite Analizi

Panel veri analizinde araştırılması gereken bir diğer önemli konu eğim katsayılarının homojen olup olmadığına karar vermektir. Eğim katsayılarının homojen olup olmaması kesitsel bağımlık içermeyen değişkenlerin durağanlık analizi açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada yatay kesit bağımlılığı içermeyen değişkenlerin durağanlık sınamasında hangi birim kök testinin kullanılacağı Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen homojenite testi ile belirlenmiştir. Tablo 7'deki homojenite testlerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde PSG, PDDD, PBK ve ADH değişkenleri için sıfır hipotezi reddedilerek bu değişkenlerin heterojen bir yapıya sahip olduklarına karar verilmiştir. Ayrıca sonuçlara göre FK, TB, KVB, AK, NKM, SDH, CO ve NO değişkenleri için sıfır hipotezi reddedilemediğinden dolayı bu değişkenlerin homojen bir yapıya sahip oldukları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, FK ve ADH değişkeninin durağan olup olmadığının sınanmasında hem kesitsel bağımsızlığı hem de homojen/heterojen yapıyı dikkate alan birinci nesil birim kök testleri kullanılacaktır.

Tablo 7. Homojenite Testine İlişkin Sonuçlar (Değişken Bazında)

	Delta tilde	Olasılık Değeri	Düzeltilmiş Delta tilde	Olasılık Değeri
PSG	2.811	0.005	3.251	0.001
FK	0.761	0.781	0.848	0.800
PDDD	3.116	0.000	3.414	0.000
PBK	2.132	0.036	2.662	0.008

TB	0.322	0.328	0.413	0.298
KVB	-0.678	0.715	-0.807	0.797
AK	1.251	0.108	1.317	0.094
NKM	1.117	0.141	1.279	0.106
SDH	1.168	0.129	1.324	0.089
ADH	2.858	0.003	3.591	0.000
CO	0.264	0.410	0.346	0.372
NO	0.317	0.339	0.438	0.269

Not: Homojenlik testi için sıfır hipotezi “eğim katsayıları homojendir” şeklindedir.

4.5. Birim Kök Analizi

Tablo 6’daki yatay kesit bağımlılığına ilişkin test sonuçları dikkate alındığında FK ve ADH dışındaki tüm değişkenlerde (PSG, PDDD, HBK, TB, KVB, AK, NKM, SDH, CO ve NO) yatay kesit bağımlılığı söz konusudur. Dolayısıyla bu aşamada kesitsel bağımlılığın söz konusu olduğu değişkenlerde durağanlık sınaması için Pesaran (2007) tarafından geliştirilen CIPS ikinci kuşak panel birim kök sınaması kullanılmıştır. Tablo 8’de rapor edilen durağanlık sınaması sonuçlarına göre, PDDD, KVB, NKM, SDH ve CO gibi değişkenlerin düzey halleri ile durağan oldukları ancak PSG, PBK, TBO, AKO ve NO gibi değişkenlerin ise birinci farkı alındığında durağanlaştıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 8. II. Nesil Panel Birim Kök Testi Sonuçları

	Sabitli Model	Sabit ve Trendli Model
	CIPS-istatistiği	CIPS-istatistiği
PSG	-1.758	-1.786
F.PSG	-2.876***	- 3.110***
PDDD	-2.732***	-2.880**
HBK	-2.192	-2.741*
F.HBK	-2.582***	-2.915**
TB	-2.079	-2.590
F.TB	-2.704***	-3.131***
KVB	-2.570***	-2.916**
AK	-2.267**	-2.771*
F.AK	-2.904***	-3.004**
NKM	-2.570***	-2.955**
SDH	-2.853***	-3.163***
CO	-2.539**	-2.906**
NO	-2.108	-2.639
F.NO	-2.642***	-3.159***

Not: Pesaran (2007) CIPS birim kök testinde sıfır hipotezi “seri birim kök içerir (durağan değildir)” şeklindedir. *** simgesi %1 önem düzeyinde, ** simgesi %5 önem düzeyinde ve * simgesi %10 önem düzeyinde sıfır hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. **F** sembolü değişkene ilişkin serinin birinci farkının alındığında durağan olduğunu ifade etmektedir. Sabitli model için %10, %5 ve %1 önem düzeyinde kritik değerler -2.21, -2.33 ve -2.55 iken Sabitli ve trendli model için %10, %5 ve %1 önem düzeyinde kritik değerler -2.73, -2.84 ve -3.06’dır.

FK’nın durağan olup olmadığının sınanmasında kesitsel bağımsızlığı ve homojen yapıyı dikkate alan LLC (2002) birim kök testi, ADH’ın durağanlık sınamasında ise kesitsel bağımsızlığının yanı sıra heterojenlik durumunu da dikkate alan IPS (2003) birim kök testi kullanılmıştır. Tablo 9’daki sonuçlardan her iki değişkenin de seviyede durağan oldukları anlaşılmaktadır. Birim kök sınaması sonuçları doğrultusunda panel veri analizinde kullanılacak değişkenlerin niteliği Tablo 10’da özetlenmiştir.

Tablo 9. I. Nesil Panel Birim Kök Testi Sonuçları

	Sabitli Model	Sabit ve Trendli Model	Sabitli Model	Sabit ve Trendli Model
	LLC t-istatistiği		IPS W-istatistiği	
FK	-12.5899***	-18.0163***		

ADH

-2.9039***

-7.6814***

Not: LLC ve IPS birim kök testlerinde sıfır hipotezi “seri birim kök içerir (durağan değildir)” şeklindedir. *** simgesi %1 önem düzeyinde sıfır hipotezinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 10. Birim Kök Testi Sonucuna Göre Analizde Kullanılacak Değişkenlerin Niteliği

Değişken	Yatay Bağımlılığı	Kesit	Homojenite/Heterojenite testi	Birim Kök testi	Sonuç
PSG	Ho red		Ho red	CIPS	I(1)
FK	Ho kabul		Ho kabul	LLC	I(0)
PDDD	Ho red		Ho red	CIPS	I(0)
PBK	Ho red		Ho red	CIPS	I(1)
TB	Ho red		Ho kabul	CIPS	I(1)
KVB	Ho red		Ho kabul	CIPS	I(0)
AK	Ho red		Ho kabul	CIPS	I(1)
NKM	Ho red		Ho kabul	CIPS	I(0)
SDH	Ho red		Ho kabul	CIPS	I(0)
ADH	Ho kabul		Ho red	IPS	I(0)
CO	Ho red		Ho kabul	CIPS	I(0)
NO	Ho red		Ho kabul	CIPS	I(1)

4.6. Tahmin Sonuçları

Tahmin sonuçlarına geçmeden önce, finansal oranların pay getirileri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla oluşturulan panel veri regresyon modelinin parametrelerini tahmin etmek için en uygun tahmincinin seçilmesi gerekmektedir. Bu aşamada panel veri analizi çerçevesinde F testi, Hausman (1978) testi ve Breuch-Pagan LM (1980) testi uygulanmıştır. F testinin sonucu “modelde birim etkiler yoktur ya da sabit etkiler tahmincisi karşı havuzlanmış EKK tahmincisi geçerlidir” şeklinde kurulan sıfır hipotezinin herhangi bir anlamlılık düzeyinde reddedilemeyeceğini göstermektedir ($F = 1.20$; $p = 0.1685$). Dolayısıyla, havuzlanmış EKK tahmincisi sabit etkiler tahmincisi kıyasla daha tutarlıdır. Hausman testi sonucuna göre “birim etkiler modeldeki diğer bağımsız değişkenlerle ilişkisizdir ya da sabit etkiler tahmincisi karşı tesadüfi etkiler tahmincisi geçerlidir” şeklinde kurulan sıfır hipotezi reddedilememekte ($\chi^2 = 7.3604$; $p = 0.2685$) ve model tahmininde rassal etkili tahmincinin daha tutarlı olduğuna karar verilmiştir. Son olarak Breuch-Pagan LM testine ilişkin sonuçları incelendiğinde, “birim etkinin varyansı sıfırdır ya da tesadüfi etkiler tahmincisi karşı havuzlanmış EKK tahmincisi geçerlidir” şeklinde kurulan sıfır hipotezi reddedilememiş ($\chi^2 = 0.31$; $p = 0.2904$) ve havuzlanmış EKK tahmincisinin rassal etkili tahminciye kıyasla daha tutarlı sonuçlar üretebileceğine karar verilmiştir. Dolayısıyla, uygulanan üç test sonucunda belirlenen modeli tahmin etmek için en uygun tahmincinin Havuzlanmış EKK tahmincisi olduğuna karar verilmiştir. Bu doğrultuda Havuzlanmış EKK regresyon modelinde hata terimine ilişkin değişken varyans sorununun varlığı Harvey testi ile araştırılmıştır. Harvey testi sonucuna göre “hata terimi varyansı tüm gözlemler için sabittir” şeklindeki sıfır hipotezi güçlü bir biçimde reddedilmiş ($F = 129.6574$; $p = 0.0000$) ve modelde değişen varyans sorunu olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca, modelin hata terimlerine ilişkin serisel korelasyonun varlığı ise Breusch-Godfrey LM testiyle incelenmiştir. Breusch-Godfrey LM testi sonucuna göre “hata terimlerinin ardışık değerleri arasında ilişki yoktur” şeklindeki sıfır hipotezi %1 önem düzeyinde reddedilmiş ($F = 129.6574$; $p = 0.0037$) ve modelin serisel korelasyon sorunu olduğuna karar verilmiştir. Dolayısıyla tahmin edilecek havuzlanmış EKK modelinde hem serisel korelasyon hem de değişen varyans sorunlarının üstesinden gelebilmek için White’in yatay kesit kovaryans katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen tahmin sonuçları Tablo 11’de rapor edilmiştir.

Tablo 11'deki tahmin sonuçları borsa performans oranları açısından değerlendirildiğinde fiyat kazanç oranı değişkeni dışındaki piyasa değeri defter değeri oranı ve pay başına kazanç oranı değişkenleri ile pay senedi getirileri arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada piyasa değeri defter değeri oranına ilişkin bulgular Acaravcı (2016) ve Ping-fu ve Kwai-yee (2016) tarafından rapor edilen bulgularla, pay başına kazanç oranına ilişkin bulgular ise Tudor (2008), Allozi ve Obeidat (2016) ve Yaman vd. (2017) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Tahmin sonuçları mali bünye oranları açısından incelendiğinde, kısa vadeli borç oranının pay senedi getirileri üzerindeki etkisi negatif ancak bu etki herhangi bir önem düzeyinde anlamlı değildir. Tablo 11'deki sonuçlara göre, diğer mali bünye oranı olan toplam borç oranı ile pay getirileri arasında ise %1 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Aydemir vd. (2012) ve Acaravcı (2016)'nın bulgularını destekleyen bu bulgu toplam borç oranı daha düşük olan firmalara kıyasla toplam borç oranı daha yüksek olan firmaların pay getirilerinin daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Tablo 11'de rapor edilen bulgular doğrultusunda aktif karlılık oranının tahmin edilen katsayısı pozitif ve %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulgu aktif karlılık oranı ile pay getirileri arasında pozitif yönde bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir karlılık ölçüsü olan net kar marjı değişkeninin tahmin edilen katsayısı negatiftir ancak bu katsayı herhangi bir önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Karlılık oranlarına ilişkin ulaşılan bulgular Aydemir vd. (2012), Acaravcı (2016) ve Musallam (2018) tarafından yapılan çalışmanın bulgularını destekleme ancak Cengiz ve Püskül (2016), Yaman vd. (2017) ve Bayrakdaroglu vd. (2017)'nin sonuçları ile çelişmektedir. Denklem 1'de bağımsız değişken olarak kullanılan alacak devir hızı ve stok devir hızı gibi faaliyet oranları ve cari oran ve nakit oranı gibi likidite oranları ile pay getirileri arasında anlamlı bir etkileşime rastlanmamıştır. Daha açık bir ifadeyle, faaliyet ve likidite oranlarını temsil eden değişkenlere ilişkin katsayı tahminleri istatistiksel olarak herhangi bir önem düzeyinde anlamlı değildir. Faaliyet oranlarına ilişkin bulgular Aydemir vd. (2012), Dizgil (2017) ve Yaman vd. (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmekte ancak Sevim (2016) ve Güriş ve Pala (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile uyuşmamaktadır. Likidite oranlarına ilişkin sonuçlar ise Sevim (2016)'in çalışmasını desteklemekte ancak Aydemir vd. (2012), Banchuenvijit (2016) ve Güriş ve Pala (2016)'nin çalışmalarını desteklememektedir.

Tablo 11. Tahmin Sonuçları

	Katsayı	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Sabit terim	-0.1114	0.3304	-0.34	0.738
FK	0.0005	0.0005	0.97	0.337
PDDD	0.1474**	0.0714	2.07	0.046
HBK	0.0353*	0.0197	1.79	0.083
TB	3.6400***	1.1636	3.13	0.004
KVB	-0.1271	0.7205	-0.18	0.861
AK	3.9457**	1.5863	2.49	0.018
NKM	-0.0005	0.0003	1.61	0.115
SDH	-0.0067	0.0040	-1.67	0.103
ADH	0.0004	0.0006	0.56	0.579
CO	-0.0492	0.0711	-0.69	0.493
NO	0.0006	0.0009	0.72	0.476
F-testi	651.36***			
R ²	0.2888			
Gözlem sayısı	252			
Grup sayısı	36			

Not: ***, ** ve * simgeleri değişkenlere ait katsayıların sırasıyla %1, %5 ve %10 önem düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Karar verme sürecinde yatırımcıların kararlarını etkileyen en önemli faktörlerin başında pay senedi getirileri gelmektedir. Sermaye piyasalarının istikrarlı bir şekilde işlemesi ve istenen gelişmişlik düzeyine erişebilmesi her şeyden önce bu piyasaların önemli aktörleri olduğu kabul edilen bireysel ve kurumsal yatırımcıların alacakları yatırım kararlarına bağlıdır. Buna ilaveten karar alma mekanizmasının etkin bir şekilde işleyebilmesi ise pay senedi getirileri üzerinde etkili olan faktörlerin doğru bir biçimde tespit edilmesine bağlı olduğu söylenilebilir.

Literatürde sermaye piyasalarında işlem gören pay senetlerine ilişkin getirileri etkileyen faktörler genel olarak; karlılık, faaliyet, mali bünye, likidite ve borsa performansı gibi firmalara özgü faktörler ve döviz kuru, enflasyon oranı, ekonomik büyüme ve faiz oranları gibi firma dışı faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bu çalışmada temel analizin aşamalarından biri olan firma analizi kapsamında, firmalara ilişkin finansal tablolar kullanılarak hesaplanan finansal oranlar ile pay senedi getirileri arasındaki ilişkinin ampirik olarak analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla 2010-2017 yıllarını kapsayan dönemde pay senetleri BİST 100 endeksinde sürekli işlem gören 36 firma inceleme altına alınmıştır.

Panel veri regresyon analizi kullanılarak ulaşılan bulgular göstermektedir ki incelenen dönem itibariyle pay senedi getirilerinin anlamlı belirleyicileri sırasıyla piyasa değeri defter değeri, pay başına kazanç, toplam borç oranı ve aktif karlılık oranı gibi finansal değişkenlerdir. Bununla beraber çalışmada kısa vadeli borç oranı, fiyat kazanç oranı, stok devir hızı, alacak devir hızı, nakit oranı ve cari oran gibi finansal değişkenlerle pay senedi getirileri arasında herhangi bir önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Dolayısıyla bu sonuçlar çerçevesinde yatırımcılar firmaların finansal oranlarını kullanarak pay getirisi tahmini yapabilirler.

Tasarrufların uygun yatırım araçları ile değerlendirilmesi günümüz ekonomik koşullarında gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Pay senedi piyasalarının giderek daha fazla sayıda değişkenden etkilendiği gerçeğinden hareketle bu çalışmanın bulguları sadece pay senedi yatırımcıları tarafından değil aynı zamanda mali analistler, alacaklılar ve finansal yöneticiler gibi karar verici konumunda olan çeşitli taraflar açısından da önem taşıdığı düşünülmektedir.

Finansal oranlar ile pay getirileri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak çalışmada ulaşılan bulguların incelenen dönemde BIST 100'de sürekli işlem gören firmalar açısından yorumlanması gerektiği unutulmamalıdır. Ayrıca çalışma kapsamında incelenen firmalar için sektör ayırımına gidilmemesi ve 2008 küresel finansal krizden sonraki yıllara ilişkin finansal verilerin kullanılması çalışmanın bir diğer kısıtıdır. İlerde yapılacak çalışmalarda araştırmacılar daha uzun dönemleri kapsayan ve farklı endeksler ve/veya sektörlerle ilişkin veriler kullanarak çalışmanın kapsamını genişletebilirler.

KAYNAKÇA

- Acaravci, S.K. (2016). Finansal Oranlar ve Hisse Senedi Getirisi İlişkisi: Borsa İstanbul Üzerine Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 263-275.
- Afşar, M., ve Afşar, A. (2010). *Finansal Ekonomi*, Detay Yayıncılık: Ankara.
- Allozi, N.M., ve Obeidat, G.S. (2016). The Relationship between the Stock Return and Financial Indicators (Profitability, Leverage): An Empirical Study on Manufacturing Companies Listed in Amman Stock Exchange, *Journal of Social Sciences*, 5(3), 408-424.

- Aydemir, O., Serdar, Ö., ve Demirtaş, G. (2012). Hisse Senetleri Fiyatlarının Belirlenmesinde Finansal Oranların Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 277-288.
- Ayrıçay, Y. ve Türk, V.E. (2014). Finansal Oranlar ve Firma Değeri İlişkisi: BİST’de Bir Uygulama, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64, 53-70.
- Banchuenvijit, W. (2016). Financial Ratios and Stock Prices: Evidence from the Agriculture Firms Listed on the Stock Exchange of Thailand. *UTCC International Journal of Business & Economics*, 8(2), 23-29.
- Bayrakdaroglu, A., Mirgen, C., ve Kuyu, E. (2017). Relationship Between Profitability Ratios And Stock Prices: An Empirical Analysis on BIST-100. *PressAcademia Procedia*, 6(1), 1-10.
- Berk, N. (2007). Finansal Yönetim, 11. Baskı, Türkmen Kitabevi: İstanbul.
- Birgili, E., ve Düzer, M. (2010). Finansal Analizde Kullanılan Oranlar ve Firma Değeri İlişkisi: İMKB’de Bir Uygulama, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (46), 74-83.
- Breusch, T., ve Pagan, A. (1980). The Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification in Econometrics, *Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.
- Cengiz, H., ve Püskül, A.S.Ö. (2016). Hisse Senedi Getirileri ve Kârlılık Arasındaki İlişki: Borsa İstanbul Endeksinde İşlem Gören İşletmelerin Analizi. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 295-306.
- Dizgil, E. (2017). Hisse Senedi Fiyatını Etkileyen İşletme Düzeyindeki Faktörler: BİST KOBİ/ Sanayi Endeksinde Yer Alan İşletmeler Üzerine Bir Uygulama, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(17), 265-276.
- Fauzi, R., ve Wahyudi, I. (2016). The effect of firm and stock characteristics on stock returns: Stock market crash analysis. *The Journal of Finance and Data Science*, 2(2), 112-124.
- Güriş, S., ve Pala, A. (2016). Hisse Senedi Getirisi ve Firma Karakteristikleri Arasındaki İlişkinin Borsa İstanbul Üzerinde Test Edilmesi: Panel Veri Modeli Uygulaması. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8(15), 413-421.
- Gujarati, D.N. ve Porter, D.C. (2009). *Basic Econometrics* (Fifth Edition), New York: The McGrawHill Companies.
- Gujarati, D.N. (2004). *Basic Econometrics* (4th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies.
- Hausman, J. (1978). Specification Tests in Econometrics, *Econometrica*, 46, 1251-1271.
- Im, K., Pesaran, H., ve Shin, Y. (2003). Testing For Unit Roots in Heterogeneous Panels, *Journal of Econometrics*, 115, 53-74.
- Kalaycı, Ş. ve Karataş A. (2005). Hisse Senedi Getirileri ve Finansal Oranlar İlişkisi: İMKB’de Bir Temel Analiz Araştırması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 27, 146-157.
- Levin, A., Lin, C., ve Chu, C.S.J. (2002). Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic And Finite Sample Properties, *Journal of Econometrics*, 108, 1-24.
- Musallam, S.R.M. (2018). Exploring the Relationship between Financial Ratios and Market Stock Returns, *Eurasian Journal of Business and Economics*, 11(21), 101-116.

- Omran, M., ve Ragab, A. (2004). Linear Versus Non-Linear Relationships between Financial Ratios And Stock Returns: Empirical Evidence From Egyptian Firms. *Review of Accounting and finance*, 3(2), 84-102.
- Öztürk, H., ve Karabulut, T. A. (2018). The Relationship between Earnings-to-Price, Current Ratio, Profit Margin and Return: An Empirical Analysis on Istanbul Stock Exchange. *Accounting and Finance Research*, 7(1), 109-115.
- Pech, C.O.T., Noguera, M., ve White, S. (2015). Financial Ratios Used by Equity Analysts in Mexico and Stock Returns, *Contaduría y Administración*, 60(3), 578-592.
- Pesaran, H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. Cambridge Working Papers in Economics No. 0435. Faculty of Economics, University of Cambridge.
- Pesaran, H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in The Presence of Cross Section Dependence, *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265–312.
- Pesaran, M. H. ve Yamagata, T. (2008). Testing Slope Homogeneity In Large Panels, *Journal of Econometrics* 142, 50–93.
- Ping-fu, L., ve Kwai-ye, C. (2016). Relationships Between Stock Returns and Corporate Financial Ratios Based on a Statistical Analysis of Corporate Data from the Hong Kong Stock Market. *Public Finance Quarterly*, 61(1), 110-123.
- Sevim, U. (2016). İşletme Finansal Oranlarının Hisse Senedi Getirileri Üzerine Etkisi: BİST 100 İmalat İşletmeleri Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(2), 221-235.
- Şişman, M. E., Çömlekçi, İ., ve Şahin, Ö. (2017). Hisse Senedi Fiyatını Etkileyen İşletme Düzeyindeki Faktörler: Borsa İstanbul'da Bir Uygulama, *BJSS Balkan Journal of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 88-107.
- Tudor, C. (2008). Firm-specific factors as predictors of future returns for Romanian common stocks: empirical evidence. *International Journal of Economics and Finance*, 5(3), 73-78.
- Wijaya, J.A. (2015). The Effect of Financial Ratios toward Stock Returns among Indonesian Manufacturing Companies, *iBuss Management*, 3(2), 261-271.
- Yaman, S., Korkmaz, T., ve Açikgöz, E. (2017). Pay Getirilerine Etki Eden Finansal Oranların Panel Veri Analiz Yöntemi İle Tespiti: BİST Gıda Firmaları Üzerine Bir Uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4), 187-204.
- Zaheri, F., ve Barkhordary, S. (2015). Relationship between Financial Characteristics of Companies in Cement Industry and Their Stock Returns in Tehran Stock Exchange, *Research Journal of Recent Sciences*, 4(8), 77-83.



TÜRKİYE'DE KAMU PERSONEL POLİTİKALARININ SÜREÇ MODELİ ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ

AN ANALYSIS OF PUBLIC PERSONNEL POLICIES IN THE FRAMEWORK OF PROCESS MODEL IN TURKEY

Osman Kürşat ACAR¹, Elvettin AKMAN²

Öz

Türkiye'nin kamu personel politikaları, çok sık değişen ve genellikle Türk siyasi hayatındaki darbeler, hükümet krizleri, ekonomik krizler gibi sorunlardan etkilenerek tepki politikaları olarak ortaya konulan, daha çok maliyeci bakış açısıyla üretilen, yerel dinamiklerden ziyade IMF, Dünya Bankası ve Avrupa Birliği gibi uluslararası ve ulus-üstü kuruluşların etkileri ile batılılaşma ekseninde oluşan politikalarlardır. Ayrıca mevzuat olarak kıta Avrupası'ndan ve konjonktürel olarak ABD ile İngiltere'den etkilenerek sürekli arayış içinde olan politikalar olduğunu da söylemek mümkündür. Cumhuriyetin ilk yıllarından 1960'lara kadar süren bu arayış çabaları, yetişmiş eleman eksikliği, dünya savaşları, ekonomik sebepler nedeniyle amacına ulaşmamıştır. 1960 sonrası 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Devlet Planlama Teşkilatı ile kurumsallaşma yönünde politikalar izlenmiş, fakat beklenen başarı elde edilememiştir. 1980 sonrası kamu personel politikalarında ise yeni kamu yönetim ekseninde değişim çabaları başlamış, 2000 sonrası uygulama yönünde önemli adımlar atılmış ama yine başarılı sonuçlar elde edilememiştir. Son olarak 2018 yılı itibari ile Türkiye'de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi ile birlikte bu arayış bugün için de farklı şekillerde devam etmektedir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Cumhurbaşkanlığı Makamı altında "İnsan Kaynakları Ofisi", İdari İşler Başkanlığına bağlı "Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü" ve "Strateji ve Bütçe Başkanlığı" kurulmuştur. Ayrıca Devlet Personel Başkanlığının 2019 Temmuz ayı itibari ile kapatılmasıyla birlikte yetki, görev ve sorumluluklarının çoğu Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına devredilecektir. Bu çalışma ile Türkiye'de Cumhuriyet tarihi boyunca üretilen kamu personel politikalarını gündeme gelmesi, formüle edilerek yasalaşması, uygulanması, geri bildirim ve denetim aşamaları kamu politikası analiz modellerinden birisi olan süreç modeli ile analiz edilmiştir. Böylece Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine kadar olan dönemde kamu personel politikalarının oluşturulma, uygulama ve denetim süreci detaylıca ortaya konulmuştur. Ayrıca Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi çerçevesinde kurulan yeni yapıya ilişkin öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Politikası, Süreç Modeli, Personel, Kamu Personel Politikası, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi,

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, osmanacar@sdu.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, elvettinakman@sdu.edu.tr

Abstract

Turkey's public personnel policies have often changed because of problems such as coups, government crises, economic crises in Turkish political life. For this reason, public personnel policies in Turkey are mostly produced from a financial perspective, rather than from local dynamics, but also from the effects of international and supranational institutions such as IMF, World Bank and the European Union. In addition, the legislation is continually seeking policies from continental Europe and conjunctureally influenced by the United States and the United Kingdom. From the early years of the Turkish Republic to the 1960s, these quest efforts hasn't reached its goal due to the lack of trained staff, world wars and economic reasons. Following 1960, Policies were followed in the direction of institutionalization with state officials Law No. 657 and State Planning Organization but the expected policy success was not achieved. In the post-1980 period, public personnel policies have begun to change in the new public administration axis. After 2000, significant steps were taken in the direction of implementation but again no successful results were achieved. As year of 2018 with the transition to the Presidential System of Government in Turkey that quest still continues in different forms. "Human resources office "was established under the presidential authority in the Presidential government system. General Directorate of Personnel and principles and "Strategy and budget presidency was established under the head of Administrative Affairs. In addition, with the closure of the State Personnel presidency as of July 2019, most of its authority, duties and responsibilities will be transferred to the Ministry of Labour, Social Services and Family. In this study, public personnel policies produced throughout the history of the Republic of Turkey were analyzed by process model which is one of the models of Public Policy Analysis. Thus, in the period up to the presidential government system, the process of creating, implementing and supervising public personnel policies has been revealed in detail. In addition, proposals for the new structure have been developed established within the framework of the Presidential Government System.

Keywords: *Public Policy, Process Model, Personnel, Public Personnel Policy, Presidential Government System,*

1. GİRİŞ

Türkiye'de kamu personel politikalarının temelleri, Osmanlı kamu personel politikaları üzerine kurulmuştur. Özellikle Tanzimat dönemiyle birlikte kamu personel alanında önemli dönüşmeler yaşansa da, Cumhuriyete dönemine iyi bir mirasın bırakıldığını söylemek mümkün değildir. Cumhuriyetin ilk yıllarından 1980'lere başta yabancı ve yerli uzman raporlarının hazırlanması, Devlet Planlama Teşkilatının (DPT) kurulması ve 657 sayılı devlet memurları kanunun çıkarılması ile kurumsallaşma yönünde çeşitli adımlar atılmış fakat belirgin bir başarı elde edilememiştir.

1980'den sonra Avrupa Birliği (AB), Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası gibi batılı aktörlerin sürece dâhil ve hatta müdahil olduğu bir kamu personel politikası uygulamaları ortaya konulmuştur. Ancak istenilen başarı düzeyi yakalanamamıştır. Yaşanan bu gelişmeler kamu personel politikalarını çok sık değişen ve parçalı bir görünüm kazanmasına neden olmuştur. Kamu personel politikaları çok fazla mevzuat çıktısının olduğu ve siyasi olarak önceki dönemlere tepki olarak ortaya konulan bir yapıya bürünmüştür. Özel sektör ile kıyaslandığında sağladığı iş güvencesi ile işten atılma korkusunun daha az olduğu ve bunun oluşturduğu bir hantal yapı söz konusudur. Kamu personel politikalarında yaşanan gelgitler ve parçalı politika uygulamaları neticesinde "salla başı al maaşı", "benim memurum işini bilir", "devleti sen mi kurtaracaksın", "devletten aylık Allaktan sağlık" gibi ifadeler ile üzerine kurulu bir örgüt kültürü oluşmuştur. Bunun yanı sıra Türkiye'de kamu

personel politikaları bu dönemde kendi iç dinamikleri ve insan kaynağı ile değişmek yerine yabancı uzmanlar, IMF ve Dünya Bankası gibi dış politika telkinlerine açık politikalar görünümünde olmuştur.

Ayrıca 1980 sonrası kamu personel yönetimi dönemin koşullarına ayak uydurarak zaman içerisinde işletme kökenli bir uygulama olan insan kaynakları yönetimi eksenli bir değişim yaşamıştır. Ancak kamu personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişte zihniyet ve politikalarda bir değişim meydana gelip gelmediği sorusu ortaya çıkmaktadır. Bugün dahi kamuda bazı bakanlıklar, kurumlar personel birimleri için insan kaynakları genel müdürlüğü ismini kullanırken, geriye kalanlar hala personel genel müdürlüğü ismini kullanmaktadır. Bu durum bürokratik zihniyet olarak dönüşümün tam olarak benimsenmediğine işaret etmektedir. Bu açıdan meydana gelen değişimin ne kadar gerçekleştiği, içselleştirilip içselleştirilmediği, doğru bir politika olup olmadığı sorgulanmalıdır. Ayrıca kamu personel politikalarında yaşanan değişime rağmen neden başarılı sonuçlar ortaya koyulamadığının politika yapım sürecinin ele alınarak sorgulanması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı da Türkiye’de Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze geçen doksan altı yıllık süreçte uygulanan kamu politikalarının süreç modeli ile analiz edilerek politika yapım süreci açısından incelenmesidir. Bu kapsamda kamu personel politikaları dört başlık halinde nasıl gündeme geldiği, formüle edildiği, yasalaştığı, uygulandığı ve değerlendirildiği genel olarak analiz edilmiştir. Son olarak bu gelişmeler ışığında önümüzdeki dönemde nasıl bir personel politikası ortaya konulması gerektiği tartışılmıştır.

2. KAMU PERSONEL POLİTİKALARI

Kamu personel politikalarını ele almadan önce çatı konu olan kamu politikasını tanımlamak gerekmektedir. Öncelikle dünyada ve daha çok da ülkemizde, kamu politikasının tanımlanması hususunda, bu alanın yeni olduğu ile ilgili birçok tartışma ve bu tartışmaların yansıdığı bir akademik yazın oluştuğunu belirtmek gerekmektedir. Dünya literatürüne göre Türkiye’de kamu politikası konusu ve kamu politikası analizi henüz çok yaygınlaşmamıştır (Babaoğlu, 2017, s. 512). Kamu politikasının ne olduğu konusunda oldukça farklı tanımlamalar mevcuttur. Bu alanda en yaygın tanım T. R. Dye tarafından kamu yönetimlerinin başta hükümet programı ve diğer enstrümanlar ile yapmayı ve yapmamayı seçtiği konuların tümü (Dye, 2014, s. 3) olarak yapılmıştır. Kamu politikası analizi ise, hükümetlerin neyi neden yaptığının ve yaptıklarının ne gibi sonuçlar doğurduğunun araştırılmasıdır (Demir, 2011, s. 118).

Kamu politikası hükümetlerin yalnızca sağlık, eğitim, enerji gibi çeşitli alanlara ilişkin gerçekleştirdikleri bütçe planlamalarından ibaret değildir. Önemli olan nokta hükümetlerin uygulamaya koyacakları kamu politikalarının etkin ve başarılı olmasıdır (Kaya, 2017, s. 26). Hükümetlerin politikalarını etkileyen önemli hususlar ve aktörler söz konusudur. Özellikle yeni dünya düzeni çerçevesinde ortaya çıkan uluslararası ve ulus-üstü kuruluşların yönlendirmeleri neticesinde devlet, iktisadi yaşamda denetletici pozisyonu dışında pek bir varlık gösterememektedir. Bu durum devletin kamu sektörü için reform ihtiyacını ortaya koymaktadır. Reform ihtiyacı belirli politikaların hayata geçirilmesi gerekliliğini vurgular (DPT, 2000, s. 11). Bu politikalardan birisi de kamu personel politikasıdır.

Personel politikası, kamuda ve özel sektörde örgütlerin varoluş amaçlarına ulaşmayı sağlayan kapsayıcı politikaları anlatmaktadır. Bu kapsayıcılık ana unsurun beşerî kaynak olmasından kaynaklanmaktadır. Her iki sektör de örgütlenme ve işleyiş ilkelerini beşerî kaynaklarıyla hayata geçirmektedir. Dolayısıyla örgütlerin personel politikaları diğer tüm politika alanlarını da etkileyen bir niteliğe sahiptir. Bu politika alanı devletin görevlerindeki değişim, ekonomik gelişme düzeyi, toplumsal talepler, teknolojik dönüşüm gibi çeşitli faktörlerle şekillenmektedir (Özkal Sayan ve Altunok, 2018, s. 13).

1980'lerle birlikte devletin sınırlı fonksiyonu yerine getirmesi gerektiği yönündeki eğilimler neticesinde tüm dünyaya yayılan yeni kamu yönetim anlayışı kamu personel politikasını da etkilemiştir. Böylece klasik personel yönetimi yerini insan kaynakları yönetimine bırakmıştır. Yaşanan bu gelişmeler kamu personel yönetimine de değişim, etkinlik ve yenilik şeklinde yansımıştır (Eroğlu, 2010, s. 231). Ancak ifade edilen bu temel hususların ortaya konulabilmesi ve uygulanabilmesi için iyi bir analizin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Analiz sürecinde aktör analizleri, etki analizleri, fayda maliyet analizleri kullanılabilirdiği gibi grup modeli, siyasal sistem modeli, süreç modeli gibi farklı tekniklerden de faydalanılmalıdır (Babaoğlu ve Akman, 2018, s. 3).

Herhangi bir ülkenin kamu personel politikasını tanımlamak ve analiz etmek Pandora'nın Kutusunu açmak gibi bir şeydir. Çünkü kamu personel politikasını değerlendirmek, diğerlerinin yanı sıra, söz konusu ülkenin politik ve idari sistemlerini anlamayı gerektirmektedir (Acar ve Özgür, 2004, s. 199). Böylesine zor bir politika olan kamu personel politikası süreç modeli ile anlaşılmaya çalışılmıştır.

3. KAMU POLİTİKASI ANALİZİNDE SÜREÇ MODELİ

Kamu politikasının oluşumuna etki eden aktörler resmi ve gayri resmi aktörler olmak üzere ikiye ayrılabilir. Bu aktörlerin etki ettiği kamu politikalarının yapımı bir süreç içerisinde ele alınmaktadır. İlk olarak kamuoyu tarafından problem olarak algılanan bir sorunun tanımlanması ve doğru şekilde ve doğru zamanda gündeme getirilmesidir. Gündeme gelme bazen plansız bir krizle veya doğal afetle, bazen de planlı bir şekilde olabilir. Sorun olarak gündeme gelen bir kamu politikasının sonraki aşaması, paydaşlar tarafından ileri sürülen sorunun kamu politikası olarak formüle edilmesidir. Daha sonra politika talebinin yasalaşması, yasalaşan politikanın uygulanması ve geri bildirimleri ile birlikte konunun gündemden düşmesi basamağıdır (Akdoğan, 2011, s. 78; Çevik, 2012, s. 59; Yıldız, 2019, s. 5).

Barkensbus (1998, s. 2) ise, süreç modelini dört aşamada ifade etmektedir. Gündem belirleme dâhil olmak üzere politikanın oluşturulması, politikanın uygulanması ve politikanın değerlendirilmesi bir geri besleme döngüsü içerisinde işlemektedir. Aslında süreç modeli, politikanın gündeme gelişinden uygulanmasına kadar tüm aşamaları sistematik olarak incelemektedir. Süreç modeli dikkatli bir biçimde incelendiğinde, politikanın gündeme gelmesi, çözülecek soruna ilişkin farklı alternatiflerin üretilmesi, bu alternatiflerin fayda maliyet analizinin yapılması, politikanın uygulanması, uygulanan politikanın ne gibi sonuçlarının ortaya çıktığı ve kimleri etkilediği gibi tüm aşamaları incelemekte ve değerlendirmektedir (Gül, 2015, s. 28-29).

Modele göre, politika, aşamalar ve aktörler arasındaki ilişkiler ağından ve süreçlerinden geçerek oluşmakta ve hayata geçmektedir. Yalnız, şunu belirtmekte fayda vardır ki aktörlerinin ve aşamalarda rol alarak ya da almayarak etkide bulunan pay sahiplerinin siyasal sistemin değiştiği bir süreçte değişmemiş olması düşünülemez (Eren ve Kahraman, 2018, s. 84). Politika oluşturma süreçlerinin kullanılması yoluyla, politika performansının, fikrin ortaya çıktığı andan itibaren, politikanın nihai ürün veya hizmet olarak uygulandığı aşamaya kadar izlenmesi mümkün olacaktır (Maselesele, 2010, s. 105)

4. KAMU PERSONEL POLİTİKALARININ SÜREÇ MODELİ İLE ANALİZİ

Kamu politikalarının daha iyi anlaşılabilmesi için farklı analiz modelleri kullanılarak analiz edilmesi gerekmektedir. Kamu politikasının analizinde farklı analiz modelleri kullanılmaktadır. Artırmacı model, Elitist model, Kurumsal model, Kamu Tercih modeli ve Süreç modeli bu analiz modellerinden bazılarıdır. Literatür incelendiğinde süreç modeli bu modeller arasında en yaygın kullanılanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu Personel Politikaların Süreç Aşamaları	
Gündeme Gelme	Türkiye’de kamu personel politikaları, 1960’larda yabancı uzman raporları, 1990 sonrası ise AB, IMF, Dünya Bankası, OECD, gibi kuruluşlarca politika transferi yolu ile kamu yönetim reformu kapsamında gündeme getirilmiştir. Günümüzde kamu personel politikaları AB, yeni kamu yönetimi ve kamu çalışanlarının talepleri ekseninde. siyasallaşma ağırlıklı söylemler ile gündeme gelmektedirler.
Formülasyon	Türkiye’de kamu personel politikaları, başta kamuoyu, yabancı uzmanlar, DPT, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, TODAİE, Devlet Personel Başkanlığı, OECD, IMF, AB Dünya Bankası, ABD, gibi kurumların etkisiyle Bürokratlar, Siyasi Partiler ve Milletvekillerince oluşturulmaktadır
Yasalaşma	Türkiye’de kamu personel politikaları, TBMM tarafından çıkarılan kanunlar, Yetki kanunun ile çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnameler ve yeni dönemde Cumhurbaşkanlığı kararnameleri şeklindedir.
Uygulama	Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşları, DPB Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü gibi kuruluşlar ile politikalar uygulanmaktadır.
Geri Bildirim	Türkiye’de kamu personel politikaları, başta medya ve kamuoyunca memurların verimli çalışmadığı başta olmak üzere sürekli sorun eksenli geri bildirimler yapılmaktadır. Sendikaların, Memurların ücret başta olmak üzere talepleri, Kamuoyunun beklentisini karşılamayan kamu personel sistem ve bu beklentinin geri dönüşümü, sürekli arayış çabaları şeklinde geri bildirimler yaşanmaktadır.

Kaynak: *Yazarlar tarafından derlenmiştir.*

Aşağıda süreç modelinin ilk aşaması olan gündeme gelme Türkiye’de kamu personel politikaları açısından ele alınmıştır.

4.1. Gündeme Gelme

Bu aşama, kamu politikalarının konusunu oluşturan sorunların somut bir şekilde belirlenerek çözülmesi için hükümetin önüne koyulmasını ifade etmektedir. Bu aşamada, politika ağları yaklaşımı çerçevesinde problemin kim tarafından hangi amaçlarla gündeme getirildiği, bunlar arasında karşılıklı etkileşim, işbirliği ve kaynak dağılımının olup olmadığı; etkileşim ve işbirliğinin düzeyi ile süresinin ne kadar olduğu gibi temel soruların yanıtlanması, sürecin daha detaylı bir şekilde ortaya konulabilmesi açısından önem arz etmektedir (Mamur Işıkcı, 2017, s. 30). Kamu personel politikalarında gündeme gelmesi Cumhuriyetin ilk yıllarında yabancı uzman raporları, daha sonraki dönemde yerli kurum ve uzman raporları, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi(TODAİE)’nin çalışmaları, vatandaşların memurlardan ve dolayısıyla devletten beklentileri, sendikaların başta ücret talep beklentileri etkili olmuştur.

Türkiye’de kamu personel politikalarındaki reform ve değişim taleplerini bitmeyen bir senfoni olarak addedebilmek mümkündür. 1920’lerde yaşanan çalışma şartlarının ağırlığı, bilgisizlik, donanım, araç-gereç eksikliği, önemsiz işlerde gereksiz memur kullanımı, kadro niteliğinde kurumlar arası farklılık, eşit işe eşit ücret, görev unvanlarının çeşitliliği gibi pek çok sorun günümüzde de geçerlidir. Kamu personel politikalarında değişim talebi ise sürekli olarak sendikalar, Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası, Avrupa Birliği (AB) tarafından gündeme getirilmektedir. Özellikle Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile bu talepler ilerleyen dönemlerde politikalarda değişimi tekrar gündeme getirecektir.

Politika teklifinde ve analizinde siyasi ekonomik ve toplumsal yapı da önemli ve etkilidir. Mesela siyasi olarak 1923 sonrası tek parti iktidarı, İnönü, Menderes hükümetlerinin siyasal bakış açıları, 1960 darbesi, 1970’lerde siyasi iktidarsızlığın olduğu yıllar, 1971 muhtırası, 1980 darbesi, 1997 yılında gerçekleşen 28 Şubat muhtırası, sonrasında koalisyon hükümetleri, 2000 sonrası AK Parti iktidarları ve 15 Temmuz darbe girişimi ve sonrası kamu personel sistemindeki darbe girişimini yapan ve destekleyen kamu çalışanlarını temizlemek için yapılan FETO operasyonları, politika olarak gündeme gelmeyi etkilemiştir. Yine dünyada ve Türkiye’de yaşanan ekonomik gelişmeler I. ve II Dünya Savaşları, 1929 Dünya Ekonomik Buhranı, petrol krizleri, dışsal krizlerin

yanında 1994 ekonomik krizi, 2001 krizi gibi ekonomik krizler de politikaların gündeme gelişini önemli ölçüde etkilemiştir. Aynı şekilde toplumsal bakışı açıklayan “devlete sırtını dayamak”, “benim memurum işi bilir”, “devletten aylık Allahtan sağlık”, “devletin malı deniz yemeyen domuz” gibi özdeyişler ile açıklanabilecek toplumsal sistem, kültür, anlayış da (Türkiye’de kamu personel politikalarının önündeki en önemli kısıt) politika taleplerinde gündeme gelmeyi etkilemiştir.

Kamu personel politikasına yönelik gündeme gelen talepler gündeme gelmeyi belirleyen kişilerin, kurumların, siyasi partilerin ideolojik bakışına göre de şekillenebilmektedir. Sosyalist ideolojiyi benimseyenler tarafından kamu personel sistemine dönük beklentiler; emekçi hakları, eşitlik, emperyalizm karşıtlığı şeklinde gündeme gelebilmektedir. Kapitalist ideolojiye sahip olanlarca kamu personel sistemine yönelik gündeme gelen konular etkinlik, verimlilik şeklinde olmaktadır. Milliyetçi ve muhafazakâr ideolojiye sahip olanlar ise, politikaların milli olmaması gibi gerekçeler ile gündem konusunda belirleyici olmak istemektedirler.

Gündeme gelen önemli konulardan birisi de siyasi, ekonomik ve toplumsal taleplerin yanında dünyada ve Türkiye’de kamu yönetiminde yeni kamu yönetim paradigması ve personel yönetimi yerine insan kaynakları yönetim paradigmasının doğru şekilde gündeme gelip gelmediği veya doğru şekilde algılanıp doğru politika olarak uygulanma meselesidir. Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine (İKY) geçilmesi gerektiği veya geçildiği ifade edilmektedir. Ancak bu söylemin altının ne kadar doldurulduğu çok açık değildir. Örneğin, özel sektörde yer alan tüm firmalar İKY anlayışını benimsemiş midir? 1980 sonrası dönemde Türkiye’de sanayileşmenin tam olarak gelişmemesi, KOBİ’lerin fazlalığı, aile şirketlerinin varlığı ve kurumsallaşmanın tam olarak gelişmemesi ve doğal olarak örgüt kültürünün gelişmemesi sonucunu doğurmuştur. Oysa İKY için büyük, kurumsallaşmış profesyonel yönetimlerin olduğu örgütlerin varlığı gereklidir (Benligiray, 2009, s. 191).

Söylem düzeyinde özel sektörün çok iyi olduğu ve İKY anlayışına geçtiği, kamunun ise çok kötü yönetildiği ve doğal olarak kamuda İKY anlayışının uygulanması gerektiği kamu yönetimi için gündeme getirilmektedir. Oysa model alınan özel sektördeki İKY anlayışı tartışmalıdır. Örneğin, Türkiye’de iş analizi, iş değerlendirmesi ve performans ölçümü yapabilecek çok fazla uzman yoktur. Bu noktada personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçtik söyleminin içeriği tam olarak doldurulamamış bir söylem olarak kaldığı görülmektedir.

Hatta Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında, üst yönetimler, genellikle “personel departmanı” olarak adlandırılan insan kaynakları departmanlarının rutin hizmetler sağladığını algılamaktadırlar. Bu nedenle, sağladıkları destek oldukça sınırlı kalmaktadır (Aycan, 2001, s. 255).

Kamu personel politikaları için gündeme gelme, getirilen öneri kapsamında da sorgulanmayı gerektirmektedir. Örneğin kamu için öne sürülen politikalar, küreselleşme, artan demokratikleşme talepleri, yeni kamu yönetimi ve toplumsal yapıdaki değişiklikler ile birlikte dünyadaki gelişmelerden kaçınılmaz olarak etkilenen kamu personel sistemi için ortaya konulan kamu personel sayısının azaltılması, sözleşmeli çalışmanın yaygınlaşması, esnek çalışma, performans dayalı ücret gibi öneriler kamu-özel ayırımı göz önüne alındığında sorgulanması gereken önerilerdir. Kamu personel rejimini özel sektör personel rejimine yaklaştıran bu neo-liberal eksenli öneriler her derde deva oldukları düşünülmemelidir. Reform konusunda çok önemli adımlar atması gereken kamu personel sistemimiz, moda söylemler yerine, kronikleşen sorunlara daha rasyonel ve kamusal mantıklı çözümlerin ortaya atılması bir zorunluluktur. Aksi takdirde kamu personel sistemi daha da içinden çıkılmaz bir hal alabilecektir (Eren, 2006, s. 150’den aktaran Çankaya vd., 2014).

4.2. Formülasyon ve Yasalaşma

Kamu politikası analizi ile amaçlanan, “niçin böyle bir politikaya gereksinim duyuldu, niçin böyle bir politika oluşturuldu?” sorularına cevap bulmaktır. Formüle edilmiş, bazen yasa tasarısı şeklinde olabileceği gibi bazen de yeni bir oluşum, yeni bir yapılanma ihtiyacı şeklinde de kendisini göstermektedir (Çalı, 2012, s. 18).

Politikaları formülasyonunda başta meclis, yargı organları ve hükümet gibi resmi aktörle ile medya, siyasi partiler, baskı grupları ve vatandaşlar gibi resmi olmayan aktörler ve IMF ve Dünya Bankası (Çevik, 2012) gibi uluslararası aktörler yerine göre etkili olmuştur. Easton’un kara kutu modeline göre siyasi-idari sistem, vatandaşların talepleri ve desteklerinden oluşan siyasi girdiler ve kanunlar, programlar vs. oluşan siyasi çıktılar arasında bir kara kutu vazifesi görmektedir (Heinelt, 2007, s. 109’dan aktaran Demir, 2011, s. 110) Türkiye’de kamu personel politikalarını oluşumunda belki en önemli hataların yapıldığı yer kara kutu denilen yerde olmaktadır. Bu noktada donanımlı olmayan politika yapımcıları veya siyasetin taleplerini hayatın, sistemin gerçekleri ile realize edemeyen politika yapımcılar, tutarlı politika metinleri ortaya koyamadıkları için politika sürecinde sürekli sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Kamu politikası sürecinde politika yapımcılar karar verirken rasyonel model, ilaveci model ve karma model olarak üç modele göre karar vermektedirler (Çevik, 2012) Türkiye’de politikalar daha çok her seferinde yeni politikalar teklif etmek yerine yürütülen kamu politikalarına ilave düzenlemeler getirerek süreklilik sağlanmaya çalışılmaktadır. Genellikle ücret merkezli yapılan formülasyonlar işin aslına çözüm olamamıştır. Birçok kanun metni hep maaş ve mali hak açısından ele alınmıştır. Kanun metinleri incelendiğinde görüleceği gibi işin aslına ilişkin kanun maddeleri yerine yönetim kurulu nasıl oluşur, görev süresi ne zaman biter, ne kadar maaş alır gibi düzenlemeler daha belirgindir. Formülasyon aşamasında küresel aktörlerin dayattığı politikalar da tartışmalıdır. Örneğin, Dünya bankası gibi küresel eksenli sunulan devletin küçültülmesi, kamu personel sisteminin küçültülmesi gibi politikaların rasyonel olmadığı zamanla ortaya konulmuştur (Şaylan, 2000, s. 19).

Formülasyon noktasında 1980 öncesi yabancı uzman raporları, DPT, TODAİE, Devlet Personel Dairesi gibi kuruluşların katkısıyla hazırlanan yerli raporlar gibi görüş açısı sunabilecek, tartışma ortamı oluşturabilecek metinler var iken, son dönemlerde bu tür metinler azalmıştır. 1980 ve 2000 sonrası kamu personel politikalarında yeni kamu yönetimi paradigması dışında 1991 KAYA raporu, AK Parti iktidarı döneminde hazırlanan kamu yönetimi temel kanun tasarısı ve kamu personel kanun tasarıları dışında bir çıpa olmamıştır. Kamu personel politikası alanı şura, sempozyum, çalıştay, rapor vb. çalışmalar ile zenginleşmemiştir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin kamu yönetimi bölümlerinin birkaç toplantısı dışında bu konuda kayda değer adımlar atılamamıştır. Bu alan uzmanlık alanı olarak görülmemiş ve doğal olarak formülasyon noktasında işin felsefesini, temelini ortaya koyabilecek, yol gösterebilecek metinler ortaya konulamamıştır.

Kamu politikası yapım sürecinde, gündeme gelen konular üzerine detaylı çalışmalar yapılmakta ve politikanın formüle edilmiş (şekillendirme) aşaması tamamlanmaktadır. Çeşitli alternatiflerin göz önünde bulundurulduğu ve bu çerçevede politikaların şekillendirildiği politika yapım sürecinde, yasalaşma aşaması büyük önem taşımaktadır (Kulaç, 2018, s. 117). Örneğin 6 Mart 2018 tarih ve 30352 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun öncesi yüksek öğrenimde “uzman” ve “okutman” olarak görev yapan öğretim elemanlarının ünvanı bir anda kanun ile “öğretim görevlisi” kadrosuna geçirilmiştir. Bu iş için iş analizi iş tanımlama, iş değerlendirme gibi teknik çalışmalar ile yapılması gereken değişiklik doğru bir kamu politikası metni planlanmadan

kanun metni yasalaşmıştır. Politikanın yasalaşma aşamasında bu tür teknik konulara dikkat edilmediği zaman çıkarılan yasa metni yeni bir politika sorununun gündemi haline gelebilecektir.

Yasalaşma aşamasında bir başka sorun yasa metnini hazırlayan teknik ekibin ve meclisteki milletvekillerinin bakış açılarıdır. Özellikle mecliste hukukçu milletvekillerinin çokluğu vb. nedenler ile yasa metinlerinde salt hukukçu bakış açısı etkili olmuştur. Özellikle idare hukukçuları bu alana hâkim olmuş, genelde reform yapımı, mevzuat hazırlama ve yönetim süreçlerinde yer alan hukukçular, maliyecilerin mali konularda etkili olduğu gibi politika metinleri üzerinde etkin olmuşlardır. Doğal olarak yasalaşma süreçlerinde kamu politika metinlerinin konunun tüm paydaşlarının görüş ve önerileriyle katılabildiği iyi metinler şeklinde oluşturulduklarını söylemek oldukça zordur.

4.3. Uygulama

Kamu personel politikalarında uygulama aşaması, herhangi bir probleminin ortaya çıkışı, formüle edilmesi ve kanunlaştırılması aşamasından sonra ortaya konulan süreci ifade etmektedir. Uygulama aşaması kamu politikası teorisyenlerinin ortaya koydukları süreç modeli içerisinde en fazla odaklanılan aşamalardan birisidir (Kaptı ve Alaç, 2013, s. 229). Kamu politikalarının her aşaması önemli olduğu gibi uygulama aşaması da iyi uygulamalar ortaya konulması açısından önemlidir.

Majone ve Wildavsky, uygulamanın bir noktadan itibaren politikayı da şekillendirdiğini ifade etmekte; kaynak ve hedefleri eşzamanlı olarak değiştiren uygulama eylemlerinin ve politikaların sürekli bir değişim gösterdiğini belirtmektedirler. Yine onlara göre, hangi amaçların, hangi sırayla ve kaynakların ne kadarını kullanarak gerçekleştirileceği hususu, uygulama sürecinde kendisini dayatan bir husustur ve aslında bu kısıtlar da bir yönüyle amaçtır. Politikanın uygulanması için öngörülen süre, tahsis edilen mali kaynak, uygun prosedürler, çığnenemeyecek özgürlükler gibi bir dizi kısıt her zaman mevcut olacaktır (Majone ve Wildavsky, 1984, s. 172-175). Belirlenen ve benimsenen bir kamu politikasının ilgili kuruluşlarca yürütülmeye başlandığı aşama politikanın uygulama aşamasıdır. Bu aşama genellikle, politika için gereken yasanın çıkarılmasıyla sona eren bir süreç olarak düşünülse de daha dinamik ve aksiyona dayalı bir aşama şeklindedir (Jann ve Wegrich, 2007, s. 51).

İyi bir kamu personel politikası için sistem, mevzuat, anayasa gibi metinlerin iyi olmasından ziyade kamu yönetimindeki personellerin, bürokratların niteliği, becerisi, yetkinliği daha önemlidir (Lepawski, 1952'den aktaran Tutum, 1976, s. 10). Bu yönüyle iyi bir kamu politikasının gündeme gelmesi, formüle edilmesi ve yasalaşması yetmemektedir; zira bu noktada çok iyi uygulayıcılara da ihtiyaç vardır. Cumhuriyet döneminde yaşanan siyasi çekişmeler, darbeler, parlamenter rejimin ürettiği çok sık kurulan koalisyon hükümetleri; kamu personel sisteminin iyi işlememesine ve sürekli yeni reformların yapılmasına ve yapılan kanun ve reformlarında tam olarak uygulanamamasına neden olmuştur.

Bugün için ise eldeki kanunlar kısıtlı olsa da iyi uygulamalar için imkân verildiğini söylemek mümkündür. Fakat maalesef uygulamanın doğru şekilde tam olarak yürütüldüğünü söylemek oldukça zordur. Mesela, kamu kurum ve kuruluşları Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) ile memur alırken “Üniversite mezunu olmak” gibi genel şartlar ile ilanlara çıkmaktadır. Bunun yerine hangi alana memur alınıyorsa o alana uygun nitelikler ile ilan çıkabilir. Ve bu uygulama için yasaya ihtiyaç olmayabilir ama uygulama bu yönde değildir. Örneğin PTT A.Ş.’ye bir eleman alımı ilanında üniversite mezunu olmak gibi genel bir ilana çıkmaktadır. Bu ilan yerine ise mesela muhasebeci olarak çalışacak kişi için İşletme, İktisat, Kamu Yönetimi gibi İİBF mezunu tercih edilmemekte yerine puanı daha yüksek olan Fizik mezunu işe alınmaktadır. Alım sonucunda Fizik mezunu çalışan hem mutsuz olmakta hem de kurum için verimsiz çıktılara sebep olabilmektedir. Bu basit bir konu gibi

görünse de benzer birçok yanlış uygulama sonucunda ortaya çıkan problemler zamanla büyüebilmektedir. Yine bir başka örnek ise, 2000 sonrası taşeronlaşma uygulamasıdır. Önce taşeronlaşma yaygınlaşmış ve sonrasında ise çeşitli gerekçeler ile kamuda taşeron çalışanlara kadro verilerek kadrolu kamu çalışanı yapılmışlardır.

Kamu politikalarının yanlış uygulamalara bir başka örnekte özelleştirme sonrası açıkta kalan memurların diğer kamu kurum ve kuruluşlarına dağıtılması uygulamasıdır. Özelleştirmeler sonucu birçok personel mesleki olarak donanımlı olmadığı, mesleki yetkinliğe haiz olmadığı kurumlara Özelleştirme İdaresi ve Devlet Personel Başkanlığı (DPB) vasıtasıyla gönderilmiş ve bu uygulama ciddi bir işgücü verimsizliğine sebep olmuştur. TEDAŞ’tan özelleştirme sonucu boşta kalan bir elektrik teknisyeni veya güvenlikçi başka bir kuruma memur olarak geçmiş ve hem geçiş yapan personel hem de onu çalıştıran kurum bu durumdan ciddi olarak olumsuz etkilenmiştir. Bu çalışanlar DPB tarafından hizmet içi eğitime tabi tutularak doğru yerlerde görevlendirmeler yapılabilseydi iş kaybı, verimsizlik, vatandaş şikayetleri ve motivasyon konularında önemli kazanımlar sağlanabilirdi. Sayılan örneklerde olduğu gibi kamu personel politikalarının gündeme gelme, formülasyon, yasalaşma gibi aşamaların yanında uygulama noktasında da ciddi problemler çıkabilmektedir.

Uygulamanın etkin olduğu durumlarda hedeflerle sonuçların örtüşme oranının yüksek, uygulama sürecinin verimsiz ve etkin olmadığı durumlarda ise bir bu oranın düşük olması beklenmektedir (Kaptı ve Alaç, 2013, s. 229). Türkiye’de kamu personel politikalarında hedeflerle sonuçların örtüşme oranının çok da yüksek olmadığını söylemek mümkündür. Bu durum verimsiz ve etkin olmayan bir kamu personel politikası uygulamasına işaret etmektedir.

4.4. Denetleme ve Geri Bildirim

Kamu politikaları için son aşama geri bildirim ve denetim aşamasıdır. Gündeme gelen politikanın formüle edilip yasalaşarak uygulanmasından sonra denetim ve geri bildirim aşaması gelmektedir. Bu aşamada uygulanan politika, eğer iyi sonuçlar ortaya koyamamışsa politikanın değişmesi, politika eğer problemlili veya eksik ise problemlili kısmın değiştirilmesi ve eksik olan kısmın tamamlanması gerekmektedir. Kamu politikasının tasarımından uygulanmasına, güncelliğini yitirmesinden revizyonuna kadarki olan süreç anlamında “Kamu Politika Süreci”, kamu yönetimi içerisinde özellikle karar verme konumunda olan aktörler ve bürokratlarca ileriye dönük hedeflerin tespiti için özellikle geri bildirimler önem arz etmektedir (Çalı, 2012, s: 20).

Politikaların geri bildiriminde hükümet, sözlü ve yazılı raporlar, yerinde ziyaretler, program ölçümleri, profesyonel standartlarla karşılaştırmalar, vatandaş şikâyetlerinin değerlendirilmesi gibi birtakım politika değerlendirme gereçleri kullanabilmektedir (Demir, 2011, s: 117). Bunların yanında yazılı ve görsel medya, baskı ve çıkar gruplarının faaliyetleri, politika alanında yaşanan siyasi, sosyal birtakım krizlerin kamuoyunun gündemine gelmesi, ulusal aktörlerin yanında uluslararası aktörlerin geri bildirim kanallarını etkilemesi gibi sayılabilecek mekanizmalar da vardır.

Kamu personel politikalarında birçok kamu politikası süreci gibi doğru ve planlı olarak hazırlanıp uygulanmayan politikalar olduğundan doğal olarak sürekli sorun üretmektedir. Yenilenmesi ve reform yapılması için değişik şekillerde sürekli geri bildirimler yapılmaktadır. Başta memurlar, kamuoyu, sendikalar, siyasi partiler, yazılı ve görsel medya vasıtasıyla bu geri bildirimler yapılmaktadır. Doğal olarak bu geri bildirimler iyi yönetilmediği zaman yanlış algılara sebebiyet vermektedir. Örneğin, genellikle kamu çalışanları verimsiz, yetersiz, gelişime açık olmayan, yan gelip yatan, salla başı al maaşı olan kişiler olarak görülmektedirler. Birçok siyasetçi, akademisyen, yorumcu ve yazar iktidara gelindiğinde bu tür çalışanların tamamının işine son verilmesi gerektiği gibi yorumlar ile kamu politikacılarına geri bildirimlerini yapmaktadırlar. Algı bu şekilde oluşmaktadır. Ama

Türkiye gibi ideolojilerin keskin olduğu, siyasal yapının parçalı ve dış müdahalelere açık bir ülkede bu tür politika önerileri, sosyal barışı bozabilecek bir adım da olabilir. Bu noktada yapılacak geri bildirimlerde tepkiye dayalı yeni politikaların oluşmasından ziyade önerilecek reformlar ile öncelikle memurların sahip olduğu bu kültürün değiştirilmesi yönünde adımlar atılmalıdır. Halkın gözünde oluşan kamu personeli algısının ve memurların örgüt kültürünün değişmesi için uzun vadeli ve eğitim kurumlarının içinde olduğu politikaların önerilebileceği geri bildirim kanalları oluşturmak gerekmektedir. Benzer örnekler çoğaltılabilir çünkü Türkiye’de birçok kamusal soruna ideolojik, duygusal ve anlık tepkiler verilebilmektedir. Ve geri bildirimler bu tepkiler üzerine yapıldığı için geri bildirimler neticesinde politika formülasyonlarının yapılarak yasalaşması aşaması da sağlıklı bir şekilde işlememektedir.

Bu konuda verilebilecek örneklerden birisi de kamu personel yönetiminin performans yönetiminin önemli bir parçası olan kamu personeline sicil notu verilmesi uygulamasının kaldırılmasıdır. Bu uygulamaya 6111 sayılı kanun³ ile kamuda işlevsiz olduğu söylenen 657 sayılı DMK’da sicil ifadesi yer alan hükümler ile sicile ilişkin maddeler yürürlükten kaldırılmasıyla son verilmiştir. Gerekçesinde değerlendirme makamlarının subjektifliği ile memurlar açısından inandırıcılığını ve güvenilirliğini yitirmiş olan sicil sistemi kamu yararı açısından kaldırılmasının gerekliliği belirtilmiştir. Politika yapıcılara bu sistemin iyi işlemediği, yanlış sicil notu verildiği ile ilgili yapılan geri dönüşler sonucunda kanın koyucu sicil notu uygulamasını kaldırmıştır. Performans yönetimi anlayışının bir uygulaması olan sicil puanı vermek uygulamasının kaldırılması aslında yeni kamu yönetimi ve insan kaynakları yönetimi anlayışı ile de uyumlayan bir anlayıştır. Bu noktada geri bildirim olarak bu uygulamanın kaldırılması yönünde olsa bile politika yapıcılar politikanın gündeme geldiği dönemde ve bu uygulamanın kaldırılması yerine eksikliklerin giderilmesi yönünde bir formülasyon ile daha doğru bir yasa metni ortaya koyabilirlerdi. Bugün sicil sisteminin olmayışının kamu personel sistemi için eksiklik olduğu söylenebilir. Kamu Politikası Sürecinin tüm aşamaları anlatıldıktan sonra Tablo 2’de ise eşit işe eşit ücret ile ilgili kamu personel sisteminde gerçekleştirilen bir düzenleme üzerinden kısaca süreç analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. 2 Kasım 2011 tarih 666 Sayılı KHK ile Uzmanlar için Eşit İşe Eşit Ücret Konusunda Kamu Personel Sisteminde Yapılan Değişiklikler

666 Sayılı KHK’nın Gündeme Gelmesi	Kamuda aynı işi yapıp farklı ücret alan kamu çalışanlarınca ücret adaletsizliği olduğu yönünde kamu politikası yapıcılara yönelik geri bildirim neticesinde bir gündem oluşturulmuştur. Kamu da özellikle uzman kadrosu altında çalışan personelin çalışma hayatını etkileyen ve ücret adaletini sağlamayı hedefleyen “eşit işe eşit ücret” politika uygulaması, sendikalar, Gelir Uzmanları Derneği gibi STK’lar ve kamu çalışanları tarafından gündeme getirilmiştir.
666 Sayılı KHK’nın Formülasyonu	Gündeme gelmenin ardından maaş adaletsizliğine sebep olan ek ödeme gibi uygulamaları yürürlükten kaldırıp tek bir maaş ödeme sistemine geçilmesini amaçlayan bir politika formülü üzerinde çalışılmıştır.
666 Sayılı KHK’nın Yasalaşması	02 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 666 sayılı KHK “eşit işe eşit ücret” çerçevesinde kamuda ücret adaletsizliğini gidermek için yapılan bir düzenleme yasalaşan metin 15.01.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
666 Sayılı KHK’nın Uygulanması	KHK’nın kurumlarda uygulanması
666 Sayılı KHK’nın Geri Bildirimi	Kamuda çalışan özellikle uzman personel arasında aynı işi yapıp farklı maaş aldıkları ve bu adaletsizliğin düzeltilmesi yönünde birtakım çalışmalar politika yapıcılara geri bildirim olarak ulaşmıştır. (Şuan uygulamadan kaynaklı eksiklikler yine geri bildirim olarak politika yapıcılara ulaşmaktadır.)

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

³ Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Torba Kanun.

Kamu personel politikalarının tüm sürecini analizi edebilmek için kamuda aynı konumda olup farklı ücret alan çalışanlar arasındaki ücret adaletsizliğini gidermek ve “eşit işe eşit ücreti” sağlamak için çıkarılan 666 sayılı KHK⁴ örnek verilebilir. Tablo 2’de görüleceği üzere bu kanun kamuda aynı işi yapan fakat farklı ücret alanlar için ücret adaletsizliğini gidermek için gündeme gelmiş ve formülasyonu yapılarak yasalaşmıştır.

Tablo 3: Bakanlık Uzmanı ve Gelir Uzmanı Maaş Karşılaştırması

K/D	Hizmet Yılı	Bakanlık Uzmanı		Gelir Uzmanı		
		Unvan	Net Maaş (TL)	Unvan	Net Maaş (TL)	Net Maaş Farkı (TL)
9/1	0 yıl	Bakanlık Uz. Yrd.	4.410,25	Gelir Uz. Yrd.	3.660,85	749,40
7/1	5 yıl	Bakanlık Uzm.	5.209,80	Gelir Uzm.	4.065,22	1.144,58
6/1	8 yıl	Bakanlık Uzm.	5.395,07	Gelir Uzm.	4.096,79	1.298,28
5/1	9 yıl	Bakanlık Uzm.	5.577,28	Gelir Uzm.	4.111,12	1.466,16
4/1	15 yıl	Bakanlık Uzm.	5.762,13	Gelir Uzm.	4.288,32	1.473,81
3/1	18 yıl	Bakanlık Uzm.	5.943,58	Gelir Uzm.	4.307,64	1.635,94
2/1	22 yıl	Bakanlık Uzm.	6.312,72	Gelir Uzm.	4.455,15	1.857,57
1/4	25 yıl	Bakanlık Uzm.	6.762,03	Gelir Uzm.	4.478,14	2.283,89

Kaynak: <https://www.memurlar.net/maas/> (20.12.2018)

Ama Tablo 3’te yapılan incelemede Maliye Bakanlığında aynı işi yapan ama farklı ücretler alan uzmanlar için çıkarılan 666 KHK ile beklenen sonuç elde edilememiştir. Maliye Bakanlığında iki uzman kadroya 2018 yılında giriş yapan ve uzman yardımcısı olarak görev yapan iki personelin maaş farklılıkları işe giriş yıllarında 749,40-TL olmuş, aynı kadrodaki iki uzman kadroda hizmet yılı 25 yıl olduğunda ise iki farklı uzman personelin maaş farkı 2.283,89-TL olarak hesaplanmıştır. Yani 666 sayılı KHK’nın politika metni olarak iyi formülasyonu yapılamadığı için uygulaması da beklenen sonuçları tam olarak vermemiştir. Bugün için geri bildirim de yeni bir düzenlemenin gerekliliği yönündedir (Ayrıntılar için bkz. Demir, 2019). Özet olarak 666 KHK örneğinde olduğu gibi politika metinlerin doğru şekilde gündeme gelmesi, kara kutu denilen formülasyon aşamasında düzenleyici etki analizinin yapılarak çok iyi yasalaşması ve uygulanması gerekmektedir. Aksi takdirde üretilen politika metinleri yeni sorunlar üretecektir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu personel politikasına ilişkin literatürde yer alan konuların başında, kamu personel politikasının sorunlara ilişkin çalışmaların geldiğini söylemek mümkündür. Sürekli olarak aynı sorunun tespit edilmesi Türkiye’de kamu personel politikasının çözümüne ilişkin yapısal bir sorun yaşandığını işaret etmektedir (Şener, 2013: 587). Bu sorunun temelinde ise farklı nedenler yatmaktadır. Ancak özellikle belirtmek gerekir ki, gündeme gelme, formülasyon ve uygulama aşamalarında sağlıklı bir sistem kurulamamıştır. Bu nedenle Türkiye’nin kamu personel politikaları için “politika başarısızlığı” söylemi kullanılabilir. 2018 yılı itibari ile hükümet sisteminde yaşanan değişiklik ile parlamenter sistemden başkanlık sistemine geçilmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi

⁴ 2 Kasım 2011 tarih ve 28103 sayılı Resmî Gazete yayımlanan “Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname.

adı verilen bu yeni sistemde kamu personel politikalarının yapım ve uygulama aşamalarında aktörlerin rollerinde önemli değişiklikler meydana gelirken, yeni aktörlerde sisteme dâhil olmuştur. Ve önümüzdeki dönem, yeni birçok politika değişikliğine gebe dir.

Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünde önemli değişiklik meydana gelmiştir. 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) ile Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü mülga olmuştur. Görev ve yetkileri Cumhurbaşkanlığı bünyesinde kurulan Strateji ve Bütçe Başkanlığına devredilmiştir (1 Numaralı CBK). Strateji ve Bütçe Başkanlığı kamu personel politikaları da dâhil olmak üzere pek çok politikanın zeminini oluşturan belgeleri hazırlayan kurum olan Kalkınma Bakanlığının görevlerini de üstlenmiş durumdadır.

Özellikle 1960'lerden sonra hazırlanan kamu personel politika belgelerinde önemli rol oynayan kurumların başında gelen TODAİE de CBK ile kapatılmıştır (1 Numaralı CBK). TODAİE Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) ve Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA) gibi projeler ile kamu personel sistemine ilişkin önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Belirtilen bu projelerin hazırlanmasında mutfak rolü biçilen ama maalesef bunu tam anlamıyla başaramayan Devlet Personel Başkanlığı (DPB) da 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapatılmıştır. Görevlerini yapmaya devam eden DPB 2019 Temmuz ayı itibari ile mülga olacak kurumlar arasında yer alacaktır. DPB'ye ait personel, taşınmazlar ve dosyalar Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına devrilecektir (703 sayılı KHK). Memurların iş ve işlemlerinin yeni dönemde nasıl yürütüleceği ile ilgili bir boşluk bulunmaktadır. Geçiş dönemi olması nedeniyle bu normal görülebilir. Ancak gerekli tedbirlerin alınarak bu konuda etkin bir sistemin kurulması gerekmektedir. Mevcut durum kamu personeline ilişkin politikalarda yeni bir aktörü ortaya çıkarmıştır. Cumhurbaşkanlığı bünyesinde ise İdari İşler Başkanlığına bağlı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü oluşturulurken, öte taraftan kamu personel politikalarının hazırlanmasında rol alacak önemli bir aktör olan "İnsan Kaynakları Ofisi" kurulmuştur.

Kamu personel politikalarında bakanlıkların rolünde yaşanan değişime de değinmekte fayda var. Bakanlıklar kendilerine politika yapım ve uygulama aşamasında biçilen ikili bir rol anlayışından sadece uygulayıcı olarak biçilen bir role geçmişlerdir. Özellikle kanun tasarı taslaklarını hazırlayarak politika yapımında aldıkları rol ortadan kalkmıştır. Bununla paralel olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) de kamu personel politikalarında sahip olduğu gücü kaybetmiştir. Özellikle politikaların hayata geçirilmesi aşaması olarak da ifade edilebilecek olan kanun yapım aşamasında tasarıların kaldırılarak sadece kanun teklifleri ile sistemin işletilmesi yasa yapıcıların rolünü zayıflatmıştır. Yeni dönemde kamu personel politikalarında esas rol Cumhurbaşkanına ait olacaktır. Cumhurbaşkanı başta "İnsan Kaynakları Ofisi", "Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" ve "Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü" aracılığı ile kamu personel politikalarına yön verecektir. Öte yandan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Devlet Personel Başkanlığı gibi değil, kamu tüzel kişiliği olmasının yanında daha fazla uzman çalıştıran, iş analizi, iş değerlendirme, kariyer yönetimi, performans değerlendirme, hizmet içi eğitim gibi çok daha üst düzey kararları alabilen ve kurumlara bu konuda yardımcı olabilen bir yapıda örgütlenmelidir. İnsan Kaynakları Ofisi proje yapan bir nevi danışma kurulu gibi, makro politikalar için proje üreten bir yapıda kurgulanmıştır. Bunun yerine politika kararlarında daha etkin rol olan bir birim olarak kurgulanmalıdır. Cumhurbaşkanlığı kararnameleri de kamu personel politikalarına yön verirken kullanılacak en önemli enstrüman olarak karşımıza çıkmaktadır. Bundan sonraki süreçte parçalı bir personel politikasının bütüncül hale getirilmesi için atılan önemli adımın devamı getirilmelidir. Bu noktada Cumhurbaşkanlığı kararnameleri hızlı değişim için bir sans iken sık değişim için de yanlış yapma adına önemli riskleri de beraberinde getirebilecektir.

Özet olarak, süreç modeli ile ele alınan Türkiye’nin Kamu Personel Politikalarının başarılı bir politika uygulama örneği olduğunu söylemek oldukça zordur. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile birlikte TODAİE’nin, DPB’nin ve BÜMKO’nun kapatılması ile yeni dönemde Cumhurbaşkanlığı etrafından kamu personel sisteminin kurgulanması öngörülmektedir. Bu alanda ele geçen fırsat iyi adımlar ile değerlendirilmez ise, Türkiye’nin kamu personel politikalarındaki başarısızlık hikâyesinin devam etme ihtimali vardır.

KAYNAKÇA

- Acar, M. ve Özgür, H. (2004). “Training of Civil Servants in Turkey: Progress, Problems, and Prospects”, *International Journal of Public Administration*, 27(3), ss. 197 – 218.
- Akdoğan, A. (2011). Türkiye’de Kamu Politikası Disiplininin Tarihsel İzleri, ss.75-99, içinde, ed. Kartal, F., Kartal, Türkiye’de Kamu Yönetimi ve Kamu Politikaları, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Aycan, Z. (2001). “Human Resource Management in Turkey: Current Issues and Future Challenges”, *International Journal of Manpower*, Vol. 22 No. 3, ss. 252-260.
- Babaoğlu, C. ve Akman, E. (2018). “Kamu Politikası Analizi Disiplini ve Türkiye’de Gelişim Süreci”, *Kamu Politikası Analizi Türkiye Uygulamaları*, Ed: Cenay Babaoğlu ve Elvettin Akman, Ankara: Gazi Kitabevi, ss. 1-11.
- Barkenbus, J. (1998). *Expertise and the Policy Cycle*, Tennessee: The University of Tennessee Energy, Environment and Resources Center.
- Benligiray, S. (2009). Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1), 167-197.
- Çalı, H. H. (2012). “Aile İçi Şiddet: Bir Kamu Politikası Analizi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), ss. 1-25.
- DPT (2000). “Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: DPT: 2507 – ÖİK: 527.
- Çankaya, S., vd., (2014). Türk Kamu Personel Sisteminde Reform Çalışmaları, Afro-Avrasya Coğrafyasında Kamu Yönetimi Uygulamaları ve Sorunları, XI. KAYFOR Bildiriler Kitabı, ss. 711-719, TODAİE Yayın No: 380, Ankara.
- Çevik, H. H. ve Demirci, S. (2012). Kamu Politikası, 2. Baskı Seçkin Yayınları, Ankara.
- Demir, F. (2011). “Kamu Politikası ve Politika Analizi Çalışmalarının Teorik Çerçevesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 30, s. 107-120, Ağustos.
- Demir, Ü. (2019). Kamuda Performansa Dayalı Ücret Ve Eşit İşe Eşit Ücret Uygulamaları; Bazı Kamu Kurumları Üzerinden Analiz, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dye, Thomas R. (2014). *Understanding Public Policy*, Fourteenth edition. Harlow, Essex Pearson.
- Eren, V. ve Kahraman Ö. F. (2018). “Kamu Politikası Perspektifinden Cumhurbaşkanlığı ve Parlamenter Sistem Karşılaştırması: Aktörler, Süreçler ve Sonuçlar” , Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi: Kamu Yönetiminde Değişim, Ed: Yüksel Demirkaya, İstanbul: Hiper Yayın, ss. 71-98.
- Eren, V. (2006). Personel Rejiminde Bürokratik Modelden İşletmecilik Anlayışına Geçiş SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/289543>, 02.04.2018.

- Eroğlu, H. T. (2010). “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türk Kamu Personeli Yönetimine Etkisi”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 12, ss. 225–233.
- Gül, H. (2015). “Kamu Politikası Analizi, Yöntemleri ve Teknikleri”, *Yasama Dergisi*, Sayı 29, Kamu Politikaları Özel Sayısı, ss. 5-31.
- Jann, Werner ve Kai Wegrich (2007). “Theories of the Public Cycle”, *Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics, and Methods*, Ed: Frank Fischer, Gerald J. Miller ve Mara S. Sidney, New York: CRS Press.
- Kaptı, A. ve Alaç, A. E. (2013). “Kamu Politikalarının Uygulama Aşaması”, *Kamu Politikası: Kuram ve Uygulama*, Ed: Mete Yıldız ve M. Zahid Sobacı, Ankara: Adres Yayınları.
- Kaya, A. (2017). “Kamu Politikalarının Ulusal Etkinliğini Yönlendiren Küresel Yapılanmaların Yetki Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yöntemleri”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 19, Sayı 40, ss. 25-41.
- Kulaç, O. (2018). “Türkiye’nin Yurtdışı Lisansüstü Burs Politikası”, *Kamu Politikası Analizi Türkiye Uygulamaları*, Ed: Cenay Babaoğlu ve Elvettin Akman, Ankara: Gazi Kitabevi, ss. 109-143.
- Majone, G. ve Wildavsky, A. (1984). “Implementation As Evolution”, *Implementation*, Ed: Jeffrey L. Pressman ve Aaron Wildavsky, 3. Baskı, Berkeley: University of California Press, ss. 163-180.
- Mamur Işıkcı, Y. (2017). “Türkiye’de Kamu Politikası Olarak 2000 Yılı Sonrası Uluslararası Göç Yönetiminin Analizi”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 8, Sayı 13, ss. 25-47.
- Maselesele, M. S. (2010). “Managing the Implementation of the Assessment Policy in the Senior Certificate Band”, Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of PhD in Public Affairs, School of Public Management and Administration, The University of Pretoria, Unpublished PhD Thesis, <https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/25138/04chapter4.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2019).
- Özkal Sayan, İ. ve Altunok, H. (2018). “Kamu Personel Politikaları”, *Kamu Politikası Analizi Türkiye Uygulamaları*, Ed: Cenay Babaoğlu ve Elvettin Akman, Ankara: Gazi Kitabevi, ss. 13-41.
- Şaylan, G. (2000). Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Kritik ve Reform Önerileri, İstanbul: TESEV, http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/10/Kamu_Personel_Yonetiminden_Insan_Kaynaklari.pdf, (13.11.2018).
- Şener, H. E. (2013), “Türkiye’de Kamu Personel Politikalarının Bir Analizi”, *Kamu Politikası: Kuram ve Uygulama*, Ed: Mete Yıldız ve M. Zahid Sobacı, Ankara: Adres Yayınları.
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Yıldız, M. Türkiye Bilimler Akademisi Kamu Politikası Ders Notları, <http://www.acikders.org.tr/course/view.php?id=66>, (erişim tarihi, 19.01.2019).
- 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.01.2019).
- 703 sayılı KHK, Geçici Madde 3, http://213.14.3.44/20180709_1/20180709M3-1.pdf (Erişim Tarihi: 25.01.2019).

2 Kasım 2011 tarih ve 28103 sayılı Resmî Gazete yayımlanan “Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname.

Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Torba Kanun.

<https://www.memurlar.net/maas/> (Erişim Tarihi: 20.12.2018)