

SOSYAL EKONOMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ
THE JOURNAL OF SOCIAL ECONOMIC RESEARCH

ISSN: 2148-3043

Cilt
Volume
19

Sayı
Issue
37

Yıl
Year
2019



ISSN: 2148 – 3043

Selçuk Üniversitesi



Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi
The Journal of Social Economic Research

Dergimiz Directory of Open Access Journals (DOAJ), ASOS Index, SOBIAD, ProQuest ABI/INFORM Global, ESJI, Science Library Index, Scientific Indexing Services ve Directory of Research Journal Index tarafından taranmaktadır.



2019

Cilt: 19 Sayı: 37

Volume: 19 Issue: 37



ISSN: 2148 – 3043

Selçuk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi
The Journal of Social Economic Research
Cilt / Volume: 19 Sayı / Issue: 37 Nisan/April 2019

İmtiyaz Sahibi/ Published by
Prof. Dr. Ahmet AY
Dekan/ Dean

Editörler / Editors
Prof. Dr. Ahmet AY
Doç. Dr. Hakan ACET
Doç.Dr.Savaş ERDOĞAN

Editör Yardımcıları / Assistant Editors
Arş. Gör. Fırat Harun YILMAZ, Arş. Gör. Mustafa TEK
Arş. Gör. Tuğçe SANCI, Arş Gör. Ömer AKKAYA

Redaktör - Son Okuyucu / Proofreader
Arş. Gör. Ayşen EDİRNELİGİL

Yazışma Adresi

Doç. Dr. Hakan ACET
Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi Selçuk Üniversitesi,
Alaaddin Keykubat Yerleşkesi, İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi
42079
Konya – TÜRKİYE

Contact Address

Assoc.Prof. Dr. Hakan ACET
The Journal of Social Economic Research
Selcuk University, Alaaddin Keykubat Campus
Faculty of Economics and Administrative Sciences,
42079
Konya - TURKEY

Tel: (0332) 241 00 41 -3030 **Fax:** (0332) 241 00 46
e-mail: iibf.dergi@selcuk.edu.tr - hakanacet@selcuk.edu.tr

Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir, yayınlayan kurumu bağlamaz.

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet AY - Selçuk Üniversitesi İktisat Bölümü

Prof. Dr. Angelo SANGOSTINO - Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İktisat Bölümü

Prof. Dr. Ercan EREN - Yıldız Teknik Üniversitesi İktisat Bölümü

Prof. Dr. Ferda HALICIOĞLU - İstanbul Medeniyet Üniversitesi İktisat Bölümü

Doç.Dr. Mehmet MERT - Akdeniz Üniversitesi Ekonometri Bölümü

Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER - Dumlupınar Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü

Prof.Dr. Metin BERBER - Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisat Bölümü

Taleb M. Awad-WARRAD – Ürdün Üniversitesi İşletme Ekonomisi Bölümü

Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi

37. SAYI HAKEMLERİ / 37th ISSUE REFEREES

- Prof. Dr. Alev Katrinli-Dokuz Eylöl Üniversitesi
Prof. Dr. Azmi Yalçın-Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Enver Aydoğan-Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail Aydoğuş-Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat Işık-Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Adnan Özyılmaz-Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Cemile Zehra Köroğlu-Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Erhan Örselli-Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih Demir-Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Merve Koçoğlu Sazkaya-Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Suat Kavili Arap-Dokuz Eylöl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Merve Büşra Engin Öztürk-İstanbul Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Melis Attar-Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yeşim Kubar-Fırat Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emek Aslı Cinel-Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özgür Altuntaş-Pamukkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Selçuk Karayel-Necmettin Erbakan Üniversitesi
Dr. Bilal Özel-Bingöl Üniversitesi
Dr. Ceren Aydoğmuş-Bilkent Üniversitesi

İçindekiler/Table of Contents

Araştırma Makaleleri/Research Articles

İTALYA'NIN EMILIA-ROMAGNA BÖLGESİ YENİLİK STRATEJİSİ'NİN (PRRIITT) ANALİZİ THE EVALUATION OF EMILIA-ROMAGNA REGION (ITALY) INNOVATION STRATEGY (PRRIITT) Fatih ÇELİK	1
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMASININ KAMU POLİTİKASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ ASSESSMENT OF CONTRACTED TEACHING PRACTICE BY PUBLIC POLICY OF THE MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION Sinan GÜRCÜOĞLU	26
TÜRKİYE'NİN SON ÇEYREK YÜZYILININ BÜYÜME MUHASEBESİ TURKEY'S GROWTH ACCOUNTING FOR LAST QUARTER OF THE CENTURY Hüseyin Can HACİBEBEKOĞLU	49
TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ ENFLASYONİST YAPININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK EKONOMETRİK BİR UYGULAMA AN ECONOMETRIC APPLICATION FOR ASSESSING THE INFLATIONARY FRAMEWORK IN THE TURKISH ECONOMY Levent KORAP-Sema DİKİLİTAŞCI	62
PSYCHOLOGICAL RESILIENCE ON CAREER ANCHORS PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN KARIYER ÇAPALARINA ETKİSİ Ali Şükrü ÇETİNKAYA-Arif DAMAR	80

EMILIA-ROMAGNA BÖLGESİ (İTALYA) YENİLİK STRATEJİSİ'NİN (PRRIITT¹) DEĞERLENDİRİLMESİ

Fatih ÇELİK²

ÖZ

İtalya'nın Emilia-Romagna (E-R) bölgesi, kendine özgü kalkınma yaklaşımı ile literatürde Emilian Modeli olarak yer almıştır. Model, aktörler arası işbirliği (yönetişim), destekleyici yerel yönetim, mesleki ve teknik eğitim, sosyal sermaye gibi bölgenin sosyo-ekonomik unsurlarına dayanmaktadır. İtalya'da, 1970'lerde bölgelere kalkınma ajansı kurma yetkisi verilmiştir. Bu doğrultuda E-R, Bölgesel Kalkınma Ajansı olarak ERVET'i (1974) kurmuştur. ERVET, KOBİ'lerin kümelenmesini ve yenilik faaliyetlerini desteklemek için Reel Hizmet Merkezleri (RSCs); bunları birleştirerek de ERVET Sistemi'ni kurmuştur. Bölge yönetimi, E-R'nin sanayi toplumu olması için I. Sanayi Politikası'nı (1993), bilgi toplumuna dönüşmesi için de Bölgesel Yenilik Stratejisi olarak II. Sanayi Politikası'nı (PRRIITT, 2002) hazırlamıştır. PRRIITT'in temel amacı, bölgenin Ar-Ge ve yenilik yapma kapasitesinin geliştirilmesidir. Uygulama sorumluluğu, bir RSC olan ASTER'e (Teknoloji Geliştirme Merkezi) verilmiştir. PRRIITT kapsamında Ar-Ge ve yenilik alanlarında yaklaşık 370 milyon € yatırım yapılmıştır.

Çalışmanın amacı; PRRIITT'in amacı, yönetimi, finansmanı ve sonuçları bakımından analiz edilmesidir. Konu, nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi tekniği ile incelenmiştir. Yapılan analizle PRRIITT kapsamında Ar-Ge laboratuvarları, yenilik merkezleri gibi kurumların ve bunları birbirine bağlamak için de İleri Teknoloji Ağı'nın (HTN); sonuçta da Bölgesel Yenilik Sistemi'nin kurulduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Emilia-Romagna Bölgesi (E-R, İtalya), ERVET Kalkınma Ajansı, Emilia-Romagna Bölgesel Yenilik Stratejisi (PRRIITT), Bölgesel Yenilik Sistemi (BYS).

Jel Kodu: A10, A13.

¹ PRRIITT (Regional Programme for Industrial Research, Innovation and Technology Transfer): Endüstriyel Araştırma, Yenilik ve Teknoloji Transferi Bölgesel Programı.

² Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, fatihcelik66@mynet.com ORCID: 0000-0002-4486-5722

Makalenin Gönderim Tarihi: 16.04.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 11.02.2019

THE EVALUATION OF EMILIA-ROMAGNA REGION (ITALY) INNOVATION STRATEGY (PRRIITT)

ABSTRACT

Italy's Emilia-Romagna (E-R) region has been listed as Emilian Model in the literature with its own development approach. The model is based on the socio-economic elements of the region such as cooperation between actors (governance), supporting local government, vocational and technical education, social capital. The regions in Italy were given the authority to establish development agencies in 1970. In this direction, E-R has established ERVET (1974) as Regional Development Agency. ERVET has been established the Real Service Centers (RSCs) to support the clustering and innovation activities of SMEs; has been established ERVET System by combining them. Regional management has been prepared the I. Industrial Policy for the E-R to be an industrial society (1993); to be transformed into information society II. Industrial Policy (PRRIITT, 2002) as a Strategy of Regional Innovation. The main purpose of PRRIITT is to develop R & D and innovation capacity of the region. Responsibility for implementation is given to ASTER (Technology Development Center) as an RSC. Approximately €370 million has been invested in R & D and innovation areas under PRRIITT.

The aim of the study is to analyze PRRIITT in terms of purpose, management, financing and results. The subject was examined by qualitative research methods using document analysis technique. Within the scope of PRRIITT it was determined that institutions such as R&D laboratories, innovation centers and the Advanced Technology Network (HTN) and after that was established Regional Innovation System with connect them together.

Keywords: Emilia-Romagna Region (E-R, Italy), ERVET Development Agency, Emilia-Romagna Regional Innovation Strategy (PRRIITT), Regional Innovation System (RIS).

Jel Code: A10, A13.

GİRİŞ

Bölgesel Kalkınma Ajansı (BKA), yerel kalkınmaya katkıda bulunmak üzere kurulan bir örgüttür. Ajansların ilk örneği, 1933 yılında ABD’de kurulan Tennessee Vadisi Yönetimi’dir (TVA). Avrupa’da ise, 1950’lerden itibaren kurulmaya başlanmıştır.

Küreselleşen dünyada rekabet gücünü belirleyen temel unsur, yeniliktir. Yapılan araştırmalara göre, işletmelerin ürettiği yeni ürünlerin toplam satışları içindeki payı %35’ten fazladır. Bu oran, yenilikte öncü işletmelerde %45’tir (İZKA, 2012: 20-21).

Ajanslar, bölgesel kalkınmayı yenilikler temelinde sağlamaya çalışmaktadır. Bu amaçla Bölgesel Yenilik Stratejileri (BYSt) geliştirmektedir. Çalışmanın amacı, Emilia-Romagna (E-R, İtalya) bölge yönetiminin geliştirdiği ve kalkınma ajansı ERVET ile uyguladığı BYSt’yi (PRRIITT), amacı, yönetimi, finansmanı ve sonuçları çerçevesinde analiz etmektir.

PRRIITT, nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi tekniği ile ele alınmıştır. Doküman analizi, konuya ilişkin yazılı materyallerin incelenmesidir. Bu analiz, beş aşamada yapılabilir. Bunlar; dokümanlara ulaşma, orijinalliğini kontrol etme, dokümanları anlama, verileri analiz etme ve kullanmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 217-218, 223).

Çalışma, PRRIITT’in analizi ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın sınırlılığı ise, PRRIITT’e ilişkin istatistik verilerin kısıtlı olmasıdır. Bu sınırlılık, ERVET’e ve PRRIITT’e ilişkin dokümanlardan ve araştırmalardan derlenebilen verilerle aşılmaya çalışılmıştır.

Çalışma, iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde, yenilik ve yenilik sistemleri ile Bölgesel Yenilik Stratejisi’ne ve Bölgesel Kalkınma Ajansı’na ilişkin kavramsal çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde ise, Emilia-Romagna Bölgesi ve ERVET kısaca ele alındıktan sonra PRRIITT ayrıntılı olarak analiz edilmiştir.

1. TEMEL KAVRAMLAR VE AÇIKLAMASI

Bu bölümde, yenilik ve yenilik sistemleri ile Bölgesel Yenilik Stratejisi ve Bölgesel Kalkınma Ajansı kavramları ele alınmıştır.

1.1. Yenilik ve Yenilik Sistemleri

Yenilik, en yaygın tanımıyla AB ve OECD literatürüne göre süreç olarak “bir fikri pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir imalat ya da dağıtım yöntemine ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürme” faaliyetleridir. Yenilikleri ilk defa Schumpeter (1934) sınıflandırmıştır. Bunları; ürün yenilikleri, süreç yenilikleri, pazar yenilikleri, hammadde yenilikleri ve örgütsel yenilikler şeklinde beş gruba ayırmıştır (Oğuztürk, 2003: 254-255).

Yenilik konusunda 1980’lerde sistem yaklaşımı geliştirilmiştir. Bu yaklaşım, F. List (1841)’in Ulusal Politik Ekonomi Sistemi’ne dayanır (Elçi vd., 2008: 35). Sistem yaklaşımına göre teknolojik değişim ve yenilik, çok sayıda aktörün işbirliği ile ortaya çıkan evrimsel bir süreçtir. Bu yaklaşımın öncüleri, C. Freeman ve B-A Lundvall’dır. Lundvall (1992) yenilik sistemini; yeni bir bilginin üretilmesine, yayılmasına ve kullanılmasına ilişkin unsurlar ile bunlar arasındaki etkileşim şeklinde

ifade etmiştir (Oğuztürk, 2006: 124-125).

1980'lerde Ulusal Yenilik Sistemi (UYS), 1990'larda Bölgesel Yenilik Sistemi (BYS) ve 2000'lerde Sektörel Yenilik Sistemi (SYS) geliştirilmiştir (Kiper, 2013: 8). UYS anlayışının temeli List (1841)'e dayanmaktadır. List'e göre bir ülkenin rekabet gücünün temel unsuru, "entelektüel sermaye"dir. Öncülüğünü Freeman (1987) ve Lundvall'ın (1992) yaptığı UYS, bir ülkede yenilik faaliyetlerini yürüten aktörlerden oluşur (Turanlı ve Sarıdoğan, 2010: 97-98).

SYS, belli ürünleri geliştiren, üreten ve pazarlayan aktörlerden oluşan bir yapıdır. Bir sektördeki aktörlerin etkileşimi, formal ya da informal nitelikte olabilir. İşletmeler, Ar-Ge, pazarlama gibi alanlarda işbirliği (formal) yapabilir; fuar, toplantı gibi yerlerde (informal) etkileşime girebilirler. Bu sistemde yenilikler, işletmelerin formal ve informal etkileşimi ile gerçekleşir (Oğuztürk, 2006: 128). SYS'nin gelişmesinde K. Pavitt'in (1984) önemli katkısı olmuştur (Kiper, 2013: 10).

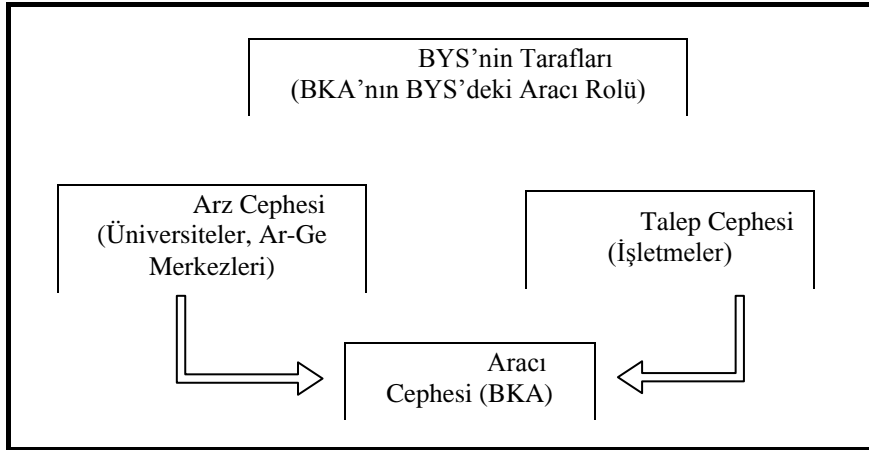
BYS ise, UYS yaklaşımının bölgeye uyarlanmasıdır. Yenilik politikasının bölgesel yaklaşımı ve yenilik temelli bölgesel politika anlayışı ile geliştirilmiştir (Sungur ve Keskin, 2009: 108, 111). Bilginin üretildiği, kullanıldığı, yayıldığı ve aktörlerin etkileşim içinde olduğu bir ortamdır (Oğuztürk, 2003: 268). 1990'lı yıllarda bazı bölgelerin (Emilia-Romagna, Baden-Württemberg gibi) kalkınmasını açıklamak için geliştirilmiştir. İlk olarak P. Cooke (1998) tarafından ele alınmıştır. Cooke, Roper ve Wylie (2001)'ye göre BYS'nin bazı ortak özellikleri şunlardır: İşletmeler arası işbirliği, nitelikli işgücü, destekleyici kurumsal altyapı, yenilikçi kültür, aktif bölge yönetimi ve yeniliklere yönelik yerel yönetim (Sungur ve Keskin, 2009: 117).

Ajanslar, yenilikçilik faaliyetleri³ ile yenilikçi ağları ve kümeleri içeren BYS kurmuştur. Yenilikler, çok düzeyli işbirliğini gerektirmiştir (Cooke, 2004: 513; Uyarra ve Haarich, 2002: 2). Bu bakımdan BYS, iki alt sistemden oluşmuştur. Bunlar; bilgi üretme ve yayma alt sistemi (bilginin üretilmesi ve yaygınlaştırılması ile uğraşan kurumlar) ile bilgiyi uygulama ve kullanma alt sistemidir (işletmeler, müşteriler, tedarikçiler, rakipler, ortaklar) (Tödtling ve Trippel, 2005: 1205; Camagni ve Capello, 2012: 8). Cooke (2001)'a göre, bu iki alt sistemin etkileşimi ile BYS ortaya çıkar (Uyarra, 2008: 12).

AB, yenilik sürecinde arz ve talep tarafının (iki alt sistemin) etkileşimini sağlamıştır (Landabaso ve Reid, 1999: 18). Kimi aktörlere de bu konuda aracı rolünü vermiştir. Buna göre BYS'nin, Şema 1'de sunulduğu gibi başlıca üç aktörden oluştuğu söylenebilir (Cooke ve Memedoviç, 2003: 10).

³ Yenilikçilik faaliyetleri, bölgenin yenilik yapma kapasitesini geliştirmeye yönelik kümelenme, yenilik ve ağ faaliyetleri şeklinde tanımlanabilir. Bölgenin yenilik yapma kapasitesi, yerel aktörlerin yenilik konusunda işbirliği yapma imkanı, yenilikçi girişimcilerin desteklenmesi ve Ar-Ge altyapısı ile ilişkilidir (Çelik, 2015: 4).

Şema 1: Bölgesel Yenilik Sistemi'nin Tarafları



Kaynak: Çelik, 2015: 193.

Şema 1'e göre BYS'nin arz tarafında, bilgi üreten üniversiteler ve Ar-Ge merkezleri; talep tarafında, bilgiyi kullanan işletmeler; aracı tarafında ise, bunları bir araya getiren kurumlar yer almıştır (Sungur ve Keskin, 2011: 163). BKA, BYS'nin arz ve talep cephesini bir araya getiren aracı taraf rolünü üstlenmiş; bu iki tarafın yeniliklere yönelik işbirliği yapmasını sağlamıştır. Bilgi üreticileri ve kullanıcıları ile araçlar, bölgede yenilikleri geliştirmek için stratejiler geliştirmiştir (Benneworth ve Dassen, 2011: 11).

BYS'ye yönelik politikalar ve araçlar, bölgeye özgü olarak değişmektedir. Park (2001), bu konuda beş tane öneri sunmuştur. Bunlar; kümelenmenin desteklenmesi, yenilik ve girişimcilik için kolaylaştırıcı ortam sağlanması, sosyal sermaye stokunun oluşturulması, öğrenme ve yenilik ağları ile yerel ve küresel ağların kurulmasıdır (Sungur ve Keskin, 2011: 166).

1.2. Bölgesel Yenilik Stratejisi (BYSt)

Bölgesel yenilik politikalarının geliştirilmesinde AB'nin önemli bir etkisi olmuştur. AB'de bölgesel politikalar, 1990 sonrasında Avrupa Paradoksu'nu çözmek için teknoloji geliştirme ve yenilik faaliyetlerinin desteklenmesine yoğunlaşmıştır. Avrupa Paradoksu, AB'nin bilimsel alandaki başarısını, buluşları yeniliklere dönüştürme konusunda gösterememesidir. Bu paradoksu çözmek üzere teknoloji ve yenilik politikaları geliştirilmiştir (Oğuztürk ve Türkoğlu, 2004: 15). Bu politikaların amacı, verimliliği ve rekabet gücünü artırarak AB'nin bilgi ekonomisine dönüşmesini sağlamaktır.

AB, Yeşil Senet (1995) raporu ile dağınmış olan yenilik faaliyetlerini birleştirerek sistem anlayışını benimsemiş ve BYSt'ler geliştirmiştir. BYSt, bölgesel kalkınmanın yenilikler temelinde sağlanması için geliştirilen bir stratejidir. Amacı, AB'de bölgeler arası teknolojik gelişmişlik farkını gidermek için BYS'nin kurulmasıdır. Başlıca araçları; bölgesel ağların kurulması, üniversite-sanayi işbirliğinin sağlanması, nitelikli işgücü temini ve finansal kaynaklara erişimin kolaylaştırılmasıdır (Dulupçu, 2004: 53-57). BYSt, bölgenin yenilik yapma kapasitesini geliştirme ve sektörel yenilik alanlarına yoğunlaşmıştır (Elçi vd., 2008: 66).

AB, bilgi ekonomisine dönüşmek için Lizbon Stratejisi'ni (2000) geliştirmiştir. Bu stratejinin temel unsurları; hızlı ekonomik büyüme, daha iyi işler yaratılması, yenilikçilik ve girişimcilik, sosyal uyum ve sürdürülebilir kalkınmadır (Vecchio, 2008: 4). 1994-1999 döneminde Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF) ile bölgesel yenilik sürecini desteklemiştir. 2000-2006 döneminde ise üç stratejik alan belirlemiştir. Bunlar; bilgi ve yeniliklere dayalı bölgesel kalkınma (ağlar, kuluçkalar vb. araçlarla), e-Avrupa Bölgesi (e-iş, e-ticaret vb.) ile yerel kimlik ve sürdürülebilir kalkınmadır (enerji ve atık yönetimi, çevreye duyarlı sürdürülebilir turizm ve yenilikçi teknolojiler) (Canzanelli ve Loffredo, 2008: 7).

AB'de, yeni bölgesel politikalarla birlikte merkezi yönetimin teşvik politikasının yerine aşağıdan yukarıya yaklaşımına dayalı olarak yerel örgütler kurulmuştur. Bu süreç iki şekilde gelişmiştir. Birincisi, yapısal fonlar ve yenilik sisteminin kurulması ile yerel aktörlerin sürece dahil edilmesidir. İkincisi ise, bölgesel kalkınmadan sorumlu BKA'nın kurulmasıdır (Raines, 2001: 8).

BYS'te sistemli bir yaklaşıma oturtan AB'de, Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle 1994 yılından beri BYSt geliştiren bölge sayısı 150'yi aşmıştır. BKA da BYSt'nin aracı kurumu olarak BYSt'nin geliştirilmesine ve uygulanmasına katkıda bulunmuştur.

1.3. Bölgesel Kalkınma Ajansı (BKA)

1929 yılındaki ekonomik krizden (Büyük Bunalım) sonra bölgesel kalkınmadan sorumlu kurumlar olarak BKA kurulmuştur. BKA, yerel kalkınmanın bir katalizörü ve destekleyicisi olarak aktörler arasında işbirliğini sağlamak, içsel ve dışsal kaynaklara dayalı yerel kalkınmayı hızlandırmak için kurulan örgüttür. İlk örneği, ABD'de kurulan Tennessee Vadisi Yönetimi'dir (TVA, 1933). Avrupa'da ise, AB üyesi ülkeler arasında ekonomik ve sosyal uyumu sağlamak ve bölgesel kalkınma fonlarını dağıtmak için 1950'li yıllarda gündeme gelmiştir.

Ajansların amacı EURADA'ya ("Avrupa BKA Birliği") göre üç grupta toplanabilir. Bunlar; ekonomik, çevresel ve sosyal amaçlar. Daha açık bir ifadeyle bölgenin kalkınmasını sağlamak, çekiciliğini artırmak, sosyo-kültürel değerlerini korumak ve geliştirmektir (Kayasü vd., 2003: 9).

Yönetim bakımından ikili bir yapıya sahiptir. Birincisi, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Komitesi ve Genel Müdür gibi birimlerdir. İkincisi ise, çalışma grupları veya komitelerdir (EURADA, 1999: 34-35).

Finansmanı; kamu kaynakları, özel fonlar ve hizmet gelirleri ile sağlanır. Bunlar; ulusal ve yerel yönetimlerin aktardığı ödenekler, uluslararası kurumlardan sağlanan fonlar ve sunulan hizmetlerden elde edilen gelirlerdir (Kayasü vd., 2003: 12-14, 21).

EURADA (1999: 65)'ye göre ajansların başlıca faaliyetleri şunlardır: Bölgesel stratejik planlar hazırlamak, araştırma yapmak ve veri tabanları oluşturmak, mesleki eğitimi (training) geliştirmek, yenilik ve teknoloji transferi yapmak, yabancı yatırımcılara yardımcı olmak ve uluslararasılaşmak.

Ajanslar, bölgesel yenilik politikası araçları⁴ ile yenilikleri artırmak için yenilikçilik faaliyetlerinde (kümelenme, yenilik ve ağ) bulunur (Çelik, 2015: 40). Porter (1990)'a göre "kümelenme, belirli bir alanda birbiriyle rekabet eden, işbirliği yapan işletmelerin ve bunların ilişkili olduğu kurumların coğrafi yoğunlaşmasıdır". Bu yoğunlaşma, bilgi ağları oluşturarak yenilikleri artırır (Porter, 2000: 15). Porter (2003), ABD'nin yeniliklere dayalı rekabet avantajının kümelenme temelli BYS'den kaynaklandığını tespit etmiştir (Elçi vd., 2008: 41, 43).

Ajanslar, kümelenme politikasının başlıca aktörüdür (Brown, 2000: 13). Avrupa'da, ajansların kurulması ile bu politika da yaygınlaşmıştır. Ajansların bu yaklaşıma ilgi duymasının temel nedeni, amaçlarına uygun olmasıdır (Raines, 2001: 15).

Ajanslar, bölgenin yenilikler temelinde kalkınması için şu araçları kullanır: Danışmanlık, mali destek, teknoloji transferi, beşeri sermaye yatırımı, kümelerin ve ağların kurulması (Tödtling, 2001: 3-4). Teknopark⁵ gibi kurumsal yapılar kurarak; işletmelere rekabet öncesi hizmetler ("reel hizmetler") vermektedir (EURADA, 1999: 110, 149). BYS'nin temel bir unsuru olan Reel Hizmet Merkezleri (RSCs), teknopark, yenilik merkezi gibi isimlerle adlandırılmıştır (Bellini, 2000: 711-712; Clara, 2000: 4). Bu merkezlerde, yenilik desteği, teknoloji transferi gibi hizmetler verilir (Pietrobelli ve Rabelloti, 2002: 9).

Bölgenin yenilik yapma kapasitesini artırmak için 1990'lı yıllarda ağ yaklaşımı geliştirilmiştir. Ağ yaklaşımı, "işletme içinde, işletme dışında ve işletmeler arasında ortaya çıkan ve süreklilik arz eden ilişkiler bütünü"dür. Fisher (2001)'e göre ağlar, tüketici-üretici ilişkisi, üretici-tedarikçi ilişkisi, üretici-üretici ilişkisi ve üniversite-sanayi işbirliği şeklinde ortaya çıkabilir (Karaöz ve Albeni, 2003: 39). Ağ ortamında işbirliği, sinerji, güven gibi sosyo-ekonomik görünmez faktörler oldukça önemlidir (Dulupçu, 2004: 51).

Ajanslar, bölgenin Ar-Ge ve yenilik yapma kapasitesini artırmak için ağlar kurmaktadır. Ayrıca yerel aktörlerin bu konudaki faaliyetlerini desteklemektedir (Çelik, 2015: 40-41).

2. EMILIA-ROMAGNA BÖLGESİ (İTALYA)

Emilia-Romagna (E-R), İtalya'daki yirmi bölgeden biridir. Yaklaşık 4,5 milyon (İtalya'nın %7'si) nüfusa sahiptir. 2010 yılı itibariyle kişi başına gelir 30 bin €'dur (EC, 2013: 2). Ekonomik kalkınmada, ülkenin Üçüncü İtalya olarak adlandırılan kesimindeki en başarılı bölgedir (Humphrey ve Schmitz, 1995: 2). Geçmişte esnek uzmanlaşmaya dayalı endüstriyel kalkınmanın bir modeli olarak kabul edilmiştir (Bianchi ve Labory, 2011: 439). Brusco (1982), bölgenin kendine özgü kalkınma yaklaşımını Emilian Modeli olarak adlandırmıştır. Modelin başlıca iki özelliği vardır. Bunlardan ilki,

4 Bu araçlar; yedi grupta ele alınabilir. Bunlar; sistemik teşvik ve danışmanlık hizmeti verilmesi, teknopark ve yenilikçi işletme kurulması, yenilik kuponları (vouchers), mobilite hibesi ve Ar-Ge altyapısının geliştirilmesidir (OECD, 2011: 187-194).

5 Teknopark, bir üniversite veya araştırma kurumunun öncülüğünde üretilen bilginin ticarileştirilmesini amaçlayan; bünyesinde, Ar-Ge ve yenilik temelli işletmeleri barındıran bir kurumdur (Asheim ve Isaksen, 1996: 42). Bir ülkenin veya bölgenin yenilik yapma kapasitesini artırmak için teknopark kurulması "Teknopark Modeli" olarak adlandırılır.

bölge ekonomisinin KOBİ'lere ve zanaatkârlara dayalı olmasıdır. İkincisi ise, teknik okullarda verilen eğitim ile işletmelerde mesleki tecrübeyle kazanılan eğitimidir (Mengoli ve Russo, 2000: 7). Bölgedeki nitelikli işgücü ile girişimcilerin temeli, 19. yüzyılda kurulan Adlini-Valerini meslek okuluna dayanmaktadır (Bonaretti ve Toschi, 2011: 4).

Emilian Modeli, Üçüncü İtalya'nın ekonomik kalkınmasını açıklamak için literatürde en çok atıf yapılan örnek olmuştur. Bu ilginin nedeni, bölgenin sosyo-ekonomik özellikleridir. Bu özelliklerden ilki, bölgedeki KOBİ'lerin işbirliği yeteneği, üretim yapısı ve küresel rekabet gücüdür. İkincisi, bölge yönetiminin iş dünyası ile merkezi yönetim arasında oynadığı aracılık rolüdür (Cocchi, 2011: 17). Bölge yönetimi, bölgenin eş-finansman becerilerini, yenilik merkezleri (RSC'ler) aracılığıyla rekabet gücünü ve yenilikçiliğini artırmak için "kolaylaştırıcı ve animatör" olarak faaliyette bulunmuştur (Cooke, 2001: 35; Cooke, 2004: 512). Üçüncüsü de bölgedeki sosyal sermayedir. Sabel (1981), Brusco (1982), Putnam (1993), Harrison ve Amin (1999) gibi yazarlar, E-R'nin kalkınmasında sosyal sermayenin önemini vurgulamışlar (Amin, 1999: 8; Rinaldi, 2002: 3, 15).

E-R, yükseköğretimde köklü bir geçmişe sahiptir. 1088 yılında kurulan Bologna Üniversitesi, Avrupa'nın en eski üniversitesidir (ASTER, 2017c: 12). Bölgedeki 6 üniversitede, %40'tan fazlası bölge dışından gelen yaklaşık 160 bin öğrenci; %76'sı bilim ve teknik alanında çalışan 6.500 profesör ve araştırmacı bulunmaktadır (ASTER: 4). Öğrencilerin %34'ü, bilim ve teknoloji alanından mezun olmuştur (E-R, 2007: 13).

Bölge, 2007 yılında GSYİH'ya %8,7 oranında katkıda bulunmuştur. Bunun %65'i hizmet, %32'si sanayi, %3'ü de tarım sektöründen sağlanmıştır. Bölgenin geleneksel sektörleri; tarım-gıda, motor, inşaat, tekstil ve mobilyadır. Gelişen sektörleri ise; sağlık, bilişim teknolojileri, biyoteknoloji, nanoteknoloji, enerji ve çevredir (Bologni, 2008: 13).

E-R'de 9 tane kent vardır. Bunlardan Bologna (motor ve otomotiv), Parma (gıda), Modena (otomotiv, tekstil, seramik ve bio-medikal) ve Reggio-Emilia (tarım makineleri) kentleri, bölgenin başlıca endüstriyel alanlarıdır (Bologni, 2008: 7). Bologna, bölgenin "başkent"i konumundadır.

Bölge, gelişmiş bir Ar-Ge altyapısına sahiptir. Ulusal ve bölgesel düzeyde çok sayıda Ar-Ge kurumunu barındırmaktadır. Bunlardan başlıcaları şunlardır: Ulusal Araştırma Konseyi (CNR), Yeni Teknolojiler, Enerji ve Çevre Ulusal Ajansı (ENEA) ve Madde Fiziği Ulusal Enstitüsü (INFN). Bölgede Ar-Ge sektöründe yaklaşık 24 bin araştırmacı istihdam edilmiş ve 2,4 milyar € yatırım yapılmıştır (ASTER, 2017b: 11). E-R, 2012 yılında Ar-Ge'ye tahsis edilen ulusal kaynakların %5,9'unu kullanırken; Ar-Ge çıktısının %15'ini sağlamıştır (ASTER, 2012: 4; EC, 2013: 4). Bu durum, bölgenin Ar-Ge alanındaki etkinliğini göstermiştir.

İtalya'da, 1970'lerde bölgelere "kalkınma ve gelişme kurulları" olarak ajans kurma yetkisi verilmiştir (Marzocchi, 2009: 45). Ulusal Esnaf Federasyonu (CNA) da bir yenilik merkezleri sistemi olarak ERVET'in kurulması için bölge yönetimine baskı yapmıştır (Criscuolo, 2002: 126-127). E-R, bu gelişmeler üzerine 1974 yılında kalkınma ajansı ERVET'i kurmuştur. Bölge yönetimi, yerel

kalkınmada ERVET ile işbirliği yapmış; I. Sanayi Politikası'nı (1993) ve II. Sanayi Politikası'nı (PRRIITT, 2002) geliştirmiş ve uygulamıştır.

Bu bölümde öncelikle ERVET kısaca ele alınmıştır. Daha sonra E-R'nin Bölgesel Yenilik Stratejisi (PRRIITT) ayrıntılı olarak analiz edilmiştir.

2.1. ERVET⁶ Kalkınma Ajansı

ERVET, İtalya'da 1970'lerdeki bölgeselleşme sürecinde bir BKA olarak 1974 yılında kurulmuştur. Temel görevi, bölgesel kalkınmaya katkıda bulunmaktır. Bu doğrultuda yenilikçilik (kümelenme, yenilik ve ağ) faaliyetlerini yürütmüştür.

Bölge yönetimi, 1970'lerde geri kalmış yerlerin sanayileşmesini hedeflemiştir (Dall'Olio, 2006: 70). Böylece ERVET, zanaat üretim süreçlerinin geliştirilmesine yoğunlaşmıştır. Bu politika, 1980'lerde bölgede sanayileşmenin eşitsiz dağılımını gidermek için değiştirilmiştir. Bunun üzerine ERVET, KOBİ'lerin kümelenmesi için 1970-1990 döneminde Reel Hizmet Merkezleri'ni (RSC'ler); 1990'larda ise, bunlardan oluşan bir ağ (ERVET Sistemi) kurmuştur (Lopez vd, 2012: 10).

KOBİ'lerin gelişmesi, ERVET'te strateji değişikliğine yol açmış; işletmelerin küresel rekabet gücünü artırmak için yenilikçi hizmetler geliştirilmiştir (Dall'Olio, 2006: 70). Bu amaçla 1980'lerde ve 1990'larda kullanılan başlıca araç, "Yenilik Merkezleri" (RSC'ler) olmuştur (Bianchi ve Labory, 2011: 440). ERVET, bu merkezler aracılığıyla Ar-Ge ve yenilik faaliyetlerine mali ve teknik destek vermiştir (Marzocchi, 2009: 45).

ERVET, bölge yönetiminin, bankaların ve ticaret odalarının ortak olduğu bir holdingdir (Marzocchi, 2009: 45). Ajansta bunların payı sırasıyla; %80, %18,5 ve yaklaşık %2'dir (Maccani, 2007: 9, 23). ERVET'te 2006 yılında yapılan reformlarla bölge yönetiminin payı %98,64'e çıkarılmıştır. Ajansta yaklaşık 180 personel istihdam edilmiştir (ERVET: 3).

Mali kaynakları, esas itibariyle yerel aktörlerin katkılarından oluşmuştur. Bütçenin %58'i bölge yönetimi, %23'ü odalar, %19'u da AB fonları tarafından karşılanmıştır (Celepçi, 2006: 43).

2.2. Bölgesel Yenilik Stratejisi (PRRIITT⁷)

Bölge yönetimi, E-R'nin yenilikler temelinde kalkınması için 2002 yılında Bölgesel Yenilik Stratejisi'ni (PRRIITT) geliştirmiş; sorumluluğunu da ERVET'e bağlı bir RSC olan ASTER'e⁸ vermiştir. PRRIITT, AB'nin bilgi ve yeniliklere dayalı ekonomi yaratılmasına yönelik öncelikleri ile

⁶ ERVET: Emilia-Romagna Valorizzazione Economica Territorio.

⁷ PRRIITT (Regional Programme for Industrial Research, Innovation and Technology Transfer): Endüstriyel Araştırma, Yenilik ve Teknoloji Transferi Bölgesel Programı.

⁸ ASTER (Teknoloji Geliştirme Merkezi), bölgesel yenilik politikasının önemli bir aktörüdür (E-R, 2007: 11). Bölge yönetiminin öncülüğünde 1985 yılında kurulmuştur. Amacı, teknoloji transferini, yenilikleri ve üretim sistemini geliştirmektir (Bianchi ve Labory, 2011: 440). Başlıca görevleri; araştırma ağlarını koordine etmek, bilgi transferini desteklemek ve yenilikçi uygulamaları yaygınlaştırmaktır (Marzocchi, 2009: 63; Vecchio, 2008: 15).

ulusal kalkınma politikalarına uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır (ASTER, 2011:7; EC, 2013: 16).

Bu bölümde PRRIITT, öncesi ve sonrası gelişmeler ile sonuçları çerçevesinde ayrıntılı olarak analiz edilmiştir.

2.2.1 PRRIITT Öncesi Gelişmeler

E-R’de yenilik politikaları, 1970’lerin ikinci yarısından itibaren üç aşamada geliştirilmiştir. Bu aşamalar genel hatları ile Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo-1: Emilia-Romagna’da Bölgesel Yenilik Politikalarının Gelişim Süreci

1970’ler-1980’ler	1990’lar	2000’ler
<ul style="list-style-type: none"> • Reel Hizmet Merkezleri (RSCs) 	<ul style="list-style-type: none"> • I. Sanayi Politikası • Teknolojik Alanlar 	<ul style="list-style-type: none"> • II. Sanayi Politikası (Yenilik Politikası - PRRIITT) <ul style="list-style-type: none"> ✓ İleri Teknoloji Ağı (HTN) ✓ İleri Mekanik Alanları (Hi-Mech) ✓ Teknokutuplar (Technopoles)

Kaynak: Marzocchi, 2009: 71; Bianchi ve Labory, 2011: 442.

Tablo 1’e göre birinci aşamada (1975-1990), KOBİ’lere yenilikçi hizmetler vermek için RSC’ler kurulmuştur (López-Estornell vd., 2012: 9). İkinci aşamada, I. Sanayi Politikası (1993); üçüncü aşamada ise II. Sanayi Politikası (PRRIITT, 2002) hazırlanmıştır. PRRIITT ile bölgenin Ar-Ge altyapısı (HTN, Hi-Mech, teknokutuplar) geliştirilmiştir. Kısaca E-R’de kalkınma politikası, 1970’ler-1990’lardaki sanayi politikasından (sanayi toplumu), 2000’lerde yenilik politikası (bilgi toplumu) yönünde gelişmiştir (Bandini, 2008: 6).

İtalya’da, 1970’lerdeki bölgeselleşme sürecinde bölgelere sanayi politikası geliştirme yetkisi verilmiştir. E-R, I. Sanayi Politikası (yenilik politikası) ile bunu kanunla düzenleyen ilk bölge olmuştur (E-R, 2007: 6; Marzocchi, 2009: 54-55). ERVET’in kurulması ile başlayan yasal düzenlemeler, ajansın yenilikçilik faaliyetlerinin de “iskeleti”ni oluşturmuştur. Bunlardan başlıcası Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo-2: PRRIITT Öncesi Gelişmeler (1973-2002)

Yıl	Kanun No	Sorumlu Kurum	Kanunun / Uygulamanın İçeriği
1973	44/1973	Bölge Yönetimi	ERVET’in (1974) kurulması
1976		ERVET	RSC’lerin kurulması; Ceramic (ilk RSC)
1982	23/1982	ERVET	ERVET’in misyonunun yenilenmesi
1985		ERVET	ASTER’in kurulması
1993	3/1993 25/1993	Bölge Yönetimi, ERVET	I. Sanayi Politikası’nın geliştirilmesi; ERVET’te reformlar yapılması
2002	07/2002	ASTER vd.	II. Sanayi Politikası’nın (PRRIITT) geliştirilmesi

Kaynak: Maccani, 2007: 10-13, 15, 21-22; Cocchi, 2011: 18’den yararlanılarak düzenlenmiştir.

Tablo 2'ye göre bölge yönetimi, kalkınma ajansı olarak 1974 yılında ERVET'i kurmuştur. ERVET'in başlangıçtaki amacı, KOBİ'lere piyasada sunulmayan hizmetleri vermek (RSC'ler) ve belli sektörlerde (kümelerde) uzmanlaşmaktır. Bu amaç, 1982 yılında RSC'ler politikası ile yenilenmiştir. Yeniliklerden sorumlu bir RSC olarak ASTER (1985) kurulmuştur. 1990'larda ise, RSC'leri kapsayan ERVET Sistemi oluşturulmuştur (Heidenrich, 1996: 17). Bölge yönetimi, 1993 yılında ERVET'te reformlar yapmış ve I. Sanayi Politikası'nı hazırlamıştır. 2002 yılında ise, II. Sanayi Politikası'nı (bölgesel yenilik politikası, PRRIITT) geliştirerek, uygulama sorumluluğunu ASTER'e vermiştir.

2.2.2. PRRIITT'in Geliştirilmesi

PRRIITT, bölgesel yenilik politikasının önemli bir aracıdır. Yenilikleri desteklemek için 3 yıllık (2003-2005) bir program olarak geliştirilmiştir (EC, 2013: 15-16). Bölge yönetiminin, ERVET'in ve ASTER'in yenilik faaliyetlerinin çerçevesini belirlemiştir (Gagliardi vd., 2007: 13; Pietrobelli, 2009: 13, 21). ASTER'in katkısıyla Ar-Ge kurumlarının Bölgesel Ağının (HTN) kurulmasına öncülük etmesi hedeflenmiştir (Canzanelli ve Leffredo, 2008: 9). Temel amacı, işletmelerin Ar-Ge ve teknoloji transferi faaliyetlerini desteklemektir. Özel olarak şu alanlara yoğunlaşmıştır (Marzocchi, 2009: 62-63):

- İşletmeler ile Ar-Ge kurumları arasında işbirliğini teşvik etmek.
- İşletmelerde Ar-Ge laboratuvarlarının kurulmasını desteklemek.
- Teknolojik spin-off'ların⁹ kurulmasını teşvik etmek.
- Sanayi Ar-Ge laboratuvarlarının ağını geliştirmek.

PRRIITT yeniden değerlendirilerek, üç temel kavrama yoğunlaşan PRRIITT 2012-2015 geliştirilmiştir. Bu üç kavram şunlardır: Yenilik eko-sistemi, akıllı uzmanlaşma (smart specialization) ve yaratıcılık (W4T, 2012: 4).

E-R'de yenilik politikası, diğer bölgelerin aksine yukarıdan aşağıya yaklaşımı¹⁰ ile geliştirilmiştir. Bu yaklaşım temelinde bütüncül bir bölgesel yenilik politikası hazırlanmıştır (INNO, 2005: 4). PRRIITT'in geliştirilmesine, yerel ekonomik ve sosyal aktörler de katkıda bulunmuştur. Bu aktörler arasında Ar-Ge merkezleri, üniversiteler, işletmeler, sendikalar, ulusal teknoloji ve araştırma merkezlerinin bölge şubeleri yer almıştır (Marzocchi, 2009: 63; Vecchio, 2008: 15).

PRRIITT, 4 öncelik (measure) ve 8 eylem (action) temelinde geliştirilmiştir (Vecchio, 2008: 15). Bunlar Tablo 3'de sunulmuştur.

⁹ Spin-off, Ar-Ge faaliyetlerini ticarileştirmek (patent/marka vb.) için girişimciler ve akademisyenler tarafından üniversite veya teknopark bünyesinde kurulan bir işletmedir. E-R, İtalya'da üniversite spin-off'larının en çok yoğunlaştığı (%21) bir bölgedir. Bologna Üniversitesi ise, spin-off sayısına göre ülkenin üçüncü kamu kurumudur (UBFDI, 2010: 42).

¹⁰ Yukarıdan aşağıya yaklaşımı, aşağıdan yukarıya yaklaşımının aksine bölge yönetiminin yenilik politikalarını ve programlarını tasarlaması, uygulaması ve yönetmesi şeklinde ifade edilebilir.

Tablo-3: PRIITT'in Öncelikleri ve Eylemleri

Öncelik 1: Bölgesel Üretim Sisteminin Sanayi ve Stratejik Araştırmalara doğru geliştirilmesi için eylemler	
Eylem A	Endüstriyel Araştırma ve Rekabet Öncesi Geliştirme Projeleri
Eylem B	Sanayi Laboratuvarlarının Gelişimi
Öncelik 2: Yüksek Teknolojik İçerikli Yeni Girişimci ve Profesyonel Faaliyetlerin Oluşturulması	
Eylem A	Yeni profesyonel ve girişimci faaliyetlerin oluşturulması için programlar
Eylem B	Yeni girişimleri başlatmak için mali destek
Öncelik 3: Bilgi Transferi ve Teknolojik Yeterlikleri için eylemler	
Öncelik 4: Ağların Gelişimi	
Eylem A	Araştırma ve Teknoloji Transferi Laboratuvarları
Eylem B	Yenilik Merkezleri
Eylem C	Araştırma Ağı Geliştirme Hizmetleri
Eylem D	İzleme ve Değerlendirme

Kaynak: INNO, 2005: 9; Vecchio, 2008: 15; Marzocchi, 2009: 90.

Tablo 3'e göre PRIITT aracılığıyla bölgenin Ar-Ge altyapısını ve yenilik yapma kapasitesini geliştirmek için laboratuvarların ve yenilik merkezlerinin kurulması, yerel aktörlerin yenilik projelerinin desteklenmesi hedeflenmiştir.

PRIITT, bölgesel ve ulusal kaynaklar ile AB (Bölgesel Kalkınma Fonu, ERDF) ve özel sektörden sağlanan fonlarla finanse edilmiştir. Başlıca finansman kaynağı, Tablo 4'de de görüldüğü gibi bölge yönetimidir.

Tablo-4: PRIITT'in Finansman Kaynakları (2004-2006) (Milyon €)

Destek Konusu	Yatırım Tutarı	Bölge Yönetiminin Katkısı	Finansmanı
Endüstriyel Araştırma	235,5	92,2	PRIITT
Finansal Teşvikler	9,4	4,6	PRIITT
Girişim Sermayesi Fonu	14	10,5	ERDF
Endüstriyel Laboratuvarlar	6,6	3	PRIITT
ICT Araştırma Laboratuvarları	21,4	8,5	RTelPlan*
Araştırma Laboratuvarları	42,2	20,5	PRIITT
Yenilik Merkezleri	17,4	8,7	PRIITT, ERDF
Yenilik Parkları	19,2	7,6	PRIITT
Spin off'lar	1,8	1	PRIITT
Toplam	367,5	156,6	

*: RTelPlan (Regional Telematic Plan): Bölgesel Telematik Planı.

Kaynak: E-R, 2007: 7; Bandini, 2006: 18; Bologni, 2008: 40.

Tablo 4'e göre PRIITT kapsamında Ar-Ge kurumlarının kurulması ve yeniliklerin desteklenmesi için 156,6 milyon € kamu kaynağı kullanılmıştır. Bu tutar, desteklenen aktörlerin eş-finansmanı ile 367,5 milyon €'ya ulaşmıştır (INNO, 2005: 5).

2.2.3. PPRRIITT'in Uygulanması

ERVET ve ASTER, PPRRIITT çerçevesinde 2000'li yıllarda çok sayıda yenilikçi faaliyetler yürütmüştür. Bunlardan başlıcası Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo-5: PPRRIITT'in Başlıca Uygulama Sonuçları (2002-2010)

Yıl	Kanun No	Sorumlusu	Kanunun / Uygulamanın İçeriği
2002	07/ 2002	ASTER vd.	II. Sanayi Politikası'nın (PPRRIITT) geliştirilmesi
2004		ASTER vd.	İleri Mekanik Alanı'nın (Hi-Mech) kurulması
2005		ASTER vd.	İleri Teknoloji Ağı'nın (Hi-Tech Network: HTN) kurulması
2010		ASTER vd.	10 tane teknokutup (technopole) kurulması

Kaynak: Maccani, 2007: 10-13, 21-22; Cocchi, 2011: 18'den yararlanılarak düzenlenmiştir.

Tablo 5'e göre ASTER'in öncülüğünde PPRRIITT aracılığıyla bir teknoloji alanı kurmak için 2004 yılında İleri Mekanik Alanı (Hi-Mech) oluşturulmuştur. Bölgenin Ar-Ge altyapısını birbirine bağlamak için 2005 yılında İleri Teknoloji Ağı (HTN), bu altyapıyı geliştirmek için de 2010 yılında 10 tane teknokutup kurulmuştur.

2.2.3.1. İleri Mekanik (Hi-Mech) Kümesi

E-R'de sanayi sektörünün lideri olan mekanik endüstrisi, teknolojik gelişmenin itici gücüdür. 340 bin kişinin istihdam edildiği bu sektör, sanayi üretiminin %42'sini ve ihracatın %55'ini gerçekleştirmiştir. 28 binden fazla işletmenin yer aldığı mekanik sektörü, bölgenin en büyük kümelerinden biridir (Bologni, 2008: 3; ERVET, 2008: 8).

E-R'de, Ar-Ge faaliyetlerini ve sanayi sektörünün rekabet gücünü artırmak için kullanılan en önemli araçlardan ikisi, PPRRIITT ve Hi-Mech'tir (E-R, 2007: 10). PPRRIITT'in en önemli sonucu, nanoteknoloji gibi alanlarda ileri düzeyde araştırma yapmak için Hi-Mech kümesinin oluşturulmasıdır (Hancock, 2005: 5). Küme, bölge yönetimi, üniversiteler, CNR, INFM, ENEA, ASTER gibi yerel ve ulusal aktörlerin işbirliğinde 2004 yılında kurulmuştur. Amacı, ileri mekanikler alanında küresel düzeyde yenilik ve teknoloji transferi yapmaktır. Bölge yönetimi, küme için yaklaşık 70 milyon € kaynak ayırmıştır (Bologni, 2008: 2, 4-5).

Hi-Mech, ASTER'in koordinasyonunda işletmelerin Ar-Ge faaliyetlerini geliştirmeye yönelik politikalar hazırlamıştır (E-R, 2007: 10). Yaklaşık 700 araştırmacının çalıştığı kümede, 130'dan fazla işletme vardır. Hi-Mech aracılığıyla şu faaliyetler yürütülmüştür (Bologni, 2008: 3-5):

- Endüstriyel araştırma ve teknoloji transferi laboratuvarlarının kurulması. Bu çerçevede 11 laboratuvar için mali destek verilmiştir.
- Üniversitelerin, araştırma merkezlerinin ve işletmelerin Ar-Ge projelerinin desteklenmesi. Bu amaçla 250'den fazla proje seçilmiştir.

2.2.3.2. İleri Teknoloji Ağı (HTN)

E-R’de yeniliklere yönelik özel teşviklerden biri PRRIITT, diğeri de HTN’dir (ERVET, 2008: 7). HTN, PRRIITT çerçevesinde RSC’lerin, yenilik merkezlerinin, üniversitelerin ve Ar-Ge laboratuvarlarının bölgesel ağı olarak AB’nin (ERDF) desteğiyle 2005 yılında kurulmuştur (Bianchi ve Labory, 2011: 440; CUP, 2010: 25). 82 Endüstriyel Araştırma Laboratuvarı ve 14 Yenilik Merkezi olmak üzere toplam 96 Ar-Ge kurumunu ve 1.300 işletmeyi kapsamıştır (Canzanelli ve Loffredo, 2008: 9-10; ASTER, 2015: 15; ASTER, 2017a: 7). Yerel aktörler, bu kurumlara 241 milyon € yatırım yapmıştır (Bonaretti: 11). Yaklaşık 2.600 araştırmacının görev yaptığı bu kurumların temel görevi, üniversitelerin Ar-Ge faaliyetlerini, işletmelerin ihtiyaçlarına göre düzenlemektir (ASTER, 2012: 4; EC, 2013: 16).

HTN’nin amacı, Ar-Ge kurumları arasında işbirliğini sağlayarak E-R’yi bilgi ekonomisine dönüştürmektir (Bianchi ve Labory, 2011: 441; Serrao ve Tortorici, 2013: 55). ASTER’in yönettiği HTN, bölge yönetimi ve AB tarafından finanse edilmiştir (Hancock, 2005: 5; ERVET, 2008: 7-8).

HTN, üç aşamada geliştirilmiştir. İlk aşamada (2004-2007), üniversitelerin ve Ar-Ge kurumlarının işbirliğinde laboratuvarlar; ikinci aşamada (2008-2009), bunları birleştirmek için HTN; üçüncü aşamada (2010-2013) ise, tematik platformlar ve teknokutuplar kurulmuştur (Bonaretti ve Toschi, 2011: 24-28; ASTER, 2011: 8).

Faaliyetleri, tematik platformlar ve teknokutuplar aracılığıyla yürütülmüştür. HTN, 6 tematik platforma göre organize edilmiştir. Bu tematik alanlar şunlardır: Tarım-gıda, inşaat, enerji ve çevre, bilişim teknolojileri ve tasarım, mekanik ve materyaller, yaşam bilimi (Bonaretti: 6; EC, 2012: 64). ASTER, tematik alanlar için uzmanlardan oluşan çalışma grupları kurmuştur (E-R, 2007: 12).

Bölge yönetimi, yerel ve ulusal (CNR, ENEA vb.) aktörler ile AB’nin (ERDF 2007-2013) desteğiyle 10 farklı yerde teknokutup kurmuştur. Teknokutupların maliyeti 241 milyon € olup; bunun 137 milyonu bölge yönetimi ve AB, 90 milyonu araştırma kurumları ve üniversiteler, 14 milyonu da yerel aktörler tarafından karşılanmıştır (ASTER, 2011: 7; Bonaretti ve Toschi, 2011: 29). Amacı, araştırma arz ve talebi arasında işbirliğini sağlamaktır. Faaliyet alanları, genel olarak Ar-Ge, teknoloji transferi ve iletişimidir. HTN, Bologna Teknokutubu tarafından yönetilmiştir (CUP, 2010: 16-17).

HTN’deki laboratuvarların işbirliğinde 18 ayda yenilik konusunda önemli sonuçlar elde edilmiştir. Bunlar;

- Ar-Ge ve teknoloji transferi alanlarında 1.500 yeni istihdam,
- İşletmeler ve Ar-Ge merkezleri arasında 746 işbirliği sözleşmesi,
- Ar-Ge merkezleri ve laboratuvarlar arasında 250 katılım anlaşması.

2.2.4. PRRIITT’in Uygulama Sonuçları

PRRIITT’in sonuçları, Ar-Ge altyapısı ve yenilik çıktıları ile bölgenin yenilik göstergeleri çerçevesinde üç başlıkta ortaya konabilir.

- Ar-Ge altyapısına ilişkin başlıca sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo-6: PRIITT'in Ar-Ge Altyapısına İlişkin Başlıca Sonuçları

Öncelik 1 Eylem A	Endüstriyel Araştırma ve Rekabet Öncesi Geliştirme Projeleri	
	Başvuru sayısı	557 tane
	Kabul edilen proje sayısı	529 tane
	Yatırım tutarı	235.495.509 €
Öncelik 1 Eylem B	Sanayi Laboratuvarlarının Gelişimi	
	Başvuru sayısı	32
	Kabul edilen proje sayısı	12
	Yatırım tutarı	6.564.800 €
Öncelik 2 Eylem B	Yenilikçi girişimleri başlatmak için mali destek	
	Başvuru sayısı	39
	Kabul edilen proje sayısı	26
	Yatırım tutarı	1.778.651 €
Öncelik 4 Eylem A	Araştırma ve Teknoloji Transferi Laboratuvarları	
	Kabul edilen proje sayısı	27
	Yatırım tutarı	63.703.798 €
	Eş-finansman tutarı	28.961.169 €
Öncelik 4 Eylem B	Yenilik Merkezleri	
	Kabul edilen proje sayısı	24
	Yatırım tutarı	17.417.169 €
	Eş-finansman tutarı	8.681.533 €
	Yenilik Parkları	
	Kabul edilen proje sayısı	6
	Yatırım tutarı	19.224.264 €
	Eş-finansman tutarı	7.618.876 €

Kaynak: E-R, 2007: 17-18; Vecchio, 2008: 15'den yararlanılarak düzenlenmiştir.

Tablo 6'ya göre PRRIITT ile bölgenin Ar-Ge altyapısı önemli ölçüde gelişmiştir. İlk (2005) sonuçlara göre 27 Araştırma ve Teknoloji Transferi Laboratuvarı, 24 Yenilik Merkezi ve 6 Yenilik Parkı kurulmuştur (Bandini, 2006: 17; EC, 2011: 49). 2008 yılında 14 laboratuvar ve 8 merkez; 2011 yılında da 37 laboratuvar ve 11 yenilik merkezi açılmıştır (Serafini, 2011: 3). Yenilik merkezleri, farklı endüstriyel sektörlerde uzmanlaşmış (ASTER, 2011: 8), 8.320 işletmeye eğitim ve seminer ile 12.600 işletmeye web hizmeti sunmuştur (Bonaretti: 11). Yenilik parkları ise, 2002-2006 döneminde yeni teknolojiye dayalı 97 üniversite firmasına (spin-off) ev sahipliği yapmıştır (Vecchio, 2008: 21).

Ar-Ge kurumlarında yaklaşık 1.300 işletme ve 1.500 araştırmacı yer almıştır. 2006 yılı itibariyle 557 proje başvurusundan 529 tanesi kabul edilmiştir. Bunlardan %92'si Ar-Ge elemanı istihdamına, %93'ü üniversiteler ve araştırma merkezleri ile Ar-Ge işbirliğine, %68'i de patent

tesciline yöneliktir. Bu projelerin maliyeti 235,4 milyon € olup; bölgenin katkısı 92,2 milyon €'dur (Bologni, 2008: 32-39; Vecchio, 2008: 16-17, 23).

- Yenilik çıktıklarına ilişkin sonuçlar üç dönemde ele alınabilir. Bunlar; 2004-2007 dönemi, 2008-2009 dönemi ve 2009 sonrası.

PRRIITT'in ilk döneminde yaklaşık 1.500 araştırmacı ile sözleşme imzalanmış; 666 araştırma ve 148 yenilikçi çalışma yapılmış, 128 metot ve 115 yenilikçi prototip geliştirilmiş, 20 patent alınmış, 10 spin-off kurulmuştur. 2008-2009 döneminde, laboratuvarları ve yenilik merkezlerini bölgenin tematik alanlarına göre birleştirerek etkinliklerini artırmak için ikinci plan uygulanmıştır. Son dönemde ise, HTN bünyesindeki teknokutupların ve laboratuvarların bilimsel ve teknik altyapısı ile yeni genç araştırmacı kapasitesi gibi unsurları geliştirilmiştir (ASTER, 2011: 8).

- PRRIITT'in yeniliklere katkısı, bölgenin yenilik göstergeleri ile ilişkilendirilerek dolaylı olarak da belirlenebilir. Bölgenin yenilik göstergeleri Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo-7: Emilia-Romagna Bölgesi'nin Yenilik Göstergeleri (2000-2015)

Yenilik Göstergeleri	2000	2003	2005	2010	2015
Ar-Ge Harcaması (GSYİH'nin %'si)	0,9	1,17	1,13	1,43	1,79
Ar-Ge Personeli (istihdamın %'si)	1,09	1,3	1,53	2,03	2,52
Patent Başvuruları (milyon kişi başına)	66,6	86,5	98,9	106,8	133,4*

*: 2012 yılına ait veri.

Kaynak:

http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=REG_DEMO_TL2#

ve

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 7'ye göre E-R'de 2000-2015 döneminde Ar-Ge harcamaları önemli ölçüde artmıştır. 2000 yılında GSYİH'nin %0,9'u Ar-Ge için tahsis edilirken, bu oran 2005'de yaklaşık %25 artarak %1,13'e, 2015'de ise %1,79'a yükselmiştir. Bu gelişmede PRRIITT'in de etkisi olduğu söylenebilir. PRRIITT ile Ar-Ge altyapısını geliştirmek için 367,5 milyon € yatırım yapılmıştır (Bandini, 2006: 18).

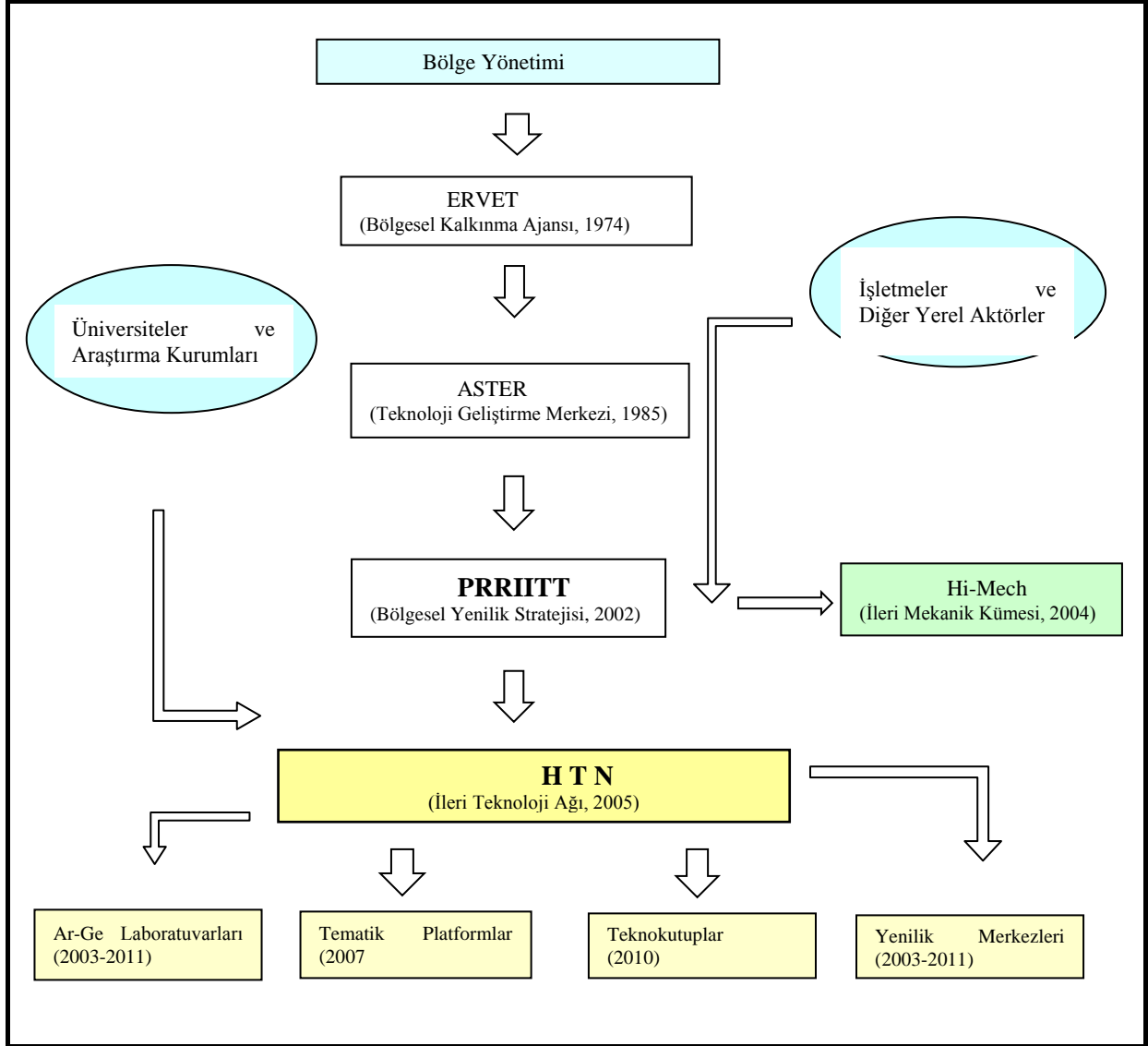
E-R'de Ar-Ge istihdamında da önemli bir artış olmuştur. 2000 yılında işgücünün %1,09'u Ar-Ge alanında istihdam edilirken, bu oran 2005 yılında yaklaşık %40 artarak %1,53'e, 2015'de ise %2,52'ye yükselmiştir. Bu artışta, HTN bünyesindeki Ar-Ge kurumlarının da etkisinin olduğu belirtilebilir. HTN bünyesinde 2.600 Ar-Ge personeli istihdam edilmiştir.

E-R, nüfusuna kıyasla tescil ettirilen patent sayısı bakımından ülkede ilk sırada yer almıştır (ERVET, 2008: 1, 12). PRRIITT'in uygulanmaya başlandığı 2003 yılında 86,5 olan patent başvurusu, 2005 yılında yaklaşık %15 artarak 98,9'a, 2015 yılında ise yaklaşık %30 artarak 133'e yükselmiştir. Bu artışta, PRRIITT ile kurulan ve geliştirilen Ar-Ge altyapısının da etkisi olduğu ileri sürülebilir.

Kısaca bölge yönetimi, PRRIITT aracılığıyla bölgenin Ar-Ge altyapısını ve yenilik yapma kapasitesini önemli ölçüde geliştirmiştir. Bu durum, PRRIITT'in uygulama sonuçlarından ve bölgenin yenilik göstergelerindeki değişimden anlaşılmıştır.

E-R’de bir Bölgesel Yenilik Stratejisi (BYSt) olarak geliştirilen PRRIITT’in aktörleri ve araçları (Ar-Ge altyapısı) Şema 2’de sunulmuştur.

Şema 2: Emilia-Romagna Bölgesi Yenilik Stratejisi'nin (PRRIITT) Başlıca Aktörleri ve Araçları



Kaynak: Yazar tarafından geliştirilmiştir.

Şema 2'ye göre E-R'de yenilik politikasının (PRRIITT) başlıca aktörü, bölge yönetimidir. Diğer aktörler¹¹ ise; ERVET ve ASTER ile üniversiteler, Ar-Ge kurumları, işletmeler ve diğer yerel unsurlardır. PRRIITT aracılığıyla Ar-Ge merkezleri, laboratuvarlar, yenilik merkezleri, yenilik parkları, tematik platformlar ve teknokutuplar; bunları birbirine bağlamak için de İleri Teknoloji Ağı (HTN) kurulmuştur.

¹¹ Avrupa'da yeniliklere yönelik bir diğer aktör, AB'dir (Bölgesel Kalkınma Fonu, ERDF) (Serrao ve Tortorici, 2013: 54).

SONUÇ

Çalışma, iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde, yenilik ve yenilik sistemlerine, Bölgesel Yenilik Stratejisi'ne (BYSt) ve Bölgesel Kalkınma Ajansı'na (BKA) ilişkin kavramsal çerçeve sunulmuştur. Yenilik sistemleri; ulusal (UYS), bölgesel (BYS) ve sektörel (SYS) düzeylerde ele alınmıştır. Ajanslar, yenilikçilik faaliyetleri (kümelenme, yenilik ve ağ) ile bölgenin Ar-Ge ve yenilik yapma kapasitesini geliştirerek BYSt kurmaktadır (bkz.: Şema 1). Bu amaçla Bölgesel Yenilik Stratejisi (BYSt) geliştirmekte ve uygulamaktadır.

İkinci bölümde, İtalya'nın Emilia-Romagna (E-R) bölgesinde geliştirilen ve kalkınma ajansı ERVET ile uygulanan Bölgesel Yenilik Stratejisi (PRRIITT); amacı, yönetimi, finansmanı ve sonuçları bakımından ele alınmıştır. E-R, literatürde esnek uzmanlaşmaya dayalı bölgesel kalkınmanın bir modeli olarak kabul edilir. Bölgenin kalkınma yaklaşımı Emilian Modeli olarak adlandırılır.

ERVET, 1974 yılında kurulmuş; yerel aktörlerle birlikte yönetilmiş ve finanse edilmiştir. Amacı, bölgenin küresel rekabet gücünü yeniliklerle artırmaktır. Yenilikçilik faaliyetleri (kümelenme, yenilik ve ağ) ile kurumsal yapılar, bunları birleştirmek suretiyle de ERVET Sistemi'ni kurmuştur.

Bölge yönetimi, yenilikleri desteklemek için 2002 yılında bir BYSt olarak PRRIITT'i (yenilik politikası) geliştirmiştir. ASTER'in (Teknoloji Geliştirme Merkezi) öncülüğünde uygulanan PRRIITT'in amacı; bölgede Ar-Ge, teknoloji transferi ve yenilikleri desteklemektir (bkz.: Tablo 3). Yerel aktörler ve AB tarafından finanse edilen PRRIITT aracılığıyla Ar-Ge kurumları ve bunları birbirine bağlamak için İleri Teknoloji Ağı (HTN) kurulmuş; yenilikçi projeler desteklenmiştir (bkz.: Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6).

Bu faaliyetlerin de etkisiyle E-R, İtalya'nın ve Avrupa'nın en yenilikçi ve en gelişmiş bölgelerinden biri olmuştur (ASTER, 2017b: 11). AB'nin Yenilikçi Politikalar Ödülü'nü (2004) almıştır (Canzanelli ve Loffredo, 2008: 9; Gagliardi vd., 2007: 27). Bir bölgenin yenilik sistemine dönüşmesi için geliştirilen politikalara örnek olmuştur. Cooke (2001), E-R'de yenilik sistemine dönüşümü vurgulamıştır (Bianchi ve Labory, 2011: 439, 443). Bölge yönetiminin, başta ERVET ve ASTER olmak üzere yerel aktörlerle işbirliği içinde PRRIITT aracılığıyla Bölgesel Yenilik Sistemi (bkz.: Şema 2) kurduğu gözlenmiştir. BYSt'nin arz tarafında üniversiteler ve Ar-Ge kurumları; talep tarafında işletmeler ve diğer yerel aktörler; aracı tarafında ise ERVET (dolayısıyla HTN) yer almıştır.

Toparlayacak olursak; E-R'nin kalkınmasında çok sayıda faktör etkili olmuştur. Bu konuda Cooke ve Morgan (1994), bölgenin işbirlikçi girişimcilik kapasitesini (Asheim ve Isaksen, 1996: 13); Pyke (1994) ise işletmeler arası işbirliğini ve yerel kurumsal altyapı desteğini (RSC'ler) vurgulamıştır (Asheim, 1995: 9). İşletmelerin kümelenmesinde, yerel aktörlerin rolü de belirtilmiştir. Brusco (1990, 1992), Best (1990), Murray (1991) ve Pyke (1992) ile Garmise (1994), E-R'de kurumsallaşma, yenilik merkezlerinin kurulması ve işletmeler arasında işbirliğinin sağlanması hususunda bölge yönetiminin önemini ifade etmişler (Humphrey ve Schmitz, 1995: 4). Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere E-R'nin kalkınma deneyiminden politik dersler çıkarmak, görüldüğü gibi kolay değildir.

PRRIITT'in analizi ile BYSt geliştirme ve uygulama konusunda şu çıkarımlar yapılabilir:

- Merkezi yönetim, yerel aktörleri yeniliklere dayalı bölgesel kalkınma modelini benimsemeleri ve bu amaçla BYSt geliştirmeleri konusunda teşvik etmelidir.
- BYSt, bölgenin Ar-Ge altyapısını ve yenilik yapma kapasitesini harekete geçirmeyi ve geliştirmeyi hedeflemelidir.
- BYSt, ulusal ve yerel aktörlerin işbirliğinde geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.
- BYSt'nin finansmanında yerel kaynakların yanı sıra AB fonlarından da yararlanılmalıdır.
- BYSt, belli aralıklarla (3-5 yıl) değerlendirilmeli ve güncellenmelidir.

KAYNAKÇA

Amin, A. (1999). The Emilian Model: Institutional Challenges. *European Planning Studies*, 4 (7), 389-405.

Asheim, P. (1995). Industrial Districts as ‘Learning Regions’. *European Planning Studies*, 4, 379-400.

Asheim, B. T. and Isaksen, A. (1996). Location, Agglomeration and Innovation: Towards Regional Innovation Systems in Norway? The STEP Group, Oslo, Norway, 52 p.

ASTER (). Hi-Mech District. 24 p.

ASTER (2011). Emilia-Romagna High Technology Network: Technopoles. 44 p.

ASTER (2012). The Emilia-Romagna Region-Local Analysis Report. 24 p.

ASTER (2015). Emilia-Romagna The New Italy. 59 p.

ASTER (2017a). Research and Innovation Sites in Emilia-Romagna. 92 p.

ASTER (2017b). Emilia-Romagna in Silicon Valley. 92 p.

ASTER (2017c). Industry 4.0 in The Emilia-Romagna Region. 53 p.

Bandini, V. (2006). An Italian Experience for Innovation Promotion. 4th Workshop Project Network for Production integration between Latina American and The Caribbean SMEs. Erişim Tarihi: 10 Şubat 2018, <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=900897>, 21 p.

Bellini, N. (2000). Real Services’: A Re-appraisal. *European Planning Studies*, 8 (6), 711-728.

Benneworth, P. and Dassen, A. (2011). Strengthening Global-Local Connectivity in Regional Innovation Strategies: Implications for Regional Innovation Policy. OECD Regional Development Working Papers, 70 p.

Bianchi, P. and Labory, S. (2011). Industrial Policy After The Crisis: The Case of The Emilia-Romagna Region in Italy. *Policy Studies*, 32 (4), 429-445.

Bologni, L. (2008). The Regional Innovation Strategy and R&D Policies in Emilia-Romagna. 53 p.

Bonaretti, P., Open to Innovation. 3rd PRACE Industrial Seminar, 24 p.

Bonaretti, P. and Toschi, E. (2011). The Support of Knowledge Transfer in Emilia-Romagna. The role of networks in knowledge transfer from public research organisations, Proton Europe 9^o Annual Conference, Rome, Erişim Tarihi: 18 Mayıs 2015, <http://www.netval.it/contenuti/file/Paolo%20Bonaretti%20Elisabetta%20Toschi.pdf>, 41 p.

Brown, R. (2000). Cluster Dynamics in Theory and Practice with Application to Scotland. Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2015, <http://www.e-innovation.org/stratinc/files/library/34.pdf>, 30 p.

Camagni, R. and Capello, R. (2012). Regional Innovation Patterns and the EU Regional Policy Reform: Towards Smart Innovation Policies, 52. ERSA Conference in Bratislava, 25 p.

Canzanelli, G. and Loffredo, L. (2008). Territorial Systems for Innovation International Link and Services for Local Economic Development Agencies, 16 p.

Celepçi, E. (2006). Bölgesel Dengesizliklerin Giderilmesinde Kalkınma Ajanslarının Rolü ve Türkiye Uygulamaları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Clara, M. (2000). Real Service Centres in Italian Industrial Districts Lessons Learned From A Comparative Analysis. UNIDO, 23 p.

Cocchi, A. (2011). Business Models as Systemic Instruments for the Evolution of Traditional Districts? Erişim Tarihi: 14 Şubat 2018, http://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/33766/1/MPRA_paper_33766.pdf, 41 p.

Cooke, P. (2001). From Technopoles to Regional Innovation Systems: The Evolution of Localised Technology Development Policy. Canadian Journal of Regional Science, 24, 21-40.

Cooke, P. (2004). The Role of Research in Regional Innovation Systems: New Models Meeting Knowledge Economy Demands. International Journal of Technology Management, 28, 507-533.

Cooke, P. and Memedoviç, O. (2003). Strategies for Regional Innovation Systems: Learning Transfer and Applications, UNIDO World Industrial Development Report, 25 p.

Criscuolo, A. M. (2002). Artisan Associations and Small Business Development in the 'Third Italy'. Master in the City Planning at the Massachusetts Institute of Technology, 139 p.

CUP (Central Europe Programme) (2010). Free: From Reseach to Enterprise-Innovation Systems Guidebook. Erişim Tarihi:17 Nisan 2015, <http://free.unideb.hu>, 48 p.

Çelik, F. 2015. Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Yeniliklere Katkıları: Teori, Deneyimler ve Türkiye Uygulamalarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Dall'Olio, R. (2006). Emilia-Romagna'da Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim: ERVET Deneyimi. TEPAV Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu, Ankara, 69-72.

Dulupçu, M. A. (2004). Bölgesel Yenilik (İnovasyon) Stratejileri: Türkiye'de Bölgesel Gelişme İçin Alternatif Olabilir mi? 2004 Türkiye İktisat Kongresi içinde, 39-66.

EC (European Commission) (2011). Regional Innovation Monitor (Innovation Patterns and Innovation Policy in European Regions-Trends, Challenges and Perspectives, 2010 Annual Report), 97 p.

EC (2012). Tactics (Better Cluster Policies and Tools for Implementation) Where The Cluster Winds Are Blowing in Europe. 119 p.

EC (2013). Summary Assessment of Emilia-Romagna (ESIC European Service Innovation Centre Report). 43 p.

Elçi, Ş., Karatylı, İ. ve Karata, S. (2008). Bölgesel İnovasyon Merkezleri: Türkiye İçin Bir Model Önerisi. TÜSİAD Yayını, 206 s.

E-R (Emilia-Romagna) (2007). Building and Improving Support for RTD Policy and Public

Spending BIS-RTD. 22 p.

ERVET (). Policies for Enterprises (Politiche per le Imprese SpA)-Italy. Erişim Tarihi:16 Nisan 2015, www.insme.org/files/234/at.../file, 5 p.

ERVET (2008). Guide for Foreign Investment in Emilia-Romagna, 62 p.

EURADA (1999). Creation, Development and Management of RDAs. Does it have to be so difficult?, 169 p.

Gagliardi, D., Mina, A. and Cunningham, P. (2007). Analysis of The Regional Dimensions of Investment in Research Case Study Regional Report: Emilia-Romagna (Italy). Erişim Tarihi:16 Nisan 2015, http://erawatch.jrc.ec.europa.eu/erawatch/export/sites/default/galleries/migration_files/Emilia_Romagna-IT.pdf, 54 p.

Hancock, M. (2005). Local Development in Emilia-Romagna: Alternatives in Action. RIPESS Conference, Dakar. Erişim Tarihi:18 Nisan 2015, http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Sociology%20929-assignments-2010_files/Matt%20Hancock%20%20Local_Development_In_Emilias_Romagna-Hancock_0.pdf, 9 p.

Heidenreich, M. (1996). Beyond Flexible Specialization: The Rearrangement of Regional Production Orders in Emilia-Romagna and Baden-Württemberg. Erişim Tarihi:18 Şubat 2018, <http://www.sozialstruktur.uni-oldenburg.de/dokumente/emilia.pdf>, 24 p.

Humphrey, J. and Schmitz, H. (1995). Principles for Promoting Clusters & Networks of SMEs. Erişim Tarihi: 10 Şubat 2018, http://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/SME_Cluster/Humphrey.pdf, 34 p.

INNO Scandinavia AB (2005). Industriell Dynamik (Report from study trip to the region of Emilia Romagna 2005-06-16-2005-06-17), Erişim Tarihi:28 Haziran 2015, <http://www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/Industriell%20Dynamik/Emilia%20Romagna%20study%20trip.pdf>, 24 p.

İZKA (İzmir Kalkınma Ajansı) (2012). İzmir Bölgesel Ar-Ge ve Yenilik Kapasitesi Analizi, 123 s.

Karaöz, M. ve Albeni, M. (2003). Ekonomik Kalkınma ve Modern Yenilik Teorisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi. 8 (3), 27-48.

Kayasü, S., Pınarcıoğlu, M., Yaşar, S. S. ve Dere, S. (2003). Yerel/Bölgesel Ekonomik Kalkınma ve Rekabet Gücünün Artırılması: Bölgesel Kalkınma Ajansları. İstanbul: İTO Yayını, No: 2003-8, 148 s.

Kiper, M. (2013). Sektörel İnovasyon Sistemi. Biyoteknoloji Sektörel İnovasyon Sistemi içinde (Ed.: Mahmut Kiper), Türkiye Teknoloji Geliş. Vakfı, 7-30.

Landabaso, M. and Reid, A. (1999). Developing Regional Innovation Strategies: The European Commission as Animator, in Regional Innovation Strategies. Morgan, K. and Nauwelaers, C. (Ed.) The Stationery Office. Regional Studies Association, 18-38.

Lopez-Estornell, M., Barbera-Tomas, D., Garcia-Reche, A., Mas-Verdu, F. (2012). Evolution of Innovation Policy in Emilia-Romagna and Valencia: Similar Reality, Similar Results? Erişim Tarihi: 1 Şubat 2015, http://www.ingenio.upv.es/sites/default/files/working-paper/2012_10.pdf, 30 p.

Maccani, P. (2007). The Role of a Regional Development Agency in The Improvement of Regional Territorial Policies. Italy-Turkey Bilateral Cooperation Project Izmir. Erişim Tarihi: 1 Şubat 2015,

http://www.dps.tesoro.it/cd_cooperazione_bilaterale/docs/3.Development_Tool223s/1.Best_practices/1.role_RDA_improv_reg_territ_pol_maccani.pdf, 31 p.

Marzocchi, C. (2009). The Evolution of An Innovation Policy in A Local System of Production. The Case of The Regional Programme for Industrial Research, Innovation and Technology Transfer. PhD thesis, Università degli studi di Ferrara. Erişim Tarihi: 1 Şubat 2018, <http://eprints.unife.it/82/>, 145 p.

Mengoli, P. and Russo, M. (2000). Skills, Innovation and Local Development. 25 p.

OECD (2011). Regions and Innovation Policy, 315 p.

Oğuztürk, B. S. (2003). Yenilik Kavramı ve Teorik Temelleri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (2), 255-273.

Oğuztürk, B. S. (2006). Yenilikte Sistem Yaklaşımı ve Temel Dinamikleri: Ekonomik Değişim ve Büyüme Temelli Bir Yaklaşım. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (1), 121-139.

Oğuztürk, B. S. ve Türkoğlu, M. (2004). Yenilik ve Yenilik Modelleri. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 14-20.

Pietrobelli, C. (2009). Review of International Best Practices of Programs to Promote Regional Innovation Systems. Inter-American Development Bank (No. IDB-TN-131), 24 p.

Pietrobelli, C. and Rabelotti, R. (2002). Business Development Service Centres in Italy, An Empirical Analysis of Three Regional Experiences: Emilia Romagna, Lombardia and Veneto. United Nations ECLAC. Erişim Tarihi: 17 Ocak 2018, <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/11094/LCL1781.pdf>, 84 p.

Porter, M. (2000). Location, Competition and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy. Economic Development Quarterly, 15-34.

Raines, P. (2001). Local or National Competitive Advantage? The Tensions in Cluster Development Policy. European Policies Research Centre University of Strathclyde, 31 p.

Rinaldi, A. (2002). The Emilian Model Revisited: Twenty Years After. Erişim Tarihi: 16 Ocak 2018, http://merlino.unimo.it/campusone/web_dep/materiali_discussione/0417.pdf, 24 p.

Serafini, M. (2011). Technology Transfer in Emilia-Romagna Between Institutional Measures and “Informal” Collaborative Relations. The Case of the University of Bologna. Erişim Tarihi: 16 Nisan 2015, http://www4.lu.se/upload/CIRCLE/RIPSeminar/Papers/RIP2011_Serafini.pdf, 13 p.

Serrao, L. and Tortorici, V. (2013). Regional Innovation Policy (From theory to practice). Erişim Tarihi: 22 Şubat 2018, <http://www.piar.it/report09today/serranotortorici.pdf>, 81 p.

Sungur, O. ve Keskin, H. (2009). Coğrafi Yakınlık ‘Hala’ Önemli mi? Yerel İnovasyon Modellerinden Çok-Yerelli Bilgi Dinamiklerine Dönüşüm. Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 1 (2), 107-131.

Sungur, O. ve Keskin, H. (2011). Yenilikte Sistem Yaklaşımı ve Bölgesel Yenilik Sistemleri: Kavramlar, Kuramlar, Politikalar. I. Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı, Malatya, 161-168.

Tödtling, F. (2001). Industrial Clusters and Cluster Policies in Austrian Regions. Cluster Policies-Cluster Development? Ed: Åge Mariussen. Stockholm. (Nordregio Report 2001: 2), 59-78.

Tödtling, F. and Trippel, M. (2005). One Size Fits All? Towards a Differentiated Regional Innovation Policy Approach, Research Policy, 34: 1203-1219.

Turanlı, R. ve Sarıdoğan, E. (2010). Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Ekonomi ve Toplum. İTO Yayını, 352 s.

UBFDI (Universita’ degli studi di Bologna Facolta’di Ingegneria) (2010). Exploring The Characteristics of Public Research Spinoff Founders: Evidence From The Bologna Area. Erişim Tarihi: 20 Nisan 2015, <http://images.to.camcom.it/f/PatLib/do/dor.pdf>, 97 p.

Uyarra, E. (2008). What is Evolutionary About ‘Regional Systems of Innovation’? Implications for Regional Policy, Manchester Business School Working Paper, Number 565, 23 p.

Uyarra, E. and Haarich, S. N. (2002). Evaluation, Foresight and Participation as New Elements For Regional Innovation Policy Practice: Lessons From The Regional Innovation Strategies (RIS), ERSA Conference, Dortmund, 20 p.

Vecchio, P. D. (2008). Regional Innovation Strategies in Europe A Comparative Study of Emilia-Romagna and Friuli-Venezia-Giulia. 47 p.

W4T (Working4Talent) (2012). The Emilia-Romagna Region Local Analysis Report. 24 p.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayınevi, 448 s.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMASININ KAMU POLİTİKASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sinan GÜRCÜOĐLU¹

ÖZ

Türk kamu yönetiminde eğitim alanında kamu politikaları, etkisi ve kapsamı açısından büyük önem taşımaktadır. Eğitimin, ülkenin bütününe ilgilendiren ve geleceği de içine alan bir niteliği bulunmaktadır. Bu nedendir ki eğitim, ülkenin geleceğine ilişkin kararlar verecek olan nesillerin yetiştirilmesi bakımından önemlidir. Önemi doğrultusunda da eğitimin kalitesini artırmak amacıyla yönelik olarak zaman zaman uygulanan politikalar üzerinde köklü değişikliklere gidilmekte ya da mevcut politikalar tümden kaldırılarak yerine yenileri getirilmektedir. Bu yola başvurulmasının nedenleri arasında ise ortaya konulan politikalarla eğitimin niteliği ve kalitesinde arzulanan sonuçlara ulaşılamaması başta gelmektedir. Milli Eğitim Bakanlığında eğitim politikalarının özellikle insan kaynakları boyutunda sıkça değiştiği gözlenmektedir. Bu değişikliklerin ülke çapında geniş boyutlu etkileri bulunduğu, gerek sivil toplum kuruluşları gerekse medya tarafından sık sık gündeme getirilmektedir. Son yıllarda uygulamaya konan bu politikalarla sözleşmeli öğretmenlik uygulaması, ülke gündeminde önemli yer tutan ve çeşitli taraflarca meşruiyeti üzerinde uzun süreli tartişmalara neden olan politikalarla biridir. Bu çalışma ile sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının neden-sonuç bağlamında kamu politikası açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada dolaylı araştırma yöntemi ve içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Öncelikle kamu politikası, kamu politikası analizi ve kamu politikası sürecinin kavramsal boyutları açıklanmıştır. Ardından Milli Eğitim Bakanlığında sözleşmeli öğretmenlik uygulanmasına ilişkin süreçler kamu politikası analizi bağlamında ele alınmıştır. Araştırma sonucunda bir kamu politikası olarak sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının eğitime olumlu katkılar sağlamayacağına yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Politikası, Kamu Politikası Analizi, Kamu Politikası Süreci, Sözleşmeli Öğretmenlik, Milli Eğitim Bakanlığı.

Jel Kodu: I21, I28, H82, G18

¹ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, gurcuogul@gmail.com. ORCID: 0000-0003-1000-4761
Makalenin Gönderim Tarihi: 06.02.2019; Makalenin Kabul Tarihi: 30.04.2019

**ASSESSMENT OF CONTRACTED TEACHING PRACTICE BY PUBLIC POLICY OF THE
MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION**

ABSTRACT

Public policies in the field of education in Turkish public administration are of great importance in terms of their impact and scope. Education has a quality that concerns the whole of the country and includes the future. For this reason, education is important in terms of raising generations that will make decisions about the future of the country. In line with its importance, in order to increase the quality of education, radical changes are made to the policies applied from time to time or existing policies are removed and replaced with new ones. Among the reasons for resorting to this path is the failure to attain the desired results in the quality and quality of education through the policies put forward. It is observed that education policies in the Ministry of National Education have changed frequently especially in the human resources dimension. These changes have wide-scale effects across the country, both non-governmental organizations and the media are frequently brought to the agenda. The implementation of contractual teaching from these policies implemented in recent years is one of the policies that have an important place in the country's agenda and cause long-term debate on the legitimacy of the various parties. In this study, it is aimed to evaluate the application of contracted teaching in terms of cause and effect in terms of public policy. In this study, indirect research method and content analysis technique were used. First, public policy, public policy analysis and conceptual dimensions of public policy process are explained. Then, the processes related to the implementation of contracted teaching in the Ministry of National Education were discussed in the context of public policy analysis. As a result of the study, it was found that contracted teaching practice as a public policy would not contribute positively to education.

Keywords: Public Policy, Public Policy Analysis, Public Policy Process, Contractual Teaching, Ministry of National Education.

Jel Code: I21, I28, H82, G18

GİRİŞ

Türk kamu yönetiminde gerek örgütsel büyüklüğü gerekse yürüttüğü faaliyetler bakımından Milli Eğitim Bakanlığının çok geniş bir etki alanı bulunmaktadır. Personel sayısı bakımından bir milyonu aşan yapısıyla Türkiye'nin en hacimli kamu örgütüdür. Okul öncesinden yükseköğretime değin özel ve resmi okullar ile ülkenin eğitim sistemine yön vermekte ve eğitime ilişkin geniş bir alanda merkez ve taşra örgütleriyle planlama, yürütme, koordinasyon ve denetleme işlerini yürütmektedir. Ülkenin insan kaynağının yetiştirilmesi bakımından eğitim politikaları, ülkenin bütünü ilgilendirmekte ve bu anlamda gerek nüfusun tamamı üzerinde gerekse gelecek nesiller üzerinde etkili olmaktadır. Bugün uygulanan bir eğitim politikasının etkisi ya da sonuçları kısa vadede görülebildiği gibi bazen de uzun yıllar sonra görülebilmektedir. Eğitim politikalarının gerek oluşumunda gerekse uygulanmasında en yetkili ve sorumlu kamu örgütü olan Milli Eğitim Bakanlığı, eğitimin kalitesini artırma amacına yönelik olarak son yıllarda çok sayıda düzenlemeyi hayata geçirmiştir. Bunların başında eğitimin ana unsuru olan öğretmenlerin, işe alım süreçlerinden görev içinde eğitimleri temel alınmaktadır. Eğitimi, sistem yaklaşımı içinde ele alırsak, öğrencilerin sistemin çıktısı, öğretmenlerin ise çıktının kalitesini belirleyen sistemin dönüştürücü temel unsuru olduğunu görebiliriz. Bu bakımdan eğitim sisteminin başarısının öğretmenlerin iyi yetişmiş olmaları ile doğru orantılı olduğu ve eğitim sistemine yönelik alınan kararlarda ve eğitimin unsurları üzerinde yapılan düzenlemelerde öğretmenlerin temel alınması gerektiği söylenebilir.

Milli Eğitim Bakanlığının istihdam politikası incelendiğinde son yıllarda merkezi atamalarda sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının tek yöntem olarak kullanıldığı görülmektedir. Sözleşmeli öğretmen istihdamı politikası ilk kez 2005 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (c) fıkrası uyarınca; Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü tarafından 01.09.2005 tarihli ve 53985 sayılı, "Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik" konulu 2005/78 no'lu genelge çıkartılarak uygulanmıştır. Danıştay 2005/5116 esas sayılı kararıyla yürütmenin durdurulmasına karar vermiştir. Bu karar üzerine Bakanlıkça, 4/c kapsamında 10 ay süreyle çalışan geçici öğretmenler DMK'nın 4/b maddesinde tanımlanan sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir. 2011 yılında ise sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasından vazgeçilerek sözleşmeli statüde çalışan öğretmenler kadroya geçirilmişlerdir. 2016 yılında yeniden 03.08.2016 tarih ve 29790 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik" ile politikanın yeniden uygulanmasına başlanmış ve çok sayıda sözleşmeli öğretmen kalkınmada birinci derece öncelikli yörelerde görevlendirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı; Milli Eğitim Bakanlığının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını, neden-sonuç bağlamında kamu politikası açısından değerlendirmektir. Çalışmada dolaylı araştırma yöntemi ve içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır ve aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- Sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasının oluşturulma süreci nasıl şekillenmiştir ve Milli Eğitim Bakanlığında hangi amaç ve nedenlerle uygulanmaktadır?

- Politikanın uygulanma sürecinde rol oynayan aktörler ve rolleri neler olmuştur?
- Sözleşmeli öğretmen istihdamı politikası nasıl gündeme gelmiştir ve ilgili taraflar ile kamuoyunda oluşturduğu etkileri nelerdir?
- Politikadan beklenen amaçlar ne derece elde edilebilmiştir?

Öncelikle kamu politikası, kamu politikası analizi, kamu politikası süreci ve süreç yaklaşımı teorik çerçevede ele alınmıştır. Ardından Milli Eğitim Bakanlığında sözleşmeli öğretmenlik istihdamı politikasının uygulanması genel hatlarıyla anlatılmıştır. Son olarak da sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasının süreç modeline göre analizi yapılmış ve Türkiye'nin eğitim alanına getirdiği yenilikleri, etkileri ve önemi ortaya konularak bu doğrultuda eleştiri ve öneriler sunulmuştur. Süreç modelinin diğerlerine kıyasla, kamu politikası sürecinin daha basit şekilde analiz edilmesine imkân sağlaması, neden ve sonuç arasında bağlantı kurmayı kolaylaştırması, çalışmada kullanılmasında tercih nedeni olmuştur. Araştırmada yer alan bilgiler konuya ilişkin literatürle sınırlı olup, kamuya açıklandığı ölçüde çalışmada yer verilebilmiştir.

1. KAMU POLİTİKASI

Türkiye'de 2000'li yıllarda çalışma alanı olarak ortaya çıkan Kamu politikasının kökeni çok eskilere uzanmakla birlikte modern anlamda ortaya çıkışı 20. Yüzyılın ilk çeyreğine dayanmaktadır. 1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Krizi sonrasında ilk kez ABD'de ortaya çıkmış, gelişimi ve Avrupa'da yaygınlaşması ise İkinci Dünya Savaşı sonrasında olmuştur (Mintrom, 2012). Kamu politikası alt alanları bulunan bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alt alanları; “kavramsal incelemeler, kamu politikası oluşturma ve analiz süreci, politika oluşturma ve karar verme kuramları, nedensellik yaklaşımları, normatif kuram, bilgi kuramı ve politika araştırma ve analiz yöntem ve teknikleri” (Nagel, 2002: 138) olarak sıralanabilir.

Kamu politikası kavramını doğru anlamının ön koşulunun “politika” sözcüğünün anlamını bilmek olduğu söylenebilir. Politika sözcüğü iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Birincisinin İngilizce “politics” sözcüğüne karşılık gelen “politika, siyaset yapma” anlamında, ikincisinin de, İngilizce “policy” sözcüğünün karşılığı olan; “tutulan yol, yöntem, program” anlamında kullanıldığı görülmektedir (Kaptı, 2011: 16). “Tutulan yol, yöntem, program” anlamında kullanılan politika sözcüğü, eğitim politikası, kültür politikası, sağlık politikası, enerji politikası gibi çoğunlukla kamunun temel faaliyet alanlarında karşılık bulmaktadır. Bir başka deyişle “Policy” anlamını içeren politika, bir eylem programı veya bir kişinin, grubun ya da hükümetin eylemi için kullanılmakta ve amaçlara yönelik olarak istenen sonuçlara ulaşmak için ne tür davranışların ortaya konulacağını belirlemektedir. “Policy” (izlenen yol, yöntem) ve “politics” (politika, siyaset yapma) kavramlarının iki anlamını da içeren bir şekilde “politika” Türkçe karşılığı kullanılmaktadır. Savaş (2016: 13) geniş anlamda politikayı, belli bir amaca ulaşılmasına yönelik karar alınması ve bu kararın uygulanması biçiminde tanımlamıştır. Birkland (2011) politikayı, hükümet tarafından kanun, emir, karar, yaptırım veya bunların karışımının yapılması suretiyle amaçlanan duruma ulaşılması veya istenmeyen şeylerin yapılmaması süreci olarak ifade

etmiştir. James Anderson (1994: 5'den akt: Yıldız ve Sobacı, 2013: 18) ise politikayı “belirli bir soruna yönelik bir aktör veya aktörler topluluğunun yerine getirdiği görevler ile faaliyetler bütünü ya da hareketsizliği” şeklinde tanımlamaktadır.

Kamu politikası, kavramın kendine özgü niteliklerinden kaynaklanan nedenlerle üzerinde hemfikir olunan bir tanımla yapılamamaktadır. En geniş anlamıyla, yönetimin (geniş anlamda hükümetin) hem yapmayı hem de yapmamayı seçtikleri şeylerin bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Dye, 2014). Bu tanımlama yönetimin her seçiminin bir politika olduğu anlamını taşımakta ve çok kapsamlı görünmektedir. Bu nedenle karar verme süreçlerinin işletilmediği rutin işlerin kamu politikası olmadığı bilinmelidir. Kamu kaynağı kullanan, bir başka deyişle harcama yetkisi bulunan kamu örgütlerinin uyguladığı politikaları kamu politikası olarak görmek mümkündür (Kalyon, 2012). Kamu politikalarının oluşumunda hükümet esas rolü oynamaktadır. Hükümetin siyasal ve yönetsel anlamda karar verme sürecindeki tutumu kamu politikaları üzerinde belirleyici olmaktadır.

Hükümet ayrıca kamu politikalarının uygulanmasını sağlamaya yönelik olarak düzenleyici işlemler tesis edebilir. Kamu politikaları, yasama, yürütme, yargı organları ve kamu örgütlerinin yanında özel sektör ve sivil toplum örgütlerinin de katılımı ile oluşturulabilmektedir. Ergun (2004: 302)'ye göre kamu politikaları; “siyasal iktidarlar tarafından alınan bağlayıcı nitelikteki kararlar”dır. Buraya kadar yapılan tanımlardan görüleceği üzere kamu politikasının üzerinde anlaşılan tek bir tanımla yapılamamaktadır. Buna karşın kamu politikalarının tanımını anlamaya yardımcı olabilen ve aşağıda sıralanan bazı ortak noktaları bulunmaktadır (Birkland, 2011: 203; Akdoğan, 2011: 76).

- “Kamu politikalarının etki alanı geniş olup, içeriği itibariyle önemli konulardan oluşmaktadır.
- Kamu politikalarının yapım ve uygulanmasında kamu yararının gözetilmesi esastır.
- Kamu politikası ile var olan bir problemi çözmek ya da arzulanan bir duruma ulaşılacak amaçlarıdır.
- Kamu politikasında en etkili ve son sözü söyleyen aktör hükümettir.
- Kamu politikası sürecinde farklı bakış açılarına sahip çok sayıda paydaş yer alabilmektedir.
- Kamu politikası hükümetin tercihlerine ilişkin veri sağlar. Kamu politikası hükümetin yapmayı veya yapmamayı seçtiği şeylerin bütünüdür. Hükümetin tüm kararları bu sürece dahil edilebilmektedir.
- Kamu politikaları tesadüfi alınan kararlar değildir. Amacı ve belirli sistematigi bulunan hedefe yönelik yaklaşımlar bütünüdür.
- Devletlerin, sürekliliğinin ve meşruiyetinin bir sonucu olarak hükümetlerden bağımsız oluşturdukları kamu politikaları olabilir.
- Kamu politikaları, oluşumundan uygulanmasına dek bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu süreçler ülkeden ülkeye değişebileceği gibi aynı ülkede politikadan politikaya da değişiklik gösterebilmektedir.
- Kamu politikalarının oluşumunda hükümetin dışındaki paydaşlar da etkilidir. Politika ağbağları, politika toplulukları ya da politika alt sistemlerinin birbirleri ile olan etkileşimleri politikalar için önemlidir.
- Kamu politikaları süreci, sürece dahil aktörler tarafından ortaya konan talepler doğrultusunda hareket eder. Bu talepler hükümetten yada halktan gelebilmektedir. Ancak demokratik toplumlarda daha çok talebin halktan geldiği görülmektedir.
- Kamu politikaları küçük bir gruba yada topluluğa yönelik olabileceği gibi, tüm ülkeyi kapsayan nitelikte de olabilir.”

Kamu politikalarını önem sırası bakımından bir sınıflandırmaya tabi tutan Heclö (1972)'ye göre kamu politikaları, genel sosyal hareketlerden küçük, fakat rutin işlere yönelik verilen basit kararlardan büyük, orta seviyeli kararlar bütünüdür. Kamu politikaları devletin yasal gücünden kaynaklanan otoritesinin olduğu herhangi bir konuda ya da alanda yetkili kılınmış kamu örgütü ya da görevlisi

tarafından yapılan her türlü eylem ve işlemleri kapsamaktadır. Buna göre, ulusun bütününe ilgilendiren bir karardan, bir mahallenin ya da köyün sakinlerinden yalnızca birini etkileyen bir karara değin tüm düzenlemelerin kamu politikası özelliği taşıdığı söylenebilir. Çok farklı alanlarda kamu politikaları oluşturulabilmektedir. Savunma, eğitim, sağlık, madencilik, enerji, çevre, dış işleri, refah, emniyet, otoyollar, vergiler, iskân, sosyal güvenlik, ekonomik fırsatlar, kentsel gelişim, enflasyon ve durgunluk vs. gibi alanlar kamu politikasının ilgi alanları arasında sayılabilir (Demir, 2011: 107). Kamu politikaları, özel ve kamusal aktörlerin ortaklaşa planladıkları ve gerçekleştirdikleri eylemler süreci ile bu sürecin sonucu olarak kabul edilebilir. Fakat bu eylemlerin temelinde bir devlet müdahalesi vardır. Kamu politikalarını kamusal ve özel aktörlerin birlikte planlaması ve gerçekleştirmesi, kamu politikalarının sosyal bir süreç niteliği taşıdığı göstermektedir (Usta, 2013: 79). Bedelli askerlik uygulamasından, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına, yenilenebilir enerji uygulamalarından, kentsel dönüşüm uygulamalarına dek birçok alanda kamu politikalarının kamusal etkilerini görmek mümkündür.

Kamu politikasını, yapılan tanımları ve özellikleri göz önünde bulundurularak; devletin yasalardan gelen gücüyle oluşturulan, kapsamı sınırlı olabileceği gibi çok geniş de olabilen, bağlayıcı, kısıtlayıcı ve zorlayıcı nitelikte, tesadüfi değil belli bir amaçla ortaya konan, siyasal rejimlerden bağımsız her ülkede oluşturulabilme nedeni ile evrensel özellikleri bulunan kararlar bütünü olarak tanımlayabiliriz.

2. KAMU POLİTİKASI ANALİZİ

Kamu politikası analizi, politika bilimi ve politika değlendirme kavramları ile anlamsal bir karışıklığın söz konusu olduğu bir kavramdır. Bir çalışma disiplini olarak ele alındığında kamu politikası analizi karmaşık toplumsal ve ekonomik sorunlar için bilgi sağlamak ve alınan karar ya da çözüm planlarının izlenmesi yoluyla süreçleri değlendirmek için doğmuş bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Fischer, 1995). Bir disiplin olarak kamu politikası analizi, eylemler bütünü ya da politik bir süreç olarak görülmekte ve sosyal bilimlerde sistematik ve tekniklerle bezeli bir sorun çözme eylemi olarak tanımlanabilmektedir (Cooper vd., 1998: 159). Kamu politikası analizinin her ne kadar yeni bir çalışma alanı olduğu çoğu çalışmada yer alsa da, tavsiye ve danışma işlevi dikkate alındığında kökeninin çok eski tarihlere dayandığını söylemek mümkündür. Kamu politikası analizi çalışmalarının ilk kez ortaya çıkışına dair “*Örgütlü Toplum ve Danışmanlık İşlevi, Aydınlanma ve Sanayi Devriminin Sonuçları ve II. Dünya Savaşı ile Nicel Yöntemlerin Yaygın Kullanımı*” şeklinde sıralanabilen üç farklı açıklama bulunmaktadır (Yıldız, Babaoğlu ve Şahin, 2016: 136). Kamu politikası analizi çalışmalarının ortaya çıkışına dair yapılan ilk açıklamada, işbölümüne dayalı olarak toplumların örgütlendiği ve yerleşik hayata geçtiği dönemin başlangıç kabul edildiği görülmektedir. Bu görüşe göre kamu politikaları analizinin iktidar sahiplerine siyasal ve yönetsel anlamda danışmanlık işlevi bulunmaktadır. İkinci görüş ise, dünyada yaşanan aydınlanma dönemi (rönesans ve reform) sonrasının başlangıç olduğunu kabul etmektedir. Bu görüşe göre, rasyonel düşüncenin dogmatik fikirlerin yerini

alması, insanların akla dayalı analiz yapmayı öğrenmeleri, kamu politikaları analizinin doğuşunda etkili olmuştur. Üçüncü açıklamada ise, kamu politikası analizi çalışmalarının matematiksel ve istatistiksel model ve tekniklerin gelişmesine dayalı olarak çağdaş anlamda ilk defa II. Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında ABD ve müttefiklerince uygulandığı belirtilmektedir (Çelik, 2008: 56).

Dye (2014: 5) genel bir tanımla kamu politikası analizini politikayı “tasvir, analiz ve açıklama çabası” olarak tanımlamakta ve yönetimlerin neyi, niçin yaptıklarını ve yapılan politika sonucunda ortaya çıkan farkların neler olduğunu anlamayı sağlayacağını belirtmektedir. Kamu politikası analizi bir durum tespitini ifade etmektedir. Uygulanan kamu politikalarının nedenleri ve sonuçları arasındaki ilişki, kamu politikası analizinin ilgi alanıdır. Böylece hükümetlerin hangi nedenlerle hangi kararları verdikleri ortaya konulabilmektedir. Usta (2013: 83)’ya göre politika analizi; “politika oluşturma sürecini daha iyi anlamaya ve politikaları oluşturan aktörler üzerinde etkisi bulunan sosyoekonomik koşullar hakkında güvenilir bilgiler edinmeye yönelik yapılan bilimsel bir çalışmadır”. Erat (2014) ise kamu politikası analizinin, yönetimin faaliyetlerine ilişkin bir değerlendirme çalışması olduğunu ve bu değerlendirmenin faaliyetlerin neden ve sonuç ilişkisi içerdiğini ifade etmektedir. Aynı doğrultuda kamu politikası analizi, hükümetlerin dış politika, eğitim, kültür, sağlık, savunma, konut gibi bütün kamu hizmetleriyle ilgili olarak olumlu ya da olumsuz yaptıkları şeyleri öğrenmek şeklinde tanımlanabilmektedir. Kamu politikası analizinde, yapımından uygulanışına dek kamu politikası süreci analiz edilmektedir. Bu analiz ise, analize konu edilen kamu politikasına dair bilimsel verilerin, sayısal ve nitel yöntemler kullanılarak, ölçülmesi, değerlendirilmesi ve yorumlanmasını ifade eder (Nagel, 2002: 20). Weimer ve Vinning (1998: 4) ise politika analizinin kamusal kararlara yönelik olarak politikadan fayda sağlayanların lehine yapılan bir tavsiye niteliğinde olduğunu vurgulamaktadır. Kamu politikası analizinin analize konu olabilen kamu politikalarının kapsamı ve çeşitliliği ile ilgili olarak disiplinler arası bir özelliği bulunmaktadır. Kamu politikası analizi “siyaset bilimi ve kamu yönetimi ile birlikte sosyoloji, psikoloji, ekonomi ve işletme” gibi temel politika disiplinleri ile ilişkilidir ve bu disiplinleri tanımlayan, geliştiren ve dönüştüren bir alan olarak görülmektedir (Parsons, 2001). İlgili yazında “politika analizi” kavramının “politika değerlendirme” kavramı ile zaman zaman karıştırıldığı görülmektedir. Oysa Fischer (1995: 2), bu iki kavramın birbirinden farklı anlamlar içerdiğini ve politika analizinin, “kamu politikasının değerlendirilmesiyle ilgilenen uygulamalı bir alan” olduğunu, politika değerlendirme kavramının ise bu uygulamalı alanının altında yer aldığını ve “politikanın değerlendirilmesi işi” olduğunu ifade etmektedir.

Kamu politikası analizine yönelik olarak öne çıkan bazı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar en genel anlamda “rasyonalist bakış açısı, post-positivist ya da yorumsamacı ve karma kamu politikası analizi bakış açısı” şeklinde sıralanabilir (Smith ve Larimer, 2009). Kamu politikası analizinin hangi yaklaşımla ele alındığı, politika analizinin öne çıkan unsurları bakımından farklılık oluşturacağı için önemlidir. Genel olarak bu yaklaşımlar, karar alma/verme sürecinin birbirinden ayrık bir uzantısı şeklinde gelişmektedir. Bu yaklaşımlar, destek ve eleştiri açısından birbirlerinden farklılaşan

yaklaşımlardır. Ancak söz konusu edilen bu kamu politikası analizi yaklaşımlarının düşünce sistemleri birbirinden farklı olsa da, esasen birbirleri ile çeşitli şekillerde bağları bulunan kişi, grup ya da kurumlarca oluşturulduğu veya geliştirildiği görölmektedir (Babaoğlu, 2017: 513).

Kamu politikası analizi, politika yapım sürecinde politika yapıcılar üzerinde etkili olan ekonomik ve sosyal problemlere ilişkin bilgi edinmeyi sağlar. Aynı zamanda kamu politikası analizi, hükümetlerin hangi politikaları hangi nedenlerle izledikleri ve bu politikaların sonuçlarının neler olduğuna ilişkin yapılan bir çalışmadır (Dye, 2014). Kamu politikası analizi, kamu politikasına konu edilen sorunların ve ihtiyaçların altında yatan sebepleri ve bunların etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlar. Bunun yanı sıra ortaya çıkarılan sorunların çözümüne ve ihtiyaçların giderilmesine yönelik farklı alternatifler üretmek ve bu alternatifleri değerlendirmek, uygulamaya konulan politikaların ne tür etkilerinin bulunduğunu ve kimleri etkilediğini belirlemek ve analiz etmek için gerekli olan verileri “toplamayı, işlemeyi, değerlendirmeyi ve yorumlamayı” içeren faaliyetlerin bütününe ifade etmektedir (Kraft ve Furlong, 2013: 95).

Kamusal nitelikte yürütölen faaliyetlerin nedenlerine, etki ve sonuçlarına odaklanan ve hangi aktörlerin sürece dahil olduğunu, bunların süreçlerdeki etkinliğini konu edinen kamu politikaları analizi; siyaset bilimi ile kamu yönetimi alanları arasında yeni bir disiplin olarak yer edinmiş durumdadır (Demir, 2011: 118). Gül (2015: 9)’e göre kamusal kararların ve bu kararlar sonucu ortaya konan kamusal eylemlerin nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını anlama çabası olan kamu politikası analizi, kamu politikası disiplininin bir alt çalışma alanı olarak görölmekte ve temel olarak aşağıda sıralanan konuları ele almaktadır:

- “Kamu politikasının oluşturulma aşaması,
- Alternatif çözümler,
- Kamu politikasına yön veren unsurlar (normatif kamu politikası),
- Oluşturulan kamu politikasının nitelikleri (ne, nerede, ne zaman, neden, nasıl ve kim tarafından?),
- Kamu politikasının uygulanmasında rol alan aktörler ve kamu politikasının uygulanması,
- Kamu politikası uygulamalarının etki alanı (kimlerin ne ölçüde yararlandığı).”

Kamu politikası analizinde yer alan aşamaların önem ve sırasının zaman içinde farklılaştığı görölmektedir. İlk dönemlerde araştırma ve değerlendirmelerin sonucunda seçeneklerden yalnızca biri üzerinde karar kılındığı ve bu aşamaya odaklanıldığı, sonraki dönemlerde ise bütünsel bakış açısıyla diğer süreçleri de içine alan geniş bir şekilde konuya yaklaşıldığı söylenebilir (Keser-Aschenberger, 2015: 327). Günümüz itibariyle bakıldığında ise kamu politikası analizlerinin “akademik (bilimsel), mesleki (danışmanlık) ya da siyasi (lobicilik)” olmak üzere birbirinden farklı üç temel amacının bulunduğunu söyleyebiliriz (Demir, 2011: 110).

Kamu politikası analizinin kamu politikaları üzerinde yapılan bilimsel bir çalışma olduğu görölmektedir. Kamu politikası analizinde esas amaçlananın, hükümetin uyguladığı kamu politikalarının oluşturulma sürecine, ortaya konma nedenlerine ve uygulama sonrasındaki etkilerine yönelik bilgiler elde etmek olduğu söylenebilir. Bu sayede uygulanan kamu politikasının uygulanma amacına hizmet edip etmediği ya da ne ölçüde katkı sağladığı tespit edilebilmektedir. Bu yönüyle karar

vericilere önemli veri sağlanmış olmaktadır. Böylece ortaya konulan politikaların devam ettirilmesi, üzerinde değişikliğe gidilmesi ya da tamamen kaldırılması doğrultusunda sağlıklı kararlar alınabilmesi için rasyonel hareket edilmiş olur.

Kamu politikası analizinin karar vericilere danışmanlık yapma işlevi bulunmaktadır. Bu işlevinin iyi ve doğru kullanılması durumunda, karar verme sürecinde yer alan politika aktörlerinin aynı hataya düşmeleri önlenebilecektir. Daha önceden uygulanmış ve istenen sonuca ulaşılamamış bir politikanın başarısızlık nedenleri politika analizinin yapılması suretiyle belirlenerek gerekli önlemler alınabilecektir. Türk yönetim tarihinde de kamu politikası analizinin bu işlevinden önemli ölçüde yararlandığı bilinmektedir. Bilimsel olarak yapılan ve karar vericilere tavsiye niteliği taşıyan çok sayıda çalışma ve eser bunu doğrulamaktadır.

3. KAMU POLİTİKASI SÜRECİ VE SÜREÇ YAKLAŞIMI

Kamu politikası, kamusal bir alanda politika üretiminin yanı sıra, politikanın uygulanması ve sonuçlarının ortaya konmasını da içeren bir süreci ifade etmektedir. Kamu politikası sürecini açıklamak üzere birbirine yakın çok sayıda sınıflandırma yapılmaktadır. Bu sınıflandırmalar; “tanımlama, karar verme ve uygulama” olmak üzere üç temel aşama üzerinde yoğunlaşmaktadır (Young, 2006: 844). Kamu politikalarının oluşturulması kamu politikası sürecinde önemli bir yer tutmakta ve bu sürecin sonrasında uygulama aşamasına geçilebilmektedir. Uygulama aşaması, sürecin başında oluşturulan “politika amaçları ve hedeflerinin” uygulamaya konulduğu, bir başka deyişle eyleme dönüştürüldüğü aşamadır ve ardından uygulanan politikanın sonuçları üzerinde çalışılan değerlendirme aşaması gelmektedir (Kraft ve Furlong: 2010).

Kamu politikası temel itibarıyla bir süreç olarak kabul edilmektedir. Kamu politikası sürecinin belirli aşamalara ayrılması, incelenmesini kolaylaştırması bakımından yararlı olmaktadır. Bu doğrultuda politika süreci çoğunlukla “gündem oluşturma, politika formülasyonu, politikanın uygulanması ve politikanın değerlendirilmesi” gibi farklı aşamalarda ele alınmaktadır. Alanyazında bu aşamalar teorisyenlere göre farklılaşmakta ve aşamaların bazen sırasının bazen de sayısının değiştiği görülmektedir. Kamu politika süreci bir problemle başlar ve çoğunlukla karmaşık, düzensiz ve döngüsel bir süreci ifade eder. Sürecin çeşitli aşamalarında etkili olan çok sayıda resmi ve sivil aktör bulunmaktadır (Akdoğan, 2011: 75). Kraft ve Furlong (2010)’a göre kamu politikası süreci; “tanımlanması ve gündem oluşturma, politika formülasyonu, politikanın yasalaşması, politikanın uygulanması, politikanın değerlendirilmesi ve politika değişimi” olmak üzere altı aşamadan oluşmaktadır. Yukarıda ifade edildiği üzere politika süreci, aşamalarının isimleri ya da sayıları teorisyenlere göre değişmekle birlikte birbirlerine yakın benzerlik göstermektedir. Howlett vd. (2009)’e göre de kamu politikası süreci altı aşamadan oluşmakta ve diğerlerine benzer şekilde; “gündeme gelme, politika formülasyonu, kamu politikasına karar verme, politikanın uygulanması, politikanın değerlendirilmesi ve politikanın değişimi” aşamalarından oluşmaktadır. Kamu politika sürecinin bütün aşamalarında siyasal aktörler büyük rol oynamaktadır. Kamu politikası sürecinde devlet yönetiminin üç

erki olan “yasama, yürütme ve yargı” organları arasındaki ilişkiler politikanın içeriği ve ne doğrultuda sürdürüleceği bakımından oldukça önem arz etmektedir (Kulaç ve Çalhan, 2013). Patton ve Sawicki (1993)’ye göre kamu politika süreci; “problemin tanımlanması ve detaylandırılması, değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi, alternatif politikaların tanımlanması, alternatif politikaların değerlendirilmesi, alternatif politikaların incelenmesi ve ayrılması ve uygulamaya konulmuş politikanın gözlemlenmesi” şeklinde altı aşamadan oluşmaktadır. Politika sürecine ilişkin birbiri ile etkileşimli ve sıralı aşamalar ortaya konulsa da uygulamada bunların mekanik bir şekilde birebir uygulanamadığı/uygulanamayacağı söylenebilir. Bu konuda Anderson (1994) politika sürecini açıklamada değişmez kurallar konulamayacağını, bu sürecin doğrusal değil döngüsel olduğunu ve sonlu değil devamlı bir faaliyet olarak düşünülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bütünsel olarak politika sürecine ilişkin yapılan tanımlamalara ve politika sürecinin aşamalarına bakıldığında, kendini yenileyebilen ve geri bildirimlerin yapılabildiği, eklemeler ve çıkarmaların mümkün olduğu, sistem yaklaşımına benzer bir döngünün varlığından söz edilebilir.

Kamu politikası analizinde analize konu olan kamu politikalarının içeriği ve kapsamına göre çeşitli modeller kullanılmaktadır. Çalışmada, analiz konusunun niteliği doğrultusunda bu modeller içinden süreç modelinin uygulanması tercih edilmiştir. Kamu politikası olarak sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının analizinde tercih edilen süreç modeli; “birbiriyle bağlantılı, yönetimin faaliyetleri sonucu belirlenen çeşitli bileşenler olarak düşünülebilecek farklı süreçlerin birleşmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Sato, 1999: 28). Kamu politika sürecinin aşamalarına ilişkin ortaya konan farklı görüşler, tüm kamu politikası analizlerinin aynı yöntemlerle yapılamayacağını, aşamaların uygulanan politikaya ve politikanın aktörlerine göre değişebileceği düşüncesini doğrulamaktadır. Kamu politikası süreci aşamalarının sayısı üzerine ortak bir görüş bulunmaması, bazı aşamaların birbiri ile iç içe geçebilmesi ve aşamalar arasında keskin ayrımlara gitmenin zorluğu, süreç modelin temel sınırlılıkları olarak kabul edilmektedir (Arap ve Erat, 2015: 73). Howlett ve Ramesh (2009)’e göre de kamu politikası analizine yönelik olarak genel geçer metotlar bulunmamakta, ancak “hukuk, iktisat, örgüt analizleri, bütçeleme teknikleri” gibi politika analiz araçlarından söz edilebilmektedir.

Kamu politikalarının bir süreç olarak ele alınmasını öneren ve alanda en çok kabul gören ve tartışılan anlayışın ussal temellere dayalı süreç yaklaşımı olduğunu söylemek mümkündür. Aşamacı model olarak da isimlendirilen süreç modelinde politika yapım süreci aşama aşama incelenir, aktörler dâhil edilir ve politika üretilmeye ya da var olan politika çözümlenmeye çalışılır (Babaoğlu, 2017: 511). Dror (1983)’a göre politika süreci; “üst politika yapım süreci, politika yapım süreci ve politika sonrası süreç” olmak üzere üç temel aşamadan oluşmaktadır. Buna göre birinci aşamada politika yapımından önce genel çerçevenin görülmesi ve ilişkilerin sınıflandırılması şeklinde kapsamlı bir bakışa dayalı “düşünce aşaması” öngörülmektedir. İkinci aşamada ise politika yapım sürecindeki aşamalar sınıflandırılmaktadır. Üçüncü ve son aşamada ise politika sonrası döneme ait aşamalara yer verilmiştir. Sonuç itibarıyla her aşamanın dörtten yediye dek farklı alt aşamasının ön görüldüğü onsekiz aşamalı bir

model ortaya konulmuştur. Süreç modelinde yer alan aşamalar “politikaya ilişkin problemin tanımlanması, gündemin belirlenmesi, politikanın formülasyonu ve meşruiyetinin sağlanması, politikanın uygulanması ve politikanın değerlendirilmesi” olarak sıralanabilir (Anderson, 2015: 4). Milli Eğitim Bakanlığının sözleşmeli öğretmenlik uygulaması süreç modeli kapsamında; sorunun saptanması, politikanın hükümet gündemine gelmesi, politikanın şekillendirilmesi ve hedeflerin oluşturulması, politikanın uygulanması aşaması ve politikanın değerlendirilmesi şeklinde ele alınabilmektedir.

4. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI'NDA SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK UYGULAMASI

Türkiye’de kamu hizmetlerinin kimler tarafından yerine getirileceği 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda (DMK) yer almaktadır. Buna göre kanunun 4. maddesinde “kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.” denilmektedir. Kanunun bu maddesine dayanılarak Milli Eğitim Bakanlığında öğretmenlerin istihdamı; “kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, vekil öğretmen ve ücretli öğretmen” olmak üzere dört ayrı şekilde belirlenmiştir. Sözleşmeli öğretmen istihdamının “*Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde*” yapılacağı kanunda ayrıca vurgulanmıştır (DMK, 1965).

Milli Eğitim Bakanlığı 2005 yılında DMK’nın 4/c maddesine dayanarak hazırladığı 2005/78 sayılı genelge kapsamında “kısmi zamanlı geçici öğretmenlik” adı verilen bir uygulamayla sözleşmeli öğretmen alımına başlamıştır. Bu genelgede geçici öğreticilik; “*resmî eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacının karşılanmadığı durumlarda, kadrolu öğretmenin yerine görev yapacak geçici personel*” olarak tanımlanmıştır. Genelgede kısmî zaman; “*bir öğretim yılında 10 ay geçmemek üzere görev yapılacak süreyi*”, sözleşme ise; “*il/ilçe millî eğitim müdürlükleri ile kısmî zamanlı geçici görev yapacak personel arasında imzalanan hukukî metni*” ifade etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığında 2005/78 sayılı genelge doğrultusunda her yıl sözleşmeli öğretmen alınmış ve 2006–2007 eğitim-öğretim yılı itibarıyla istihdam edilen sözleşmeli öğretmen sayısı 70.000’e ulaşmıştır (MEB, 2010: 4). Anılan genelgenin iptali ve yürütmenin durdurulmasına yönelik olarak dava açılmış ve Danıştay 2005/5116 esas sayılı kararıyla yürütmenin durdurulmasına karar vermiştir. Bu karar üzerine Bakanlıkça, 4/c kapsamında 10 ay süreyle çalışan geçici öğretmenler DMK’nın 4/b maddesinde tanımlanan sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir.

2005 yılında genelgenin iptalinin ardından kadrolu öğretmenliğe geçiş şartlarını taşıyanlar kadrolu olarak, taşımayanlar ise sözleşmeli öğretmen statüsünde görevlerine devam etmişlerdir. 2010 yılında 3 yılını dolduran öğretmenlere kadrolu öğretmenliğe geçiş hakkı verilmiştir. Buna yönelik olarak Bakanlığın yayımladığı “Öğretmenlik İçin Başvuru Kılavuzu’nda “*Bakanlığımıza bağlı resmî eğitim kurumlarında hâlen sözleşmeli öğretmen olarak görev yapanlar ile 09.07.2010 tarihinde görevlendirilenler, gerekli şartları taşımaları kaydıyla ilk atama kapsamında kadrolu öğretmenlik için başvuruda bulunabileceklerdir. Kadrolu öğretmenliğe atanamayanlar, buldukları eğitim*

kurumundaki görevlerine devam edeceklerdir.” denilerek sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçişine yol verilmiştir (MEB, 2010: 6).

İlk kez 2005-2006 eğitim öğretim yılında uygulamaya konulan ve Danıştay kararı ile uygulaması durdurulan “sözleşmeli” öğretmenlik, 03.08.2016 tarih ve 29790 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan “Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik” ile yeniden uygulamaya konulmuştur. Bu Yönetmeliğin amacı, *“öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde olmak üzere Millî Eğitim Bakanlığının boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgün ve yaygın eğitim kurumlarında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin usul ve esasları düzenlemek”* olarak 1. Maddesinde belirtilmiştir. Bu yönetmeliğe dayanılarak 2016 yılı Ekim ayında ataması yapılan öğretmenler “sözleşmeli” modelle göreve başlamışlar ve Kamu Personeli Seçme Sınavı’nın (KPSS) yanında ayrıca sözlü sınava tabi tutularak atamaları gerçekleştirilmiştir. KPSS sonucunda her alan için oluşan puan sıralamasına göre en yüksek puan alandan başlamak üzere, alanlar için belirlenen kontenjan sayısının üç katı aday ile son sıradaki adayla aynı puana sahip olan adaylar çağrılmıştır. Sözlü sınava katılmaya hak kazanan adaylar 100 tam puan üzerinden değerlendirilmiş ve sözlü sınavda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılarak sözleşmeli öğretmenliğe atanmak üzere en fazla 20 tercih yapma hakkı elde etmişlerdir. Yönetmelikte *“puan eşitliği hâlinde KPSS puanı üstünlüğü dikkate alınır; eşitliğin devamı hâlinde atanacak aday bilgisayar kurası ile belirlenir”* ifadesi yer almakla birlikte sözleşmeli öğretmen atamalarına ilişkin bu yeni dönemde, sözleşmeli öğretmenlik atamalarında esas belirleyici faktör sözlü sınav puanı olmuştur. Sözleşmeli öğretmenlere sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayarak adaylık sürecinde başarılı olmaları ve talepleri halinde görev yaptıkları eğitim kurumunda öğretmen kadrolarına atanabilme hakkı verilmiş ve öğretmen kadrolarına atanmaların da aynı yerde en az iki yıl daha görev yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmelerini atamalarının yapıldığı ilgili il/ilçe millî eğitim müdürleri ile imzalayacağı ve sözleşme sürelerinin bir yıl olacağı, bir yılın sonunda sözleşmesi feshedilmeyenlerin sözleşme sürelerinin takip eden yıl için de geçerli olacağı ve bu sürenin dört yılı geçemeyeceği de yönetmelikte yer alan hükümler arasındadır. Bakanlıkça 2018 yılında uygulanmasının durdurulması nedeniyle güncellenmeye matuf olduğu görülse de “her yıl yapılacak performans değerlendirmesinde başarılı olamayanların, sözleşmelerinin tek taraflı olarak feshedileceği” de ifade edilmektedir (Resmi Gazete, 2016).

5. SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK POLİTİKASI SÜREÇ ANALİZİ

Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze Türkiye’de öğretmen istihdam politikalarının kamunun gündeminde önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Türkiye’de öğretmen istihdam politikasının temellerini, “yasalar, yönetmelikler, hükümet programları, Millî Eğitim Şûraları, Kalkınma Plânları, bilimsel raporlar ile yetkili kişilerin görüşleri” oluşturmaktadır. Devlet, “fırsat ve imkan eşitliği” sağlamak, eğitim alanındaki eksiklikleri gidermek ve eğitimi ülke geneline yaygınlaştırma amaçlarına yönelik olarak anayasalar ve ilgili kanunlarda gerekli düzenlemeleri yapmıştır (1924/1961/1982 T.C.

Anayasaları, 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu vb.) (MEB, 1993). Bu amaçla eğitim alanında yapılan yatırımların zaman içinde düzenli bir şekilde arttığı, son yıllarda ise bütçeden en fazla payın eğitime ayrıldığı görülmektedir. Okul, öğretmen ve öğrenci sayılarının katlanarak artmasına ve fiziki şartların iyileştirilmesine karşın, eğitim alanında uygulanan politikalardan amaçlanan verim sağlanamamış, bölgelere, yerleşme birimlerine ve cinsiyete göre olan dengesizlikler ortadan kaldırılamamıştır. Eğitimin niteliğini doğrudan etkilemesi nedeniyle öğretmen, eğitimin unsurları arasında en önemlisi kabul edilmektedir. Bu bağlamda öğretmen istihdamı politikalarının ülke için en önemli konuların başında geldiği söylenebilir. Çalışmanın bu bölümünde Milli Eğitim Bakanlığının günümüzde öğretmen istihdamında uyguladığı sözleşmeli öğretmenlik politikası, süreç modeli kapsamında aşama aşama (gündeme gelişi, formüle edilişi, kanunlaştırma aşaması, uygulama ve değerlendirme) incelenmekte ve politika çözümlemesi yapılmaktadır.

5.1. Sözleşmeli Öğretmenlik Politikası İçin Gündem Oluşması

Türkiye’de eğitim müfredatı ülkenin geneline yönelik olarak hazırlanmakla birlikte, bölgeler arası farklılıklar nedeniyle eğitimin niteliği ve kalitesi bakımından farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bunun başlıca nedenleri arasında öğretmenlerin çoğunlukla ilk atama ya da zorunlu hizmetlerini tamamlamak üzere gittikleri bölgelerde zorunlu hizmetlerini tamamladıktan sonra bölgede kalmak istememeleri gelmektedir. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde görev yapan öğretmenlerin batıdaki öğretmenler kadar tecrübe sahibi olmaması sonucunu doğuran bu durum, “eğitimde fırsat eşitliği” ilkesine aykırı olarak bölgede yaşayan öğrencileri olumsuz yönde etkilemektedir. 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 46. maddesinde, "Öğretmenlerin bölge hizmeti" başlığı altında, "Öğretmenlikte, yurdun çeşitli bölgelerinde görev yapmak esastır" hükmü yer almaktadır. Ayrıca Onikinci Milli Eğitim Şurasında bölgeler ve iller arasında öğretmen dağılımında dengesizlikler bulunduğu ve giderilmesi gerektiği vurgulanmış, aynı vurgu Ondördüncü Milli Eğitim Şurasında da tekrar edilmiştir.

“Eğitimde fırsat eşitliği” taleplerinin yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, siyasi temsilciler ve medya aracılığıyla ülke gündemine taşındığı ve uzun yıllar ülke gündeminin üst sıralarında yer edindiği bilinmektedir. Siyasi partilerin seçim dönemlerinde konuya ilişkin vaatlerde bulunmaları da politika üretilmesi bağlamında farkındalığın oluştuğunu göstermesi bakımından önemlidir. Türkiye’de öğretmen istihdamı kapsamında Sözleşmeli Öğretmenlik Politikasının gündeme gelişinin temelinde, bölgesel farklılıklar nedeniyle eğitimde yaşanan olumsuzlukları giderme amacı ve bu amaca yönelik olarak uzun yıllar öğretmenleri atandıkları bölgelerde istihdam etme gerekliliği etkili olmuştur. Bunun en belirgin göstergesi ise, politikanın uygulanması doğrultusunda yönetmeliğin amacının “öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde olmak üzere Milli Eğitim Bakanlığının boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgün ve yaygın eğitim kurumlarında sözleşmeli öğretmen istihdamı” olmasıdır (Resmi Gazete, 2016).

5.2. Sözleşmeli Öğretmenlik Politikasının Şekillendirilmesi (Formüle Edilişi)

Kamu politikaları, kamu ihtiyaçlarının karşılanmasında ve sorunlara çözüm üretmede bir araç olarak görülmekte ve oluşumundan uygulanışına dek çeşitli aşamaları bulunan bir süreci ifade etmektedir. Bu sürece temel olarak siyasi iktidarlar yön verse de, resmi ya da resmi olmayan çok sayıda aktör kamu politikalarının formülasyonuna müdahil olmaktadır (Yıldız ve Sobacı, 2013: 17). Türkiye’de eğitim kalitesinin bölgesel olmaktan çıkarılarak ülkenin bütününe yayılması ihtiyacından hareketle öğretmen istihdam politikasında değişikliğe gidilmiş ve sorunun çözümü olarak sözleşmeli öğretmenlik uygulamaya konulmuştur. Uygulamanın en temel gerekçesi bazı bölgelerde yeterli sayıda, bazı bölgelerde ise hem yeterli sayıda hem de kaliteli eğitim için gerekli sürede öğretmen istihdamı gerçekleştirilememesi gösterilmektedir. Sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasının formülasyonu incelendiğinde bu sorunu ortadan kaldırma amacı güdüldüğü görülmektedir. Politikanın uygulanmasına dair hazırlanan yönetmeliğe göre öncelikle öğretmenlerin 657 Sayılı DMK’da yer bulan iş güvenceleri zayıflatılmış, görevlerine son verilmesi daha kolay hale getirilmiştir. Yönetmelikte yer alan; sözleşmelerin bir yıllık yapılacağı, “Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine” göre her yıl yapılacak performans değerlendirmesinde başarılı olamayanların, sözleşmelerinin tek taraflı olarak feshedileceği, “sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeleri, görev yaptıkları il içinde alanında ihtiyaç olmaması ya da öğretmenlerin bu fıkraya göre yapılması öngörülen görev yeri değişikliğini kabul etmemeleri halinde sona erer” hükümleri bunun göstergesidir. Yönetmeliğin 19. maddesinde; *“sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayarak adaylık sürecinde başarılı olanlar, talepleri halinde görev yaptıkları eğitim kurumunda öğretmen kadrolarına atanır. Öğretmen kadrolarına atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapar, bunlar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz.”* ifadesi yer almaktadır. Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin politika formülasyonlarından en önemlisi denilebilecek bu düzenlemeye göre, bir sözleşmeli öğretmenin atandığı ilde en az altı yıl (4 yıl sözleşmeli + 2 yıl kadrolu) görev yapma zorunluluğu bulunmaktadır.

5.3. Sözleşmeli Öğretmenlik Politikasının Kanunlaştırılması

Kamu politikasını, siyasal iktidarın yapmaya (eylem) ya da yapmamaya (eylemsizlik) karar verdiği politikalar bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Eğitimden sağlığa, iç güvenlikten enerjiye, sosyal güvenlikten mali yönetime kadar çok geniş bir alanda karar vericiler, yapılması ya da yapılmamasıyla toplumsal yarar elde edilecek görevlere ilişkin politika geliştirmektedirler (Yıldız ve Sobacı, 2013: 132). Bir eylem ya da eylemsizlik biçimi olarak kabul edilen kamu politikası “kanun, kural, yönetmelik, bildiri, düzenleme ya da talimat” şeklinde olabilir (Demir, 2011: 108). Sözleşmeli öğretmenlik politikasının kanunlaştırılması, “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” dayanak alınarak gerçekleştirilmiştir (Resmi Gazete, 2016). Buna göre

hazırlanan “Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik” 29790 sayı ve 03/08/2016 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

5.4. Sözleşmeli Öğretmenlik Politikasının Uygulanması

Sözleşmeli öğretmenlik politikasının uygulanmasını iki dönem halinde ele almak gerekir. İlk dönem 2005 yılında 2005/78 sayılı genelge kapsamında “kısmi zamanlı geçici öğretmenlik” adı verilen bir uygulamayla sözleşmeli öğretmen alımının yapıldığı dönemdir. Bu dönemde Milli Eğitim Bakanlığında 2005/78 sayılı genelge doğrultusunda her yıl sözleşmeli öğretmen alınmış ve 2006–2007 eğitim-öğretim yılı itibarıyla istihdam edilen sözleşmeli öğretmen sayısı 70.000’e ulaşmıştır. Danıştay kararıyla genelge iptal edilerek yürütmesi durdurulmuş ve 4/c kapsamında 10 ay süreyle çalışan geçici öğretmenler DMK’nın 4/b maddesinde tanımlanan sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir. Genelgenin iptalinin ardından kadrolu öğretmenliğe geçiş şartlarını taşıyanlar kadrolu olarak, taşımayanlar ise sözleşmeli öğretmen statüsünde görevlerine devam etmişlerdir. 2010 yılında 3 yılını dolduran öğretmenler kadroya geçirilmiştir.

Sözleşmeli öğretmenlik politikasının uygulanmasının ikinci dönemi ise 2016 yılında başlamıştır. Bu dönemde “sözleşmeli” öğretmenlik, 03.08.2016 tarih ve 29790 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan “Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik” ile yeniden uygulamaya konulmuştur. Bu yönetmeliğe dayanılarak 2016 yılı Ekim ayında öğretmenler, Kamu Personeli Seçme Sınavı’nın (KPSS) yanında ayrıca sözlü sınava tabi tutularak “sözleşmeli” olarak göreve başlamışlar. Sözleşmeli öğretmenlere sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayarak adaylık sürecinde başarılı olmaları ve talepleri halinde görev yaptıkları eğitim kurumunda öğretmen kadrolarına atanabilme hakkı verilmiş ve öğretmen kadrolarına atanmaların da aynı yerde en az iki yıl daha görev yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Öğretmenlerin sözleşme sürelerinin bir yıl olacağı, bir yılın sonunda sözleşmesi feshedilmeyenlerin sözleşme sürelerinin takip eden yıl için de geçerli olacağı ve bu sürenin dört yılı geçemeyeceği yeni dönemde getirilen hükümlerdendir.

Milli Eğitim Bakanlığı sözleşmeli öğretmen istihdam politikasının amacını, öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgün ve yaygın eğitim kurumlarındaki öğretmen ihtiyacını gidermek olarak belirlemiş ve gerekli düzenleyici işlemleri uygulamaya koymuştur. Bu amaç doğrultusunda yıllar itibarıyla sayıları aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere bazı yıllarda kadrolu öğretmen bazı yıllarda sözleşmeli öğretmen istihdamı gerçekleştirilmiştir. Sözleşmeli öğretmen istihdam politikası ile fırsat eşitliği ilkesine uygun hareket edilerek tüm vatandaşların kaliteli eğitime erişebilirliğinin sağlanmasının amaçlandığı görülmektedir. Buna göre son on yıl içinde kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde görevlendirilmek üzere 139.763 sözleşmeli öğretmen istihdam edilmiştir.

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Öğretmen Atamaları

YILLAR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
ATANAN SAYISI	15.293	2.300	17.141	16.249	----	----	
AÇIKLAMA					Kadrolu Öğretmen Alımı Yapıldı	Kadrolu Öğretmen Alımı Yapıldı	
YILLAR	2013	2014	2015	2016	2017	2018	GENEL TOPLAM
ATANAN SAYISI	----	----	----	48.121	20.659	20.000	139.763
AÇIKLAMA	Kadrolu Öğretmen Alımı Yapıldı	Kadrolu Öğretmen Alımı Yapıldı				Belirlenen kontenjan olup atamalar 2019 yılında yapılacaktır	

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, http://atama.meb.gov.tr/sonuclar/arsiv/sayisal_veriler.asp.

5.5. Sözleşmeli Öğretmenlik Politikasının Değerlendirilmesi

Türkiye’de öğretmen istihdam politikası olarak sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının 2005 yılından beri uygulandığı göz önüne alındığında, son onbeş yıldır Milli Eğitimde ayrı statüye sahip öğretmenlerin birlikte görev yaptıklarını söylemek mümkündür. 2005 ve 2006 yıllarında “Kısmi Zamanlı Geçici Öğretici” adıyla 4/c statüsünde öğreticiler görevlendirilmiş, 2007-2010 yılları arasında ise 657 sayılı DMK’nın 4/b maddesine göre sözleşmeli öğretmen istihdam edilmiştir. 2010 yılında Bakanlık sözleşmeli öğretmenlik politikasından vazgeçerek üç yılını dolduran sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçmelerini sağlamış ve 2011-2015 yılları arasında sözleşmeli öğretmen alımında bulunmamıştır. 2016 yılında yeniden sözleşmeli öğretmen politikasına dönmüş ve 2016-2018 yılları arasında istihdam edilen öğretmenler sözleşmeli statüde göreve başlamışlardır.

Milli Eğitim Bakanlığı sözleşmeli öğretmen istihdamı politikası doğrultusunda kalkınmada öncelikli yörelerde görev yapan öğretmen sayısını önemli oranda artırmıştır. Böylece eğitimde fırsat eşitliği ve eğitime erişim konusunda önemli bir adım atılmıştır. Ayrıca kalkınmada öncelikli yörelere atanan öğretmenlerin de aynı yerde yıllarca görev yapacak olması nedeniyle öğretmen açığının yeniden oluşmasının da büyük oranda önüne geçilmiştir. Ancak niceliksel olarak sağlanan bu artışın eğitimin niteliği için de sağlandığını söyleyebilmek güçtür. Çünkü farklı statüde çalışan ve bundan dolayı da birçok açıdan farklı haklara sahip öğretmenlerin bir arada görev yapmasının örgütsel sorunlara neden olacağı, eğitimin kalitesinde artış sağlamayacağı aksine örgütsel iklimin bozulmasına ve örgütsel çatışmaların artmasına, iş doyumu ve örgütsel bağlılık bağlamında olumsuz etkilere neden olacağı aşikârdır. Eğitim sendikaları sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasına topyekûn karşı çıkmışlar ve bunun gerekçeleri olarak kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlik arasındaki adaletsizlikleri gerekçe göstermişlerdir. Eğitim iş kolunda faaliyet gösteren ve en çok üyeye sahip yetkili sendikanın bu konuda 30/05/2018 tarihinde yapmış olduğu “Sözleşmeli Öğretmenlik kaldırılmalıdır” başlıklı basın açıklaması şöyledir: (EBS, 2019).

“Öğretmen açığı bulunan illerde ve istihdamda güçlük çekilen bölgelerde öğretmenin cebren kalmasını sağlamak, kadro istikrarını zoraki yöntemlerle temin etmek ve temel insan hakları ihlal edilerek uygulanmasında

ısrar edilen sözleşmeli öğretmenliğin sorunları her geçen artmakta, uzun vadede yönetilmesi çok zor bir potansiyel biriktirmektedir. Daha önce denemesi yapılan, birçok sıkıntı ve mağduriyetten sonra kaldırılmasında fayda görülen bu istihdam şeklini ikinci kez denemek; geçmişte olanları unutmak, aynı kısır döngüde birçok değeri heba etmek, öğretmenlerin aile hayatlarını hiçe saymak, geçerli mazeretlerine duyarsız kalmaktır. Temel olarak öğretmenin mesleki gelişimine, görev algısına katkısı olmayan, eğitimin niteliğine hiçbir olumlu etkisi bulunmayan, verimliliğini düşüren uygulamalar, kâğıt üstünde günü kurtaran, gerçekte geleceği heba eden palyatif yönelimlerdir. Eğitim kurumlarında öğretmenler arasında kadrolu/sözleşmeli şeklinde ortaya çıkan ayrım, kurum içi çalışma barışını bozmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin verimliliğini düşürmekte, aynı niteliklere sahip ve aynı görevi ifa eden insanlar arasında bir nevi kast sistemi oluşturmaktadır. Sözleşmeli olarak istihdam edilenler kadrolu olanların sahip olduğu özlük haklarına sahip olmadıklarından, hak kayıpları ve mağduriyetler, pek çok davaya neden olmasının yanında Bakanlığa olan güveni de azaltmıştır.”

Öğretmenlerin çalışma yaşamında eğitimin kalitesi bakımından motivasyonlarının yüksek olmasında özellikle yarar görülmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin motivasyonlarını düşürecek ölçüde kadrolu öğretmenle sözleşmeli öğretmen arasında çalışma hayatına doğrudan etki edebilecek ve dolayısıyla eğitimin kalitesinin düşmesine neden olabilecek büyük farklılıkların olduğu görülmektedir. Özellikle görev yaptığı ilden bir başka ile tayin isteyebilme hakkının en az 6 yıl görev süresinden sonra verilmesinin, aile birliği ve bütünlüğü açısından çok olumsuz durumlara yol açabilecek bir hüküm olduğu söylenebilir. Bu farklılıklar; mali haklar, izin hakları, atama ve yer değiştirmeler ve diğer durumlar başlıkları olmak üzere dört temel başlık altında toplanmış ve aşağıdaki tabloda karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

Tablo 2: Kadrolu Ve Sözleşmeli Öğretmenler Arasındaki Mali Haklar, İzin Hakları, Atama/Yer Değiştirmeler Ve Diğer Durumlara İlişkin Farklar.

KADROLU ÖĞRETMEN	SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN
MALİ HAKLAR	
Ekdere ücretinden SGK kesintisi yapılmamaktadır.	Ekdere ücretinden SGK kesintisi yapılmaktadır
Öğretim yılına hazırlık ödeneğinden SGK kesintisi yapılmamaktadır.	Öğretim yılına hazırlık ödeneğinden SGK kesintisi yapılmaktadır.
Atama ve yer değiştirmelerde yolluk ödenir.	Atama ve yer değiştirmelerde yolluk ödenmez.
Derece ve kademe ilerledikçe maaş artar	Derece ve kademe ilerledikçe maaş artmaz
Maaşının bazı kalemleri üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılır.	Sözleşme ücretinin tamamı üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılır.
Raporlu olduğunda az miktarda maaşından kesinti olur.	Raporlu olduğunda kadrolulardan daha fazla miktarda maaşından kesinti olur.
Doğum izninde maaşından kesinti olmaz.	Doğum izninde maaşından kesinti olur.
Yabancı dil tazminatı alır.	Yabancı dil tazminatı alamaz.
Maaşı dışında başka tazminatlar da alabilir.	Sözleşme ücreti dışında ücret alamaz.
İZİN HAKLARI	
Yılda 40 gün sağlık raporu alabilir	Alabileceği sağlık raporu süresi belirlenmemiş.
Ücretsiz izin hakkı vardır.	Ücretsiz izin hakkı yoktur.
ATAMA VE YER DEĞİŞTİRMELER	
Eş ve sağlık durumu yer değiştirme hakkı vardır.	Eş ve sağlık durumu yer değiştirme hakkı yoktur.

İl içi ve İller arası isteğe bağlı yer değiştirme hakkı vardır.	İl içi ve İller arası isteğe bağlı yer değiştirme hakkı yoktur.
Çalıştıkları yere göre hizmet puanı alırlar.	Çalıştıkları yere göre hizmet puanı alamazlar.
DİğER DURUMLAR	
Adaylık eğitimi sonucunda asaleten atanır.	Adaylık eğitimi sonucunda asaleten atanmaz.
Derece ve kademe ilerlemesi vardır.	Derece ve kademe ilerlemesi yoktur.
Sözleşmeli olmadığından içine son verilemez.	Sözleşmeleri fesh edilip içine son verilebilir.
Asker ğretmenlik yapabilir.	Asker ğretmenlik yapamaz.
Yurtdışına ğretmen olarak görevlendirilebilir.	Yurtdışına ğretmen olarak görevlendirilemez.
Ödül verilebilir.	Ödül verilemez.
5510 Sayılı Kanununun 4/c maddesine tabidirler. (Emekli Sandığı yesi)	5510 Sayılı Kanununun 4/a maddesine tabidirler. (SGK'lı)
İstifa sonrası tekrara göreve dönebilirler.	İstifa sonrası tekrar göreve dönemezler.

Kaynak: https://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=12777, E: 02/01/2019.

SONUÇ

Eğitim, ülkenin bütününe etki eden, insan kaynağının yetişmesinde en etkili rolü üstlenmesi nedeniyle ülkenin bugününü ve geleceğini şekillendiren temel bir faaliyetdir. Öğretmen ise eğitimin niteliğini belirleyen eğitim sisteminin en temel unsurudur. Bu nedenle, Türkiye'de kamu politikaları arasında genelde eğitim politikalarının, özelde Milli Eğitim Bakanlığının istihdam politikalarının yıllar boyu kamunun gündeminde yer edindiğini görmekteyiz. Türkiye'nin iklim, yeryüzü şekilleri, beşeri ve ekonomik özellikler açısından yedi farklı bölgeden oluşması ve bu özelliklerin bazı bölgelerde diğerlerine oranla olumsuz anlamda çok belirleyici olması çeşitli sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Bu olumsuz etkilerin devletin kamu hizmetlerini ülkenin bütününe eşit oranda ve kalitede dağıtabilmesini, özellikle eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması güçleştirdiğini söyleyebiliriz.

Milli Eğitim Bakanlığı öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde olmak üzere boş ğretmen norm kadrosu bulunan eğitim kurumlarında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli ğretmen istihdamı gerçekleştirmektedir. Bakanlığın sözleşmeli ğretmen alımı sürecini kısaca özetlemek gerekirse; ilk kez 2005 yılında sözleşmeli ğretmen alımı yapılmış, ancak Danıştay kararıyla uygulamaya son verilerek sözleşmeli öğretmenler kadroya geirilmış ve Bakanlık bu politikadan vazgeçmiştir. 2016 yılında ikinci kez sözleşmeli ğretmen istihdamı politikasını uygulamaya başlamıştır.

Bakanlık sözleşmeli ğretmen istihdamı ile kalkınmada öncelikli bölgelerdeki ğretmen ihtiyacının karşılanmasını amaçlamaktadır. Ancak sözleşmeli ğretmen istihdamının bu sorunu ozmediği, Danıştay tarafından da uygulanmasının hukuka uygun görülmediği ve yaşanan sıkıntılar nedeniyle uygulamadan kaldırıldığı grlmektedir. Buna rağmen tekrar sözleşmeli ğretmen istihdamı politikasına dönülmüş ve daha önce sorunu ozmediği görülen politika yeniden uygulamaya

konulmuştur. Sözleşmeli öğretmen ile kadrolu öğretmen arasında başta mali haklar, izin hakları, atama ve yer değiştirmelere ilişkin haklar olmak üzere çok sayıda konuda sözleşmeli öğretmen aleyhine büyük oranda eşitsizlik göze çarpmaktadır. Sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenlerin yaptıkları iş ve yükledikleri iş yüküne bakıldığında aynı işi yapmakta oldukları görülmektedir. Özellikle mali haklarda oluşan bu farklılıklar, kamu çalışanları arasında adaleti sağlamaya yönelik olarak son dönemde kamuda uygulanan “eşit işe eşit ücret” politikası ile de çelişmektedir. Sözleşmeli öğretmenlere eş durumundan tayin hakkı verilmemesi başlı başına büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hakkın sözleşmeli öğretmenlere verilmemesi aile bütünlüğünün sağlanmasına engel olmaktadır. Öğretmenlerin de aynı zamanda bir öğrenci velisi, anne, baba, eş oldukları, dolayısıyla kendi çocuklarından uzak kalmalarının hem kendi çocuklarının hem de öğrencilerinin eğitimlerine olumsuz yansıtacağı gerçeği göz ardı edilmemelidir. Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan toplam öğretmen sayısının bir milyonu aştığı, son yıllarda merkezi atamalarla yalnızca sözleşmeli öğretmen alımı yapıldığı ve bundan sonra da yapılacağı düşünülürse, bu olumsuzluklardan etkilenecek öğrenci sayısının azımsanmayacak derecede olduğunu söyleyebiliriz.

Milli Eğitim Bakanlığı sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasının formülasyonunda eksiklikler bulunduğu, bu aşamada özellikle sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere verilen haklardan yoksun bırakıldığı görülmektedir. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin bu şartlarla bir arada çalışmaya zorlanmasının çalışma barışını bozacağı, örgütsel bağlılık ve örgüt içi çatışmaların oluşmasına zemin hazırlayacağı bilinen bir olgudur. Eğitimin kalitesinin öğretmenin motivasyonu ile doğrudan ilişkili olduğu yapılan çalışmalarla da ortaya konmaktadır. Motivasyonu yüksek olan öğretmenlerin eğitim faaliyetinin icrasında düşük olanlara göre daha başarılı olması gerçeğinden hareketle, sözleşmeli öğretmenlik politikasının uygulanmasının yeniden gözden geçirilmesinin gerekli olduğunu söyleyebiliriz.

Bu nedenle denilebilir ki; Milli Eğitim Bakanlığında sözleşmeli öğretmenlik politikasından amaçlanan elde edilememiştir. Kamunun başka alanlarında sözleşmeli personel istihdamı politikası uygulanmış ve başarı elde edilmiş olsa bile, sözleşmeli öğretmen istihdamı politikası, öğretmenlik mesleğinin özelliklerine ters düşmekte ve Milli Eğitim Bakanlığında uygulanabilir görünmemektedir. Bu nedenle sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasından vazgeçilmelidir. Bunun yerine bölgesel farklılıkları gidermek ve ülke genelinde eğitimde fırsat eşitliği sağlamak amacıyla, kalkınmada öncelikli yörelerde uzun süre öğretmenlerin görev yapmalarını özendirici unsurlar hayata geçirilmelidir. Konuya ilgi duyan akademisyen ve araştırmacılara bu çalışmanın yol gösterici olacağı umularak, sözleşmeli öğretmenlerin perspektifinden örgütsel sıkıntılarının ortaya konulabilmesine ve politikanın uygulanmasının önündeki engellerin tespit edilebilmesine yönelik alan araştırmaları yapmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Akdoğan, A. A. (2011). *Türkiye’de Kamu Politikası Disiplinin Tarihsel İzleri*. Filiz Kartal (Ed.). *Türkiye’de Kamu Yönetimi ve Kamu Politikaları (75-98)*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Anderson, J., E.(2014). *Public Policymaking, Cengage Learning*. (8th Ed.). USA: Wadsworth Publishing.

Arap İ., Erat V. (2015). Bir Kamu Politikasının Analizi: Türkiye’de Geçici Köy Koruculuğu. *Mülkiye Dergisi*, 39 (4), 73-108.

Babaoğlu, C. (2017). Kamu Politikası Analizine Yönelik Kavramsal ve Kuramsal Bir Çerçeve. *Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 30, ss. : 511-532*.

Birkland, T.A. (2011). *An Introduction To The Policy Process: Theories, Concepts and Models of Public Policy Making* (3. bs.). New York: M.E. Sharpe Inc.s.8-9.

Cooper, P., J., Brady, L., P, Hardeman, O., Hyde, A., Naff, K.,C., Steven, J., O., White, H. (1998). *Public Administration for the Twenty-First Century*. Orlando: Harcourt &Brace.

Çelik, F. E. (2008). Çalışma Alanı Olarak Kamu Politikası: Tarihsel ve Düşünsel Kökler Üzerine. *Amme İdaresi Dergisi, 41(3), 41-72*.

Demir, F. (2011). Kamu Politikası ve Politika Çalışmalarının Teorik Çerçevesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 30: 107-120*.

Devlet Memurları Kanunu (DMK) (1965). Erişim Tarihi: 25 Ocak 2019, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>.

Dror, Y. (1983). *Public Policymaking Reexamined*. New Jersey: Transaction Publishers.

Dye, T.R. (2014). *Understanding Public Policy* (14. Ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

EBS. (2019). *Sözleşmeli Öğretmenlik kaldırılmalıdır*, Erişim Tarihi: 02 Ocak 2019. <http://www.ebs.org.tr/basin-aciklamalari>.

Erat, V. (2014). Türkiye’de Kamu Politikası Alan Yazını Üzerine Bir İnceleme. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı 10 (Haziran), s. 92- 117*.

Ergun, T. (2004). *Kamu Yönetimi: Kuram, Siyasa, Uygulama*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Fischer, F. (1995). *Evaluation Public Policy*. Chicago: Nelson-Hall.

Fitz, J., Haplin, D., Power, S. (1994). Implementation research and education policy: Practice and prospects. *British Journal of Educational Studies, 42, England, s. 53-69*.

Gül, H. (2015). Kamu Politikaları Analizi, Yöntemleri ve Teknikleri. *Yasama Dergisi, 29 (1): 5-31*.

Heclo, H. H. (1972). Review Article: Policy Analysis. *British Journal of Political Science, 2, pp.84*.

Hill, J. M. (2005). *The Public Policy Process*. London: Pearson Longman.

Howlett, M., Ramesh, M., Perl, A. (2009). *Studying Public Policy*. (3rd Ed.). Oxford: Oxford University Press.

Kalyon, L. (2012). *Cumhuriyet Dönemi Savunma Politikaları*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kaptı, A. (Ed.) (2011). *Kamu Politika Süreci: Teorik Perspektifler*, Ankara: Seçkin Yayınları.

Keser, A., F. (2015). *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları*. F. Nevra Seggie ve Y. Bayyurt, (ed.), *Nitel Politika Analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Kraft, M., E., Furlong, S.,R. (2010). *Public Policy*. (3rd. Ed.), Washington: CQ Press.

Kraft, M., E., Furlong, S.,R. (2013). *Public Policy: Politics, Analysis, and Alternatives*. (4th Ed.). Los Angeles: Sage Publications.

Kulaç, O., Çalhan, H. S. (2013). Bir Kamu Politikası Süreci Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu Yurtdışı Lisansüstü Bursları. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 5, Sayı 10.

MEB (1993). *Öğretim Yükünün Analizi*. Erişim Tarihi: 25 Ocak 2019. https://www.meb.gov.tr/earged/earged/ogretim_yuku_analizi.pdf.

MEB. (2010). *Öğretmenlik İçin Başvuru ve Görevlendirme Kılavuzu*. Erişim Tarihi: 25 Ocak 2019. MEB Personel Genel Müdürlüğü. Ankara. http://personel.meb.gov.tr/kilavuz/%C3%96%C4%9Fretmenlik%20%C4%B0%C3%A7in%20Ba%C5%9Fvuru%20ve%20Atama%20K%C4%B1lavuzu%20_A%C4%9Fustos%202010_.pdf.

Michael H., Ramesh, M., Perl, A. (2009). *Studying Public Policy: Policy Cycles & Policy Subsystems* (3th Ed.) Oxford: Oxford University Press.

Mintrom, M. (2012). *Contemporary Policy Analysis*. New York: Oxford University Press.

Nagel, S. S. (2002). *Handbook of Public Policy Evaluation*. Sage Publications, Thousand Oaks, DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412973533.d29>, s. 132- 144.

Parsons, W. (2001). *Public Policy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Patton, C.,V., Sawicki, D.S. (1993). *Basic Methods of Policy Analysis and Plannin*. NJ Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Resmi Gazete (2016). *Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik*. S: 29790, T: 3.08.2016.

Sato, H. (1999). The Advocacy Coalition Framework and the Policy Process Analysis: The Case of Smoking Control in Japan. *Policy Studies Journal*, 27 (1), 28-44.

Savaş, V. F. (2016). *Politik İktisat*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Smith, K. B., Larimer, C. W. (2009). *The Public Policy Theory Primer*. Boulder: Westview Press.

Usta, A. (2013). Kamu Politikaları Analizine Kuramsal Bir Bakış. *Yasama Dergisi*, 24 (2): 78-102.

Weimer, D. L., Vinning A. R. (1998). *Policy Analysis: Concepts and Practice*. (3rd Ed.). Prentice Hall, NJ, PrenticeHall, Inc.

Yıldız, M., Sobacı, M. Z. (2013). *Kamu Politikası: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Adres Yayınları.

Yıldız, M., Babaoğlu, C., Şahin, B. (2016). Kamu Politikasını Türk İdare Tarihi Üzerinden Çalışmak. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 34, Sayı 2, s. 133-158.

Young, O. R. (2006). *Choosing Governance Systems: A Plea For Comparative Research* (844-857). in Moran, M., Rein, M., R. E. Goodin (der). *The Oxford Handbook of Public Policy*. Oxford: Oxford University Press.

TÜRKİYE’NİN SON ÇEYREK YÜZYILININ BÜYÜME MUHASEBESİ

Hüseyin Can HACİBEBEKOĞLU¹

ÖZ

Bu çalışmada 1991 – 2017 yıllarını kapsayan döneme ilişkin Türkiye’nin büyüme muhasebesi analiz edilmiştir. Bu amaçla teorisi Solow büyüme muhasebesine dayanan ve Dünya Bankası’ndan elde edilen verilerle 26 yıllık bir dönemde Türkiye’de büyümenin kaynakları hesaplanmıştır. Büyüme muhasebesi ülke ekonomilerinin hangi faktörlere dayanarak büyüdüğünü görebilmemiz için uygulanabilir ve analiz edilebilir bir yöntemdir. Büyüme muhasebesi sayesinde ekonominin dinamiklerini, artı ve eksilerini görebilmek mümkündür. Büyüme muhasebesinin en önemli sonucu toplam faktör verimliliğinin ölçülmesidir. Toplam faktör verimliliği ise aynı miktar işgücü ve sermayeyle daha fazla çıktı üretebilmek anlamına yani verimlilik artışı anlamına gelmektedir. Bu çalışmada toplam faktör verimliliği hesaplanarak üretime olan katkısı ortaya konmuş ve üretim faktörlerinin payı hesaplanmıştır. Çalışma sonucunda Türkiye’nin ekonomik büyümesindeki en önemli faktörün fiziksel sermaye birikimi olduğu anlaşılmıştır. Günümüz Türkiye’sinin en önemli ekonomik sorunlarından biri olan cari açığı, Cari açık da, üretimin çok fazla sermaye malına dayanması ve bu sermayenin ise ithalatta sağlanmasından kaynaklanmaktadır. Büyüme muhasebesi yöntemi sayesinde cari açığın neden kaynaklandığı da tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Büyüme Muhasebesi, Solow Artığı, Toplam Faktör Verimliliği

¹ Araştırma Görevlisi, İstinye Üniversitesi İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Ekonomi Bölümü,
huseyin.hacibebekoglu@istinye.edu.tr ORCID: 0000-0001-6910-1035
Makalenin Gönderim Tarihi: 12.07.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 13.02.2019

TURKEY'S GROWTH ACCOUNTING FOR LAST QUARTER OF THE CENTURY**ABSTRACT**

In this study, Turkey's growth accounting is analyzed for the period covering 1991-2017. For this purpose, the theory of Solow growth accounting and 26-years period's data that was obtained from the World Bank are calculated to find Turkey's sources of growth. Growth accounting is a feasible and analytical method that shows us which factors underlying the economic growth. Growth accounting makes it possible to see the dynamics, the advantages and disadvantages of the economy. The most important finding of growth accounting is to measure total factor productivity. The total factor productivity means increased productivity and it is possible to produce more output with the same amount of labor and capital. In this study, total factor productivity, contribution of the production factors and share of production factors are calculated. In the result of the study, it is revealed that the accumulation of physical capital is the most important factor for Turkey's economic growth accounting. The most important issues of today's economy of Turkey is that current account deficit which is based on too much capital import. Therefore, we identify the cause of the current account deficit thanks to the method of Solow growth accounting.

Keywords: Growth Accounting, Solow Residual, Total Factor Productivity

GİRİŞ

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz dünyasında teknolojik gelişmelerin yarattığı verimlilik etkisi sürdürülebilir büyümenin temelini teşkil etmektedir. Üretim sistemlerinin performansının ölçülmesinde önemli bir kriter olan verimlilik etkisi daha düşük maliyet ile daha fazla üretim yapılabilirliğinin araştırılmasıdır. Diğer bir deyiş ile verimlilik etkisi üretimde kullanılan girdiler ile çıktılar arasındaki ilişkinin bir ifadesidir (Maddala ve Miller, 1989; Salvatore, 2003, Begg vd., 2010; Case vd., 2012). Verimlilik etkisini ise Solow büyüme muhasebesi ile görebilmemiz mümkündür.

Büyüme Muhasebesini kullanabilmemiz için Toplam faktör Verimliliğinin belirlenmesine ihtiyaç vardır. Verimlilik analizleri Kısmi Verimlilik (KV) ve Toplam Faktör Verimliliği (TFV) olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Kısmi verimlilik üretim faaliyetleri sonucu elde edilen toplam çıktının herhangi bir üretim faktörüne rabıta andırılması ile ölçülmektedir. Toplam faktör verimliliği ise toplam çıktının üretilmesinde kullanılan girdilere oranlanması ile belirlenmektedir. Bu sayede üretim sürecinde kullanılan tüm girdilerin etkinliği önem derecesine göre sıralanabilmektedir. Aynı zamanda daha yüksek toplam faktör verimliliği aynı miktar sermaye ile daha fazla üretim ve daha yüksek gelir anlamına gelir (Hulten, 2000; Saygılı vd., 2005; Ateş, 2012). Bir ekonomide GSYH (Gayri Safi Yurtiçi hasıla) artışı sermaye artışı ile olabileceği gibi toplam faktör verimliliğindeki artışla da gerçekleşmektedir. Sadece sermaye artışı ile sağlanabilecek GSYH artışı, cari açık problemlerini doğurur. Fakat toplam faktör verimliliği artışı ile sağlanacak bir gelişme, ekonominin geri kalan alanlarının gelişmesini de gerektirmektedir. Bu sayede toplam faktör verimliliği ekonominin geri kalan alanlarına yatırım yapılmasını sağlayacaktır (Eser, 1991; Bosworth ve Collins, 2003; Vergil ve Abasız, 2008; Taymaz vd., 2008). Özellikle rekabet üstünlüğü oluşturulmasına etki eden faktörlerden bilgi teknolojileri, Ar&Ge ve inovasyon yatırımları toplam faktör verimliliği açısından büyük öneme sahiptir. Verimlilik artışı olarak addedilen bu durum, mevcut üretim faktörleri ile daha fazla çıktı elde etmek ve dolayısıyla ölçek ekonomileri avantajlarını ele geçirmek anlamına gelir (Begg vd., 2010; Yaylalı vd., 2010; Case vd., 2012; Işık, 2012; Işık ve Keskin 2013). Girdilerin miktarı ile açıklanamayan büyüme verimlilik etkisi, teknoloji bilgi düzeyindeki artış ve ölçek ekonomileri ile açıklanır. Elde edilecek bu verimlilik artışı bireylerin gelirinin artması ve dolayısıyla yaşam kalitesinin yükselmesi demektir (Begg vd., 2010).

Büyüme muhasebesi modeli basit bir mantığa dayanır. Üretim fonksiyonun bağımsız değişkenleri birer girdi olarak, üretimin çıktısını belirlediğine göre, çıktıdaki artış girdilerdeki artışla bağlantılıdır. Her bir üretim faktöründeki değişme ve bu faktörlerin verimliliklerindeki değişimin toplamı, çıktıdaki değişmeye eşit olması gerekir. GSYH'nin gelir yöntemiyle hesaplanması da yukarıdaki açıklanan gerekçeye dayanıyor. Başka bir deyişle, her bir üretim faktörünün toplam hasıladaki payını bulup, birbirine eklediğimizde, bir ülke için toplam GSYH'ye ulaşırız. Bu anlamda, her bir üretim faktörünün toplam hasıladan aldığı payı, o faktörün toplam faktörler içindeki yüzdesiyle çarparak, söz konusu faktörün toplam GSYH ya katkısını hesaplayabiliriz.

1. LİTERATÜR

Toplam faktör verimliliğine ilişkin ilk çalışmalar Solow'un 1956 yılında ki çalışmasına dayanmaktadır. Solow; çalışmasında üretimin, sermaye ve emeğin tam rekabet piyasası koşulları altında kullanılması durumunda, işsizliğin (eksik istihdam) önüne geçilebileceğini ve ekonomideki dengesizliğin daha fazla sermaye ve emek ile giderilebileceğini savunmuştur. Ekonomide toplam faktör verimliliğine ilişkin çalışmaların literatür özeti Tablo 1'de çalışmayı yapan araştırmacı, yaptığı yer, kullandığı yöntem ve araştırma sonuçlarına göre belirtilmiştir.

Tablo 1. Literatür Taraması

Yazar	Dönem	Yer	Yöntem	Sonuç
Saygılı (2005)	1973-2003	Türkiye	Solow artık yöntemi	1980'e kadar büyüme, işgücü verimi ve yatırımlar ile, 80'lerden 90'lara kadar artan, 90'lardan sonra dalgalı bir TFV büyümesi gerçekleşmiştir
Dinçer (2008)	2005-2006	İMKB'de işlem gören 31 firma	Veri zarflama analizi	3 firmanın etkinlik değerine sahip olduğu belirlenmiştir.
Vergil ve Abasız (2008)	1968-2006	Türkiye	Collins bosworth Varyans ayrıştırması yöntemi	TFV düzeyi büyüme pozitif yönde etki yaratmaktadır.
Adak (2009)	1987-2007	Türkiye	Azalan kareler yöntemi	TFV ile büyüme arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.
Kasap (2010)	2007-2008	Türkiye Kömür İşletmelerine ait 8 işletme	Girdi bazlı parametrik olmayan doğrusal programlama yöntemi	2008 yılında 2007'ye göre toplam etkinlik azalmış, teknolojik düzeyde artış göstererek toplam faktör verimliliği üzerinde bir gelişme kaydedilmiştir.
Lorcu(2010)	2003-2007	İlk 500 firma içerisindeki yan sanayi ve otomotiv firmaları	Malquit toplam faktör verimlilik endeksi	İşletmelerin averaj TFV'de büyük kayıplarının oluşmadığı, verimlilikte ise önemli bir değişimin görülmediği sonucuna varılmıştır.

şimşek (2011)	1995-2008	Türkiye	Veri zarflama analizi	Türkiye'de ithal edilen enerjinin üretim faktörleri ile etkin kullanılmadığı tespit edilmiştir.
Ateş (2012)	1963-1998	Özel-kamuya ait imalat sanayi firmaları	Kısıtsız- VAR modeli	Özeli hiçbir sektöründe toplam faktör büyümesine dönük pozitif şokları uzun dönemde büyüme üzerine bir etki oluşturmazken, kamuda uzun dönemde büyüme etkisi söz konusudur.
şeker (2012)	2005-2009	(0 ülke ve 5 bölgede kullanılan Dünya Bankası işletme anketleri	Solow artığı yöntemine, farklı üretim fonksiyonlarına ve YKLM yöntemi	Türkiye ağırlıklı TFV'de üstlerde olmasına rağmen ortalama TFV'de alt sıralarda yer almaktadır.
Atıyas ve bakış (2014)	1970 ve sonrası	Türkiye	Büyüme muhasebesi yaklaşımı	TFV'de daha önceki dönemlere kıyasla artış göstermiştir.
Kolsuz ve Yeldan (2014)	1980 ve sonrası	Türkiye	Cobb- Douglas fonksiyonu aracılığıyla regresyon modeli	Türkiye'de 1980'den sonra sanayi sektöründe önemi azalmış ve inşaat sektörleri üzerinde bir büyüme tespit edilmiştir.
Işık (2016)	1990-2014	Türkiye	Azalan kareler yöntemi	(TFV) ve ekonomik büyüme arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo1'de yer alan çalışmalar toplam faktör verimliliği ile ekonomik büyüme ilişkisini kapsamaktadır. Ülkemizde toplam faktör verimliliği analizlerine ilişkin sınırlı sayıda araştırmanın oluşu bu çalışmayı yapmaya yönlendiren nedenlerin başındadır. Bu çalışmayla ülkemizin son 25 yılının Solow artığı yöntemiyle toplam faktör verimliliğinin değişimi ve ortalaması hesaplanarak ekonomik büyümenin hangi faktör ya da faktörlerle sağlandığı ve bunun getirdiği sonuçları ve önerilerle bir katkı sunulması amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Toplam Faktör Verimliliğinin Solow Büyüme Muhasebesi Yoluyla Yazılması

Büyüme muhasebesi metodolojisi, faktör piyasalarının tam rekabetçi ve toplam üretim fonksiyonunun olduğu Cobb-Douglas üretim fonksiyonu varsayımıyla başlar.

TFV'yi, çıktının büyüme oranı eksi sermaye oranının çıktı esnekliği ile sermaye büyüme oranının çarpımı, eksi işgücünü çıktı esnekliği ile işgücü büyüme oranının çarpımı şeklinde ölçülebilir. Ayrıca, TFV büyümesinin teknolojik değişim ve yapısal değişimden kaynaklandığı varsayılmaktadır (Baier vd., 2002).

2.2. Cobb-Douglas Üretim Fonksiyonu ve Özellikleri

F (K, L) şeklindeki bir üretim fonksiyonu neoklasik bir üretim fonksiyonudur. F(.) fonksiyonu ölçeğe göre sabit getiri özelliği göstermektedir. Bunun anlamı, eğer sermaye(K) ve iş gücünü(L) aynı sabit ile (η) çarparsak, çıktı miktarı(Y) η katına çıkar.

$$F(\eta K, \eta L) = \eta \cdot F(K, L) \text{ tüm } \eta > 0 \text{ için.} \quad (1)$$

Bu özellik üretim fonksiyonunun K ve L üzerinden birinci dereceden türdeş(homojen) olması şeklinde de ifade edilir. Burada ki önemli nokta şudur: ölçeğe göre sabit getiri varsayımı sadece iki çekişen girdi için geçerlidir: sermaye ve işgücü (K, L).

Üretim fonksiyonu, aşağıdaki ifade edildiği şekilde, ölçeğe göre sabit getiri özelliği sergileyen Cobb-Douglas üretim fonksiyonu olarak verilmektedir:

$$Y_t = F[K_t, A_t L_t] = [K_t]^\alpha [A_t L_t]^{1-\alpha} \quad (2)$$

(A)ise teknoloji ya da bilgi birikimini ifade eder. İşgücü(L) ile çarpılması efektif işgücü anlamına gelir.

2.3. Solow Artışının Hesaplanması

Solow modelinde kısa dönemde büyümenin kaynaklarının belirlenmesinin ampirik bir konu olduğu söylenilebilir. Abramovitz ve Solow tarafından öncülük edilen Büyüme Muhasebesi bu konuyu ele almak için bir yol önermektedir.

Büyüme muhasebesinin nasıl yapıldığını göstermek için önce üretim fonksiyonunun genel biçimini yazalım;

$$Y_t = F[K_t, A_t L_t] \quad (2)$$

Bu ifadenin her iki tarafının da zamana göre (t 'ye göre) türevini alırsak;

$$\frac{dY_t}{dt} = \frac{dK_t}{dt} \frac{\partial Y_t}{\partial K_t} + \frac{d[A_t L_t]}{dt} \frac{\partial Y_t}{\partial [A_t L_t]} \quad (3)$$

$$\frac{Y_t}{Y_t} = \frac{K_t}{K_t} \frac{\partial Y_t}{\partial K_t} + \frac{\partial Y_t}{\partial [A_t L_t]} \left[\frac{dA_t L_t + dL_t A_t}{dt} \right] \quad (4)$$

$$\frac{\partial Y_t}{\partial K_t} = \frac{\partial Y_t}{\partial K_t} + \frac{\partial Y_t}{\partial [A_t L_t]} \left[\frac{\partial Y_t}{\partial L_t} + \frac{\partial Y_t}{\partial A_t} \right] \quad (5)$$

Dikkat edilirse;

$$\frac{\partial Y_t}{\partial L_t} = \frac{\partial [A_t L_t]}{\partial L_t} \frac{\partial Y_t}{\partial [A_t L_t]} = \frac{\partial Y_t}{\partial [A_t L_t]} A_t \quad (6)$$

$$\frac{\partial Y_t}{\partial A_t} = \frac{\partial [A_t L_t]}{\partial A_t} \frac{\partial Y_t}{\partial [A_t L_t]} = \frac{\partial Y_t}{\partial [A_t L_t]} L_t$$

O halde;

$$\frac{\partial Y_t}{\partial K_t} = \frac{\partial Y_t}{\partial K_t} + \frac{\partial Y_t}{\partial L_t} + \frac{\partial Y_t}{\partial A_t} \quad (7)$$

(3) numaralı denklemde birkaç oynama yapalım;

$$\frac{\partial Y_t}{\partial K_t} = \frac{\partial Y_t}{\partial K_t} \frac{K_t}{Y_t} \frac{Y_t}{K_t} + \frac{\partial Y_t}{\partial L_t} \frac{L_t}{Y_t} \frac{Y_t}{L_t} + \frac{\partial Y_t}{\partial A_t} \frac{A_t}{Y_t} \frac{Y_t}{A_t} \frac{1}{SR} \quad (8)$$

(8) numaralı denklemde ki SR Solow artışı ve aynı zamanda Toplam faktör Verimliliği (TFV) anlamına gelmektedir.

$$SR = g_Y - \alpha_K g_K - \alpha_L g_L \quad (9)$$

Burada α_K ifadesi t zamanında çıktının sermayeye göre esnekliği, α_L ifadesi t zamanında çıktının işgücüne göre esnekliği, g_Y ifadesi çıktının büyüme oranı, g_K ifadesi sermayenin büyüme oranı, g_L ifadesi işgücünün büyüme oranı ve SR ise Solow Artışı veya Toplam Faktör Verimliliği Büyümesidir. Burada SR'ye artık denmesinin sebebi, teknolojinin çıktı büyümesine olan katkısının, sermaye ve işgücü büyümelerinden arta kalan kısmı olarak karşımıza çıkmasındandır (Barro ve Sala-i Martin, 2004: 434-435; Romer, 2001: 28-30).

Cobb-Douglas üretim fonksiyonu durumunda faktör payları zaman içinde sabittir ve üretim fonksiyonunun üslerine karşılık gelir. Görüldüğü gibi, denklem (5)'den şu sonuç çıkmaktadır: tam rekabet koşullarında ve üretim fonksiyonunun K ve L'de ölçeğe göre sabit getiri özelliği sergilediği durumda, çıktının işgücüne göre esnekliği yani α_L , işgücü payına eşittir. Benzer şekilde tam rekabet koşullarında ve üretim fonksiyonunun K ve L'de ölçeğe göre sabit getiri özelliği sergilediği durumda, çıktının sermayeye göre esnekliği yani α_K , sermaye payına eşittir (Eryugur, 2011: 5).

Doğrudan doğruya ücret faturasını (wage bill) tahmin etmeye yönelik çalışmalar işgücü payının tahmin edilmesine izin vermektedir. Örneğin ABD için işgücü payı, son 100 yıldır istikrarlı bir şekilde, yaklaşık olarak %64 (veya 0,64) düzeylerinde seyretmektedir. Avrupa için de benzer aralıktadır. Hem sermaye stoku hem de sermayenin getirisini ölçmek zor olduğu için, sermaye payının doğrudan doğruya hesaplanması işgücü payına göre daha zordur. Fakat iktisat teorisi bize tam rekabet

koşullarında ve üretim fonksiyonunun K ve L’de ölçüğe göre sabit getiri özelliği sergilediği durumda $\alpha_K + \alpha_L = 1$ eşitliğinin sağlanması gerektiğini söylemektedir. O halde bu durumda, sermaye payı yani $\alpha_K = 0,36$ olarak hesaplanabilir (Eruygur, 2011: 5-6). Bu durumda Türkiye için de esneklikleri yani üretim içindeki faktör paylarını kullanarak büyüme muhasebesi yapılabilir. Yukarıda ki faktör payları dünya ekonomileri için yaklaşık aynı oranlarda kabul edilerek büyüme muhasebesi yapılmaktadır. Bu sebepten dolayı üretim için faktör paylarının Türkiye içinde aynı kabul edilerek büyüme muhasebesi yapılacaktır.

Tablo 2. Bazı OECD Ülkelerinin Büyüme Muhasebesi

Ülkeler	(1) GSYH Büyüme Oranı	(2) Sermaye'den Gelen Katkı	(3) İşgücü'nden Gelen Katkı	(4) TFP Büyüme Oranı
Panel A: OECD Ülkeleri, 1947-1973				
Kanada ($\alpha = 0,44$)	0.0517	0.0254 (49%)	0.0088 (17%)	0.0175 (34%)
Fransa^a ($\alpha = 0,40$)	0.0542	0.0225 (42%)	0.0021 (4%)	0.0296 (54%)
Almanya^b ($\alpha = 0,39$)	0.0661	0.0269 (41%)	0.0018 (3%)	0.0374 (56%)
İtalya^b ($\alpha = 0,39$)	0.0527	0.0180 (34%)	0.0011 (2%)	0.0337 (64%)
Japonya^b ($\alpha = 0,39$)	0.0951	0.0328 (35%)	0.0221 (23%)	0.0402 (42%)
Hollanda^c ($\alpha = 0,45$)	0.0536	0.0247 (46%)	0.0042 (8%)	0.0248 (46%)
İngiltere^d ($\alpha = 0,38$)	0.0373	0.0176 (47%)	0.0003 (1%)	0.0193 (52%)
ABD ($\alpha = 0,40$)	0.0402	0.0171 (43%)	0.0095 (24%)	0.0135 (34%)
Ülkeler	(1) GSYH Büyüme Oranı	(2) Sermaye'den Gelen Katkı	(3) İşgücü'nden Gelen Katkı	(4) TFP Büyüme Oranı
Panel B: OECD Ülkeleri, 1960-1995				
Kanada ($\alpha = 0,44$)	0.0369	0.0186 (51%)	0.0123 (33%)	0.0057 (16%)
Fransa^a ($\alpha = 0,40$)	0.0358	0.0180 (53%)	0.0033 (10%)	0.0130 (38%)
Almanya^b ($\alpha = 0,39$)	0.0312	0.0177 (56%)	0.0014 (4%)	0.0132 (42%)
İtalya^b ($\alpha = 0,39$)	0.0357	0.0182 (51%)	0.0035 (9%)	0.0153 (42%)
Japonya^b ($\alpha = 0,39$)	0.0566	0.0178 (31%)	0.0125 (22%)	0.0265 (47%)
İngiltere^d ($\alpha = 0,38$)	0.0221	0.0124 (56%)	0.0017 (8%)	0.0080 (36%)
ABD ($\alpha = 0,40$)	0.0318	0.0117 (37%)	0.0127 (40%)	0.0076 (24%)

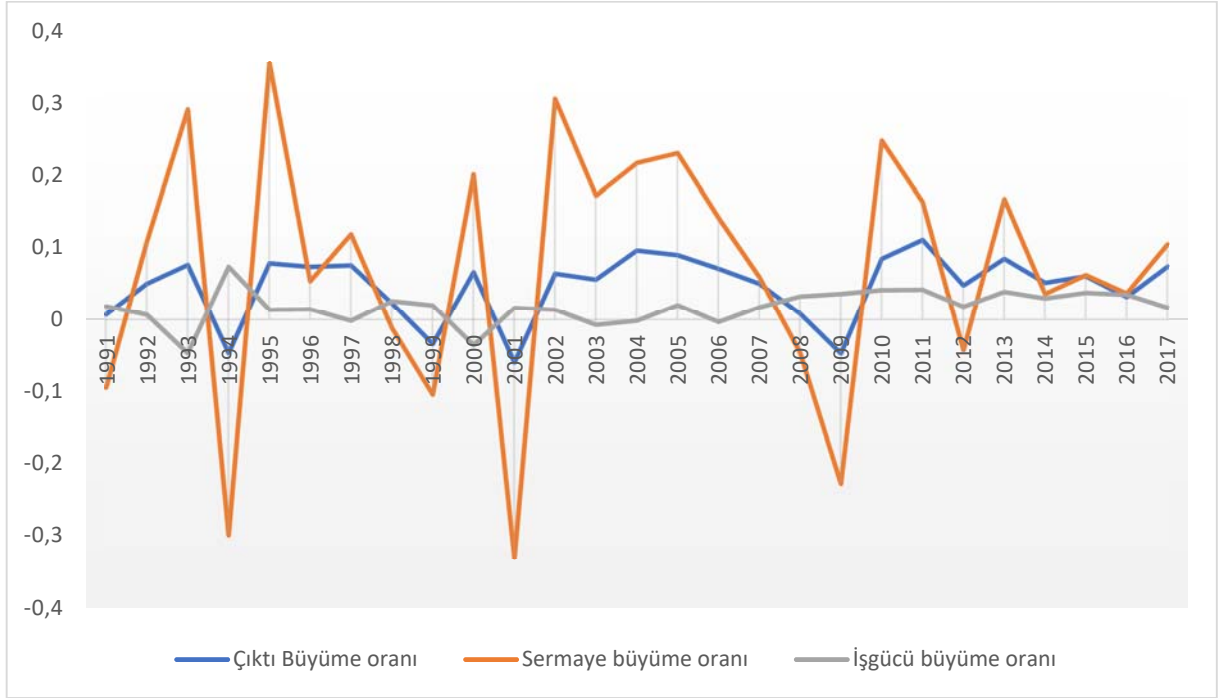
Kaynak: Barro, Sala-i Martin, 2004: 439-440

Örneğin Almanya’yı ele alırsak, Panel A’da görüldüğü üzere, 1947-1973 yılları arasında Almanya yıllık ortalama %6,61 düzeyinde bir büyüme yaşamıştır. Bu büyümenin %56’sı TFV büyümesi ile açıklanmaktadır. Bunun anlamı Almanya’nın gerçekleştirdiği bu büyümenin %56’sı işgücü büyümesi ve sermaye birikimi ile açıklanamamaktadır. Bu yüzden, Almanya’nın bu dönemde gerçekleştirdiği ekonomik mucizeyi, sermaye birikiminden çok teknolojik büyüme daha çok açıklamaktadır.

Diğer taraftan, Young (1995)'e gore, daha onceleri aksine Doğu Asya ekonomik mucizeleri, teknolojik gelişmeden (TFV'deki buymeden) daha çok fiziksel ve beşeri sermaye birikimi ile açıklanmaktadır (Eruygur, 2011: 7).

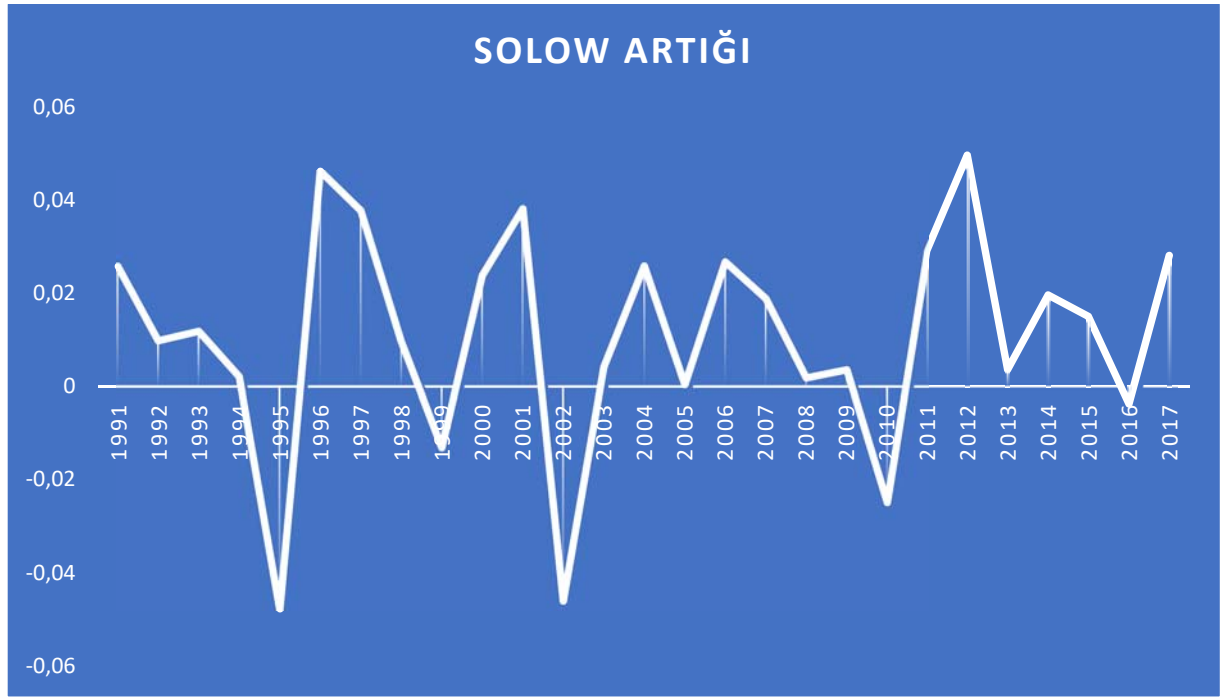
Yukarıda ki anlatılan yontemlerle ve Dünya Bankası'ndan alınan verilerle aşağıdaki grafik ve tablolar oluşturulmuştur.

şekil 1. Türkiye'nin 1991-2017 yılları Arasında Gsyh, Sermaye Ve İşgücü Büyüme Oranları



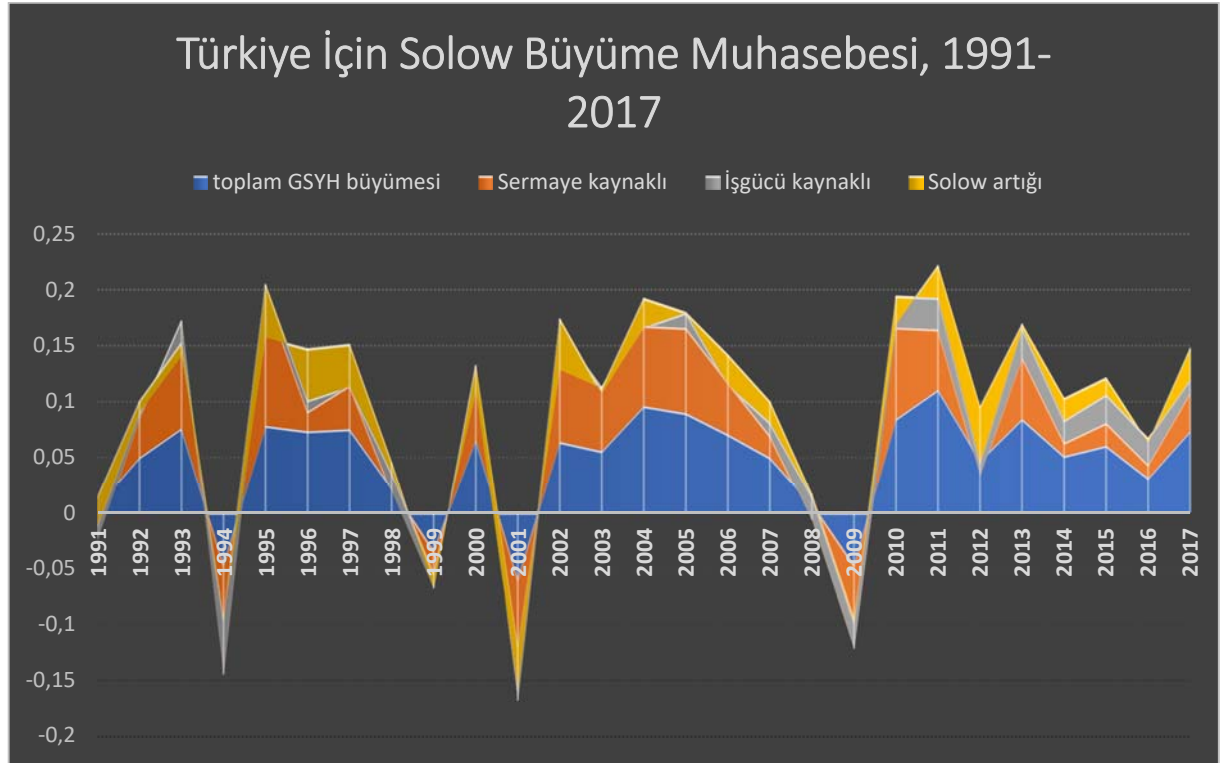
Kaynak: Dünya Bankası

Şekil 2 Türkiye'nin 1991-2017 Yılları Arası Toplam Faktör Verimliliği Değişimi



Şekil 2 oluşturulurken sermayenin üretim içindeki payını 1/3, işgücünün payının ise 2/3 olarak alınmış ve denklem (9) 'da ki yerlerine Şekil 1'deki oranlarla birlikte koyularak Solow artığı hesaplanmıştır.

Şekil 3. Türkiye için Solow Büyüme Muhasebesi, 1991-2017 Arası Değişimi



Tablo 3. Türkiye Ekonomisinin Son 26 Yılının Ortalamasının Büyüme Muhasebesi

	Ortalama (1991-2017)
Toplam GSYH büyümesi	0,04625263
Sermaye kaynaklı	0,02348489
İşgücü kaynaklı	0,01179115
Solow artığı(TFV)	0,01097659

Tablo 3'te Türkiye'nin son 26 yılının ortalama büyümesi ve bu büyümenin faktör payları olan sermaye, iş gücü ve toplam faktör verimliliği hesaplanmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında Türkiye'nin ortalama ekonomik büyüme oranı %4,6 olduğu ve bu oranın yaklaşık 1/4 'ünün sermaye veya işgücü kaynaklı olmadığı saptanmıştır.

SONUÇ

Türkiye'nin son çeyrek yüzyılında toplam faktör verimliliği dalgalı bir seyir izlemiştir. Şekil 1 ve Şekil 2 'ye baktığımızda sermayenin büyüme oranının çok arttığı ve azaldığı yıllarda toplam faktör verimliliğinin de buna paralel bir seyir izlediği gözlemlenmiştir. Bu açıdan yeni yapılacak çalışmalarda bu sonuç dikkate alınarak içsel büyüme modelleriyle TFV ve Sermaye büyüme oranı arasında ki ilişki incelenebilir. Son çeyreğin ortalamalarına baktığımızda ise %4,6 oranında bir büyümenin yarısının sermaye büyümesiyle sağlandığı kalan yarısının da işgücü ve TFV tarafından neredeyse eşit paylaşıldığı görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında Türkiye'nin büyümesi için fiziksel sermayeye ihtiyaç duyduğu bunun da günümüzün önemli ekonomik sorunlarından biri olan cari açığa neden olduğu söylenebilir. Türkiye'nin uzun vadede üretim sisteminde reformlar gerçekleştirerek büyümesini sermaye kaynaklı olmaktan çıkarıp TFV'nin önemli ölçüde katkı sağladığı bir ekonomiye geçmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Abramovitz, M. (1956). Resource and Output Trends in the United States since 1870, *American Economic Review*, (46), 5-23.

Adak M. (2009). Total Factor Productivity and Economic Growth, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 8, s. 15, 49-56.

Ar İ. M., Gergin, R. E. ve Baki B. (2014). İllerin Toplam Faktör Verimliliğinin Kamu Müzeleri Açısından Ölçülmesi: Malmquist-TFV Endeksi Uygulaması, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, s. 23- Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER209126>.

Ateş S. (2012). Türkiye İmalat Sanayinde Toplam Faktör Verimliliği ve Uzun Dönem Büyüme İlişkileri, *Türkiye Ekonomi Kurumu, Tartışma Metni-70*.

Atıyas I. ve Bakış O. (2014). Aggregate and Sectoral TFV Growth in Turkey, *A Growth Accounting Exercise*, *İktisat İşletme ve Finans*, c.29, s.341, 9-36.

Barro, R., J. (2007). *Macroeconomics: A Modern Approach*, South-Western College Pub, NY.

Begg D., Fischer S. ve Dornbusch, (2010). *İktisat*, 8. Baskı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

Bosworth B. P. ve Collins S. M., (2003). *The Empirics of Growth: An Update*, *Brookings Papers on Economic Activity*, (2).

Case E. K., Fair R. C. ve Oster S. M., (2012). *Ekonominin İlkeleri*, 8 Baskı, Palme Yayıncılık, Ankara.

Cobb, C. W. and P. H. Douglas (1928). A theory of production. *American Economic Review* 18(1), 139–165.

Demirtaş Ö. ve Güngör Z., (2004). Portföy Yönetimi ve Portföy Seçimine Yönelik Uygulama, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, c.1, s.4, 103-109.

Diñçer E., (2008). Veri Zarflama Analizinde Malmquist Endeksiyle Toplam Faktör Verimliliği Değişiminin İncelenmesi ve İMKB Üzerine Bir Uygulama, *Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi*, c.15, s.2, 825-846.

Eruygur, Ozan (2011). *Growth Theories, Lecture Notes 8*, Ankara.

Eser U., (1991). Türkiye İmalat Sanayisinde Verimlilik, Teknolojik Gelişme ve Büyümenin Kaynakları, *Milli Produktivite Merkezi Yayınları (1. Verimlilik Kongresi)*, Yayın No: 454, Ankara.

Hulten C. R., (2000). Total Factor Productivity: A Short Biography *National Bureau of Economic Research, Working Paper*, No: W7471.

Kasap Y., (2010). Türkiye Kömür İşletmelerinde Teknik Etkinlik ve Toplam Faktör Verimlilik Gelişimi, *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, s. 22, 75-86.

Kolsuz G. ve Yeldan A. E., (2014). 1980 Sonrası Türkiye Ekonomisinde Büyümenin Kaynaklarının Ayırıştırılması, *Çalışma ve Toplum*, 149-66.

Lorcu F., (2010). Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Endeksi: Türk Otomotiv Sanayi Uygulaması, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt/Vol: 39, Sayı/No: 2, 276-289.

Maddala G. S. and Miller E., (1989). Microeconomics: Theory and Applications, New York, Mc Graw-Hill Book Company.

Saygılı Ş., C. Cihan ve H. Yurtoğlu, (2005). Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi Verimlilik ve Büyüme: 1972-2003, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Yayın No: 2686.

Solow R. M., (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth, Quarterly Journal of Economics c. 70, s. 1, 65-94.

Solow, Robert M. (1957). Technical Change and the Aggregate Production Function. Review of Economics and Statistics 39, 312-32.

Şeker M., (2011). Dünya Bankası İşletme Anketlerinde Toplam Faktör Verimliliği, 24 Ekim 2011 tarihinde TÜSİAD-Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu tarafından düzenlenen Toplam Faktör Verimliliği Çalıştayı, İstanbul.

Şimşek N., (2011). Türkiye'nin Çevresel Enerji Etkinliği ve Toplam Faktör Verimliliği: Karşılaştırımlı Bir Analiz, Ege Akademik Bakış, c. 11, s. 3, 379-396.

Taymaz E., Voyvoda E. ve Yılmaz, K., (2008). Türkiye İmalat Sanayinde Yapısal Dönüşüm, Üretkenlik ve Teknolojik Değişme Dinamikleri, METU ERC Working Papers, No 08/01.

Vergil H. ve Abasız T., (2008). Toplam Faktör Verimliliği, Hesaplanması ve Büyüme İlişkisi: Collins Bosworth Varyans Ayırırması, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, c. 16, s. 2, 160-188.

Snowdon, Brian, (2002). Conversations on Growth, Stability and Trade: An Historical Perspective, Edward Elgar Publishing Limited, Massachusetts, ABD.

Young, Alwyn (1995). The Tyranny of Numbers: Confronting the Statistical Realities of the East Asian Growth Experience. Quarterly Journal of Economics, 110, August, 641-680.

Yaylalı M., Akan Y. ve Işık C., (2010). Türkiye'de Ar&Ge Yatırım Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Eşbütünlüşme ve Nedensellik İlişkisi: 1990-2009, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, c. 5, s. 2, 13-26.

WORLDBANK, (2018), www.worldbank.org/

TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ ENFLASYONİST YAPININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK EKONOMETRİK BİR UYGULAMA

Levent KORAP¹

Sema DİKİLİTAŞ²

ÖZ

Türkiye Ekonomisinde 1970’li yılların sonundan başlayarak günümüze kadar süregelen enflasyon olgusuna yönelik tartışmalar önemini sürdürmektedir. Bu tartışmalar sonucunda enflasyonun nedenlerine ilişkin pek çok farklı görüşler ortaya atılmış ve bu doğrultuda da çeşitli politika önerileri sunulmuştur. Enflasyonist yapının başlıca nedenleri genellikle parasallaşma, talep çekiş baskısı, maliyet itişli ya da arz yanlı etkenler ve geçmiş enflasyon beklentileri şeklindeki bir ayrım kapsamında açıklanmaktadır. Çalışmamızda çağdaş bazı ekonometrik çözümlerden faydalanarak enflasyonun nedenleri saptanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda enflasyonist yapının uzun dönemli belirleyicileri durağan bir ilişki şeklinde ardışık bağımlı gecikmesi dağıtılmış sınır testi yaklaşımı ile tahmin edilmiş, aynı zamanda enflasyonist yapıyı açıklama gücüne sahip etkenler geliştirilmiş etki tepki ve geliştirilmiş tahmin hatası varyans ayrıştırma yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Bulgularımız maliyet temelli etkenleri savunan görüşlere önemli bir destek vermekte ve Türkiye ekonomisi açısından dikkate alınan örneklem tahmin döneminde yurt içi enflasyon üzerinde geçmiş enflasyon gerçekleştirmeleri doğrultusunda oluşan beklentilerin ve pozitif döviz kuru şoklarının etkisinin son derece önemli olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Enflasyon; Zaman Serisi Modellemesi; Türkiye Ekonomisi;

Jel Kodları: C32, E31, E52

¹ Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, lkorap@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-6216-5941

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Tezli Yüksek Lisans Programı,
semadkts34@gmail.com ORCID: 0000-0001-9594-5127

Makalenin Gönderim Tarihi: 08.02.2019; Makalenin Kabul Tarihi: 25.03.2019

AN ECONOMETRIC APPLICATION FOR ASSESSING THE INFLATIONARY FRAMEWORK IN THE TURKISH ECONOMY

ABSTRACT

Discussions upon the inflation phenomenon beginning from the late-1970s till the very recent times have still been highly important in the Turkish economy. Following such developments, many different ideas as for the reasons of the inflation have been alleged, and in this line, various policy proposals have been presented. The main reasons of the inflationary framework are generally explained with a distinction inclusive of monetization, demand pull pressure, cost push or supply side factors and past inflationary expectations. Our paper tries to explore the reasons of inflation by employing some contemporaneous econometric analyses. In this line, the long run determinants of inflationary framework as a stationary relationship have been estimated by vector autoregressive distributed lag bounds testing approach, at the same time the factors that are capable of explaining inflationary framework have been examined by use of generalized impulse response and generalized forecast error variance decomposition methods. Our findings in a considerable way support the approaches emphasizing the importance of cost based factors, and in the sample period estimated for the Turkish economy indicate that effect of expectations occurred in line with past inflation realizations and of positive exchange rate shocks are highly important on inflation.

Key Words: Inflation; Time Series Modeling; Turkish Economy;

JEL Codes: C32, E31, E52

GİRİŞ

Enflasyon tüm dünyada olduğu gibi Türkiye ekonomisinde de önemli makro iktisadi göstergeler arasında yer almaktadır. Bu sebepten dolayı enflasyonun nedenleri ve enflasyon kavramı hem kuramsal hem de uygulamalı çalışmalar arasında önemli bir konuma sahip olmuştur. Bu konu üzerinde birçok araştırma yapılmış ve farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bu kapsamda çalışmamızın amacı Türkiye ekonomisinde enflasyonun nedenlerinin çağdaş bazı zaman serisi tahmin yöntemleri kullanılarak incelenmesi şeklinde belirlenmiştir. Enflasyon hem makro göstergelerin iyileştirilmesi için önemli bir etkeni hem de para politikalarının uygulanabilirliğinin sağlanması için önemli bir bileşeni ifade etmektedir.

Enflasyon kavramı siyasi, ekonomik ve sosyal hayatta farklı tanımlamaları yapılabilen geniş bir yazınsal birikimi kapsamaktadır. Bu tanımlamalardaki ortak vurgu fiyatlar genel düzeyindeki yükselme olarak karşımıza çıkmaktadır. Belirli bir dönem boyunca fiyatlar genel düzeyinde gözlemlenen yüzde artış oranı ‘enflasyon’ olarak tanımlanmaktadır (Dornbusch ve Fischer, 1994). Bu noktada ünlü Nobel ödüllü iktisatçı Friedman enflasyon kavramıyla ilgili günümüzde de oldukça popüler olan bir söyleyişe deyinmiş ve enflasyonu ‘her zaman ve her yerde geçerli parasal bir olgu’ şeklinde vurgulayarak parasal gösterge büyüme oranlarıyla enflasyon arasındaki yakın ve istikrarlı pozitif bir ilişkinin enflasyonun arkasındaki başat bir etken olduğunu vurgulamıştır (Friedman, 1963). Böyle bir iddianın geçerliliği yaklaşık aynı dönemlerde Friedman ve Schwartz (1963) tarafından Amerika Birleşik Devletleri ekonomisi üzerine tarihsel verileri kullanan oldukça kapsamlı bir çalışma içerisinde gösterilmeye çalışılmıştır. Bu tür bir yaklaşımın kuramsal ve uygulamalı olarak akademik iktisat yazını içerisinde yaygın bir şekilde benimsenmesi Merkez Bankacılığının gelişiminde de önemli bir işlev yüklenmiştir.

Bu şekildeki fiyat artışları toplam talebin ya da aynı anlama gelmek üzere ekonomideki toplulaştırılmış harcama düzeyinin toplam üretimden fazla olmasından, parasal yetkililerce uygulanan ve üretim artışıyla desteklenmeyen, aynı zamanda iktisadi bireylerin ellerinde tutmak istedikleri miktarın üzerinde ekonomideki sürekli para arzı artışlarından, ulusal paranın dış değerinde gözlemlenen sürekli değer kayıpları aracılığıyla artan dış alım maliyetlerinin yurt içi fiyatlar genel düzeyine yansıtılmasından, üretim faktör gelirlerindeki örneğin ücretlerdeki ve karlardaki yüksek artışların girişimciler tarafından hammadde ve işlenmiş mal fiyatlarına yansıtılmasından ileri gelebilmektedir. Bu durum da enflasyonun talep-çekişli ya da maliyet-itişli etkenlerin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir (Mishkin, 1997; İmren ve Akman, 1994). Çalışmamızın tahmin içerikli uygulama bölümünde enflasyonist yapıyla ilgili özellikle bu tür bir ayırım üzerinde durulacaktır. Bu doğrultuda, enflasyonun uzun dönem bileşenleri durağan bir ilişki içerisinde saptanırken, dinamik bir tahmin süreciyle değişkenler üzerinde gerçekleşen şoklara enflasyonun nasıl tepki verdiği araştırılacaktır.

Karşılaştırmalı bir çözümleme kapsamında uluslararası düzeyde ülke ekonomilerinin sahip olduğu yıllık enflasyon oranlarının dikkate alınması bu konuda Türkiye ekonomisinin dünya ekonomisi

içerisindeki ayrıcalıklı konumuna işaret edecektir. Tablo 1 ve Tablo 2 içerisinde bu tür bir veri aktarımı gerçekleştirilmiştir:

Tablo 1: Dünya Ekonomileri İçin Tüketici Fiyatları Temelli Yıllık Enflasyon Oranları

Yıllar	00	05	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Avustralya	4,5	2,7	2,9	3,3	1,8	2,4	2,5	1,5	1,3	1,9	1,9
Avusturya	2,3	2,3	1,8	3,3	2,5	2,0	1,6	0,9	0,9	2,1	2,0
Belçika	2,5	2,8	2,2	3,5	2,8	1,1	0,3	0,6	2,0	2,1	2,1
Kanada	2,7	2,2	1,8	2,9	1,5	0,9	1,9	1,1	1,4	1,6	2,3
Şili	3,8	3,1	1,4	3,3	3,0	1,9	4,4	4,3	3,8	2,2	2,4
Çek Cum.	3,8	1,9	1,5	1,9	3,3	1,4	0,3	0,3	0,7	2,5	2,1
Danimarka	2,9	1,8	2,3	2,8	2,4	0,8	0,6	0,5	0,3	1,1	0,8
Finlandiya	3,0	0,6	1,2	3,4	2,8	1,5	1,0	-0,2	0,4	0,8	1,1
Fransa	1,7	1,7	1,5	2,1	2,0	0,9	0,5	0,0	0,2	1,0	1,9
Almanya	1,4	1,5	1,1	2,1	2,0	1,5	0,9	0,2	0,5	1,7	1,9
Yunanistan	3,2	3,5	4,7	3,3	1,5	-0,9	-1,3	-1,7	-0,8	1,1	0,6
Macaristan	9,8	3,6	4,9	3,9	5,7	1,7	-0,2	-0,1	0,4	2,3	2,9
İzlanda	5,1	4,0	5,4	4,0	5,2	3,9	2,0	1,6	1,7	1,8	2,7
İrlanda	5,6	2,4	-0,9	2,6	1,7	0,5	0,2	-0,3	0,0	0,3	0,5
İsrail	1,1	1,3	2,7	3,5	1,7	1,6	0,5	-0,6	-0,5	0,2	0,8
İtalya	2,5	2,0	1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	0,0	-0,1	1,2	1,1
Japonya	-0,7	-0,3	-0,7	-0,3	-0,1	0,3	2,8	0,8	-0,1	0,5	1,0
Kore	2,3	2,8	2,9	4,0	2,2	1,3	1,3	0,7	1,0	1,9	1,5
Letonya	2,7	6,7	-1,1	4,4	2,3	-0,0	0,6	0,2	0,1	2,9	2,5
Litvanya	1,0	2,7	1,3	4,1	3,1	1,0	0,1	-0,9	0,9	3,7	2,7
Meksika	9,5	4,0	4,2	3,4	4,1	3,8	4,0	2,7	2,8	6,0	4,9
Hollanda	2,4	1,7	1,3	2,3	2,5	2,5	1,0	0,6	0,3	1,4	1,7
Yeni Zellanda	2,6	3,0	2,3	4,0	1,1	1,1	1,2	0,3	0,6	1,9	1,6
Norveç	3,1	1,5	2,4	1,3	0,7	2,1	2,0	2,2	3,6	1,9	2,8
Polonya	10,1	2,1	2,6	4,3	3,7	0,9	-0,0	-0,9	-0,6	2,0	1,7
Portekiz	2,9	2,3	1,4	3,7	2,8	0,3	-0,3	0,5	0,6	1,4	1,0
Slovenya	8,9	2,5	1,8	1,8	2,6	1,8	0,2	-0,5	-0,1	1,4	1,7
İspanya	3,4	3,4	1,8	3,2	2,4	1,4	-0,2	-0,5	-0,2	2,0	1,7
İsveç	0,9	0,5	1,2	3,0	0,9	-0,0	-0,2	-0,0	1,0	1,8	2,0
İsviçre	1,6	1,2	0,7	0,2	-0,7	-0,2	-0,0	-1,1	-0,4	0,5	0,9
Türkiye	54,9	8,2	8,6	6,5	8,9	7,5	8,9	7,7	7,8	11,1	16,3

İngiltere	1,2	2,1	2,5	3,8	2,6	2,3	1,5	0,4	1,0	2,6	2,3
ABD	3,4	3,4	1,6	3,2	2,1	1,5	1,6	0,1	1,3	2,1	2,4

Kaynak: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Elektronik veri dağıtım sistemi, erişim adresi: <https://stats.oecd.org/>, erişim tarihi: 07.02.2019.

Tablo 2: Bölgeler ve OECD Üyesi Olmayan Ülkeler Açısından Enflasyon Gerçekleşmeleri

Yıllar	00	05	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Avrupa Birliği (28 ülke)	3,5	2,3	2,1	3,1	2,6	1,5	0,5	0,0	0,3	1,7	1,9
G7	2,3	2,4	1,3	2,6	1,9	1,3	1,6	0,3	0,9	1,8	2,1
OECD Avrupa	5,4	2,4	2,2	3,1	2,8	1,8	1,2	0,7	1,0	2,5	3,1
G20	4,5	3,3	3,3	4,2	3,3	3,2	2,8	2,3	2,2	2,3	3,2
OECD Toplam	4,0	2,6	1,8	2,8	2,2	1,6	1,7	0,6	1,1	2,3	2,6
<u>OECD üyesi olmayan ülkeler</u>											
Brezilya	7,0	6,9	5,0	6,6	5,4	6,2	6,3	9,0	8,7	3,4	3,7
Çin	0,4	1,8	3,3	5,4	2,6	2,6	2,0	1,4	2,0	1,6	2,1
Hindistan	4,0	4,2	12,0	8,9	9,3	10,9	6,4	5,9	4,9	2,5	4,9
Endonezya	3,7	10,5	5,1	5,4	4,3	6,4	6,4	6,4	3,5	3,8	3,2
Rusya	20,8	2,1	4,1	5,0	5,7	5,8	6,1	4,5	6,6	5,2	4,5
Güney Afrika	5,3	2,1	4,1	5,0	5,7	5,8	6,1	4,5	6,6	5,2	4,5

Kaynak: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Elektronik veri dağıtım sistemi, erişim adresi: <https://stats.oecd.org/>, erişim tarihi: 07.02.2019.

Belirtilmelidir ki, Estonya, Lüksemburg ve Slovak Cumhuriyetine ait veri gerçekleştirmeleri yer tasarrufu sağlamak amacıyla tablo dışında bırakılmıştır. Tablo 1 ve Tablo 2 dikkate alınan OECD üyesi ve OECD üyesi olmayan ülkeler içerisinde Türkiye ekonomisinin 2000’li yıllar sonrasında en yüksek yıllık enflasyon oranlarına sahip bir ülke olma özelliğine sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, Türkiye ekonomisindeki enflasyonist yapının başlıca belirleyicilerinin incelenmesi gerek ülkemiz gerekse de dünya ekonomisi açısından özel bir önem taşımaktadır.

Bu açıklamalar ışığında çalışmamızın taslağı şu şekilde özetlenebilir. Birinci bölümde çağdaş iktisat yazınından yararlanılarak Türkiye ekonomisindeki enflasyon olgusunun nedenlerine göre kısa bir açıklama yapılmaktadır. İkinci bölümde tahmin edilen model, veri tanımları ve durağanlık yapısı incelenmektedir. Üçüncü bölümde ardışık bağımlı gecikmesi dağıtılmış (ARDL) sınır testi tahminleri gerçekleştirilmektedir. Dördüncü bölümde genelleştirilmiş etki-tepki (GIR) fonksiyonu, beşinci bölümde de genelleştirilmiş tahmin hatası varyans ayrıştırma (GFEVD) bulguları okuyucuya aktarılmaktadır. Son bölümde bulgular özetlenmekte ve çalışma sonlandırılmaktadır.

1. ENFLASYON OLGUSUNUN NEDENLERİNE GÖRE BİR DEĞERLENDİRME

Kamu harcamalarının finansmanına yönelik parasal yetkililerin denetiminde gerçekleşen parasallaşma olgusu ya da ekonomi içerisindeki mevcut iç borçlanma olanaklarının yarattığı borçlanma maliyetleri enflasyonist ortam üzerinde belirleyici bir işleve sahip olabilmektedir. Türkiye ekonomisi üzerine gerçekleştirilen uygulama içerikli çalışmalar içerisinde Gazioglu (1986), Anand & Wijnbergen (1988), Uygur (1992), Metin (1998) ve Akçay vd. (2002) bu tür bir yaklaşıma destek veren çalışmalar üretmektedir.

Talep yanlı yaklaşımların dikkate alınması durumunda ise ekonomi içerisindeki talep baskısının fiyatlar genel düzeyi üzerindeki etkisini yansıtabilecek ve gerçekleşen reel milli gelirin potansiyel milli gelirden farkı şeklinde hesaplanan çıktı açığı enflasyonist yapıyı etkileyebilmektedir. Bu doğrultuda ve Parasalcı (Monetarist) yaklaşımlar izlenerek parasal büyüklükler ile enflasyon arasındaki etkileşimin izlenmesi enflasyonun parasal boyutunun belirlenmesine katkı sağlayacağı gibi talep yönlü yaklaşımların da bir diğer uzantısını oluşturacaktır. Fry (1986), Fisunoğlu & Çabuk (1998), Günçavdı & Ülengin (2001) ve Dibooglu & Kibritcioglu (2004) gibi çalışmalar Türkiye ekonomisinde talep-çekişli etkenlerin ve parasal büyüklüklerdeki gelişmelerin enflasyon üzerindeki belirleyici etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Üretim yapısı üzerinde doğrudan etkisi bulunan maliyet kökenli ve arz yanlı etkenler ile fiyat oluşum yapısının uzun dönemler süregelmesine hizmet eden fiyat yapışkanlığı olgusu enflasyonun gelişimini belirleyen diğer olası nedenler şeklinde varsayılabilmektedir. Maliyet içerikli ücret ve döviz kuru gelişmelerinin Türkiye ekonomisinde enflasyon oranında meydana getirdiği etkiler üzerine yoğunlaşan çalışmalara örnek olarak Öniş & Özmucur (1990), Erol & Wijnbergen (1997), Metin-Özcan vd. (2000) ve Yeldan (2002) çalışmaları dikkate alınabilmektedir.

Calvo & Végh (1999) parasal içerikli büyüklükler üzerine gerçekleştirilen çeşitli endeksleme mekanizmalarının ve buna dayalı uyumlaştırıcı para politikalarının enflasyonist sürece yol açan asıl etkenlerden ziyade geçmiş enflasyon deneyimlerini enflasyonist yapının temel sebebi olarak ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Gerçekten de Türkiye ekonomisi üzerine hazırlanan çok sayıda çalışma enflasyonist yapışkanlık olgusunu enflasyonun başlıca bir nedeni olarak tahmin etmektedir. Bu çalışmalara örnek olarak Alper & Üçer (1998), Erlat (2002) ve TCMB (2002) gösterilebilir.

2. TAHMİN EDİLEN MODEL, VERİ TANIMLARI VE DURAĞANLIK YAPISI

Yukarıda vurguladığımız yazın bilgisi doğrultusunda Türkiye ekonomisinde yerleşik enflasyonist ortamı inceleyebilmek amacıyla aşağıda verilen işlevsel ilişki tahmin edilmeye çalışılmaktadır:

$$ENFLASYON_t = f(MS_t, ER_t, DB_t, Y_t^{gap}, INER_t) \quad (1)$$

Herhangi bir t gözlem dönemi için $ENFLASYON_t$ değişkeni gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH)

deflatörüne dayalı olarak hesaplanan bir dönemlik enflasyon oranıdır. MS_t değişkeni Türk bankacılık sistemi içerisinde dolaşımdaki para artı yerli ve yabancı para cinsinden vadesiz ve vadeli mevduatların toplamı şeklindeki M2 geniş tanımlı para arzı göstergisini temsil etmektedir. Bu noktada vurgulanması gereken bir durum 2005Q4 döneminden itibaren Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) tarafından para arzı tanımlarında değişikliğe gidilerek para arzı tanımlarının bankacılık sistemindeki yerli para cinsinden mevduatlar ile yabancı para birimi cinsinden mevduatların yerli para birimi cinsinden değerinin toplamı şeklinde hesaplanmaya başlanmasıdır. 2005Q4 dönemi öncesi ve sonrası açısından para arzı tanımlarındaki yapısal değişikliği dikkate almamak için çalışmamızda 2005Q4 döneminden başlayarak bir örneklem dönemi tahmini gerçekleştirilecektir. ER_t değişkeni Türk lirası / ABD doları döviz kuru olup DB_t değişkeni iç borç stokunun cari fiyatlar ile GSYİH'ye oranıdır. Y_t^{gap} 2009: 100 temelli reel GSYİH'den HP filtrelemesi ile elde edilen çevrimsel bileşeni, $INER_t$ ekonomideki fiyat yapışkanlığını ifade etmektedir. MS_t , ER_t ve Y_t^{gap} logaritmik, diğer değişkenler doğrusal yapıda bulunmaktadır. Belirtilmelidir ki, fiyat yapışkanlığı olgusunun enflasyon üzerindeki olası etkisi aşağıda dikkate alacağımız dinamik tahmin süreci içerisinde incelenecektir. $INER_t$ değişken değerleri tahmin edilen model doğrultusunda belirlenecektir.

Kullanılan bütün veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) elektronik veri dağıtım sisteminden (<https://evds2.tcmb.gov.tr/>) elde edilmiş olup 2005Q4 – 2018Q2 örneklem dönemi için mevsimsellikten arındırılmamış bir yapıda tahmin sürecine sokulmuştur. Çalışmamızda bir sonraki aşamada kullanılan değişkenlerin birim kök bilgisi sunulmaktadır. Bu amaçla Lee ve Strazicich (2003) tarafından önerilen ve sınama sürecinde içsel kırılmaların varlığına izin veren çağdaş bir birim kök sınama yöntemine başvurulmuştur. Kırılma altında birim kökün varlığı H_0 (sıfır) varsayımına dayalı sınama sonuçları Tablo 3 içerisinde okuyucuya aktarılmaktadır:

Tablo 3: Lee ve Strazicich (2003) Birim Kök Sınaması: İki İçsel Kırılma

Değişkenler	Model: Crash	Model: Break	Çıkarılma
$ENFLASYON_t$	-2,85 (07Q4, 10Q2)	-10,58 (08Q2, 15Q2)	$I(0)$ ya da $I(1)$
$\Delta ENFLASYON_t$	-9,11 (08Q2, 11Q4)	-11,83 (07Q4, 09Q3)	$I(0)$
MS_t	-2,69 (07Q4, 11Q4)	-5,62 (08Q1, 11Q3)	$I(1)$
ΔMS_t	-5,81 (10Q3, 13Q4)	-6,81 (10Q4, 15Q2)	$I(0)$
ER_t	-2,42 (08Q2, 16Q4)	-5,27 (08Q2, 13Q1)	$I(1)$
ΔER_t	-5,76 (07Q3, 08Q4)	-6,48 (08Q1, 11Q1)	$I(0)$
DB_t	-5,72 (07Q4, 16Q4)	-6,47 (08Q2, 12Q3)	$I(0)$
ΔDB_t	-6,15 (08Q4, 10Q2)	-8,26 (07Q4, 09Q1)	$I(0)$

Y_t^{gap}	-4,78 (07Q4, 09Q1)	-6,23 (08Q4, 12Q1)	$I(0)$
ΔY_t^{gap}	-5,50 (15Q2, 16Q4)	-7,57 (08Q3, 11Q4)	$I(0)$
<u>Kritik değ.</u> 5%	-3,56	-6,18	

Yukarıda Δ fark işlemcisidir. Tablo iki olası çoklu kırılma altında Lee ve Strazicich (2003) en küçük sına istatistiklerinin (tau) göre örneklem içerisindeki bilinmeyen bir tarihte yapısal kırılmayı dikkate almaktadır. Sınamlar için dikkate alınan en yüksek gecikme uzunluğu 5 olarak saptanmıştır.

Birim kök tahmin bulgularına göre $ENFLASYON_t$ değişkeninin kullanılan birim kök modeline göre düzey değerleri açısından $I(0)$ ya da $I(1)$ olma durumu çelişkili bir sonuç üretmektedir. MS_t ve ER_t değişkenleri birinci dereceden bütünleşik bir yapıda bulunmaktadır. DB_t ve Y_t^{gap} değişkenleri ise düzey değerleri açısından durağan bir sonuç üretmektedir. Bu bulgular doğrultusunda modelin tahmin işlemi için çağdaş bir zaman serisi tahmin yöntemi olan ardışık bağlanımlı gecikmesi dağıtılmış sınır testi yaklaşımına başvurulacaktır.

3. SINIR TESTİ TAHMİN BULGULARI

Çalışmamızda bir sonraki aşamada yukarıda elde edilen sonuçların tutarlılığını sınavabilmek için Pesaran vd. (2001) tarafından önerilen $ARDL$ eşbütünleşim denklemi ve hata düzeltme modeli tahmin edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla $ARDL$ modelinde dikkate alınan bağımlı değişken ve açıklayıcı değişkenler için gecikme sayısı en çok 4 olarak dikkate alınmak üzere Schwarz Ölçütü (SC) kullanılarak pek çok $ARDL$ modeli tahmin edilmiştir. Değerlendirme amaçlı tahmin edilen model sayısı 2500'dür. Bu modeller açısından herhangi bir deterministik bileşenin dikkate alınmaması durumunda, deterministik bileşen olarak yalnız sabit katsayının dikkate alınması durumunda ve deterministik bileşen olarak sabit katsayı ve trendin dikkate alınması durumunda $ARDL(2, 0, 2, 0, 3)$ modeli bilgi ölçütünü en küçük yapan uygun model olarak saptanmıştır. Ele alınan model tarafından belirlenen eşbütünleşik ilişkiye ait düzey değer eşitlikleri Tablo 4'te ve tanı koyma sınımları Tablo 5'de sunulmaktadır. $\chi_{SC}^2(1)$ ve $\chi_{SC}^2(4)$ ardışık bağımlılık (serial correlation) olmaması sıfır varsayımı altında sırasıyla birinci ve dördüncü dereceden Breusch-Godfrey hata terimleri Lagrange çarpanı testi F – istatistiklerini, Nor hata terimlerinin normal dağılımı sıfır varsayımı altında Jarque-Bera normallik istatistiğini ve Het sabit varyanslılık sıfır varsayımı altında Breusch-Pagan-Godfrey değişen varyans testi F – istatistiklerini göstermektedir. Test istatistiklerine ait olasılık değerleri parantez içerisinde. $ARDL(2, 0, 2, 0, 3)$ modeli açısından hata terimlerinin beyaz gürültü olma özelliğine sahip olduğu görülmektedir.

Uzun dönem düzey değer eşitliklerinin incelenmesi eşitliğe kısıtlanan deterministik bileşen varsayımlarından bağımsız olarak bütün modeller için değişkenler arasında eşbütünleşik bir ilişki

olduğunu ortaya koymaktadır. Tüm modellerde F – Sınır testi F – istatistiği $I(0)$ ve $I(1)$ eşik sınır değerlerinin üzerindedir. Sabit katsayı ya da trend bileşeninin koşullu hata düzeltme modelinde yer almasına karşılık uzun dönem düzey değer eşitliğine kısıtlanmadığı modellerde t – Sınır testi t – istatistiği de mutlak değer olarak eşik sınır değerlerinin üzerinde bulunmaktadır. Modeller genel olarak benzer değişken katsayı bulguları üretmektedir. Bütün modeller içerisinde deterministik bileşenler açısından yalnız sabit terimin koşullu hata düzeltme modelinde yer almasına karşılık uzun dönem düzey değer eşitliğine kısıtlanmadığı ‘kısıtlanmamış sabit & trend yok’ modeli en yüksek F – Sınır testi F – istatistiğine sahiptir. Çalışmada bu model ile devam edilecektir. Tahmin edilen Eşitlik (2) aşağıdadır:

Tablo 4: Uzun Dönem Düzey Değerler Eşitliği ve Sınır Testi

<u>ARDL(2,0,2,0,3) modeli</u>					
<u>Sabit yok & trend yok</u>					
$ENFLASYON_t = 0,009 * MS_t + 0,017 * ER_t + 0,002 * DB_t + 0,008 * Y_t^{gap}$					
<i>olas.</i>	[0,08]	[0,01]	[0,69]	[0,09]	
			$I(0)$	$I(1)$	
F – Sınır testi		F – ist. 26,36	5%	2,26	3,48
t – Sınır testi		t – ist. –11,00	5%	–1,95	–3,60
<hr/>					
<u>ARDL(2,0,2,0,3) modeli</u>					
<u>Kısıtlanmış sabit & trend yok</u>					
$ENFLASYON_t = 0,012 * MS_t + 0,025 * ER_t + 0,008 * DB_t + 0,009 * Y_t^{gap} + 0,250$					
<i>olas.</i>	[0,07]	[0,02]	[0,61]	[0,08]	[0,09]
			$I(0)$	$I(1)$	
F – Sınır testi		F – ist. 23,09	5%	2,56	3,49
<hr/>					
<u>ARDL(2,0,2,0,3) modeli</u>					
<u>Kısıtlanmamış sabit & trend yok</u>					
$ENFLASYON_t = 0,012 * MS_t + 0,025 * ER_t + 0,008 * DB_t + 0,009 * Y_t^{gap}$					
<i>olas.</i>	[0,07]	[0,02]	[0,61]	[0,08]	
			$I(0)$	$I(1)$	
F – Sınır testi		F – ist. 27,61	5%	2,86	4,01
t – Sınır testi		t – ist. –11,01	5%	–2,86	–3,99
<hr/>					
<u>ARDL(2,0,2,0,3) modeli</u>					
<u>Kısıtlanmamış sabit & kısıtlanmış trend</u>					
$ENFLASYON_t = 0,010 * MS_t + 0,021 * ER_t + 0,009 * DB_t + 0,007 * Y_t^{gap} + 0,001 * TREND$					
<i>olas.</i>	[0,09]	[0,02]	[0,57]	[0,09]	[0,38]
			$I(0)$	$I(1)$	
F – Sınır testi		F – ist. 22,68	5%	3,05	3,97
<hr/>					

ARDL(2,0,2,0,3) modeli

Kısıtlanmamış sabit & kısıtlanmamış trend

$$ENFLASYON_t = 0,010 * MS_t + 0,021 * ER_t + 0,009 * DB_t + 0,007 * Y_t^{gap}$$

olas. [0,09] [0,02] [0,57] [0,09]

F – Sınır testi

$I(0)$ $I(1)$
F – ist. 22,21 5% 3,47 4,57

t – Sınır testi

t – ist. -9,59 5% -3,41 -4,36

Tablo 5: ARDL Modeli Tanı Koyma (Diagnostic) Bilgileri

$\chi^2_{sc}(1)$	$\chi^2_{sc}(4)$	Nor	Het
0,71 (0,41)	2,00 (0,12)	3,93 (0,14)	1,00 (0,46)

$$ENFLASYON_t = 0,012 * MS_t + 0,025 * ER_t + 0,008 * DB_t + 0,009 * Y_t^{gap} \quad (2)$$

olas. [0,07] [0,02] [0,61] [0,08]

Eşitlik (2)'ye göre Türkiye ekonomisi koşullarında ve örneklem döneminde uzun dönemli durağan bir ilişki kapsamında yurt içi enflasyona en fazla katkı yapan etken döviz kuru durumundadır. Döviz kuru gerek bu modelde gerekse de Tablo 4 içerisinde tahmin edilen diğer modellerde katsayı olarak enflasyon üzerinde en fazla etkisi olan, aynı zamanda istatistiksel olarak da en düşük olasılık değerine sahip değişken durumundadır. Döviz kurundaki yüzde 1 artış yurt içi enflasyonda yaklaşık yüzde 2,5'lik bir artışa neden olmaktadır. Döviz kuru değişkeninin yanı sıra geniş para arzını temsil eden değişken de enflasyon üzerinde pozitif bir katkı yapmaktadır. Ancak bu değişkeninin katsayısı döviz kuru değişkenine göre çok daha küçük bir değere sahiptir. İstatistiksel olarak para arzı değişkeni tahmin edilen bütün modellerde yurt içi enflasyonu yüzde 10 olasılık değeri kapsamında açıklama kabiliyetine sahiptir. Bu sonuç değişkenin enflasyonu açıklayabilme yeteneğini döviz kuruna göre istatistiksel olarak azaltmaktadır. Geniş tanımlı para arzındaki yüzde 1'lik bir artış yurt içi enflasyonda yaklaşık yüzde 1,2'lik bir artış meydana getirmektedir.

Çalışmada fiili reel GSYİH'nin HP filtreleme yöntemiyle elde ettiğimiz potansiyel reel GSYİH'den farkı şeklinde hesaplanan çıktı açığı değişkeni ile yurt içi enflasyon arasında da pozitif, ancak para arzı değişkenine benzer şekilde istatistiksel olarak yüzde 10 olasılık değeri kapsamında anlamlı bir ilişki elde edilmektedir. Reel GSYİH'nin konjonktürel bileşenini gösteren bu değişkendeki yüzde 1'lik artış yurt içi enflasyonu uzun dönemde yaklaşık yüzde 0.9 arttırmaktadır. İç borç stokunun cari fiyatlar ile GSYİH'ye oranını gösteren değişken ile yurt içi enflasyon arasında örneklem döneminde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmemektedir. Dolayısıyla ARDL sınır testi eşbütünleşim yöntemine dayalı tahmin bulgularımız uzun dönemli durağan bir ilişki kapsamında Türkiye ekonomisindeki enflasyonist yapı üzerinde en fazla etkiye sahip bileşenin döviz kuru olduğunu

göstermektedir. Tablo 6 içerisinde ARDL (2,0,2,0,3) modeline ait kısa dönem hata düzeltme modeli aktarılmaktadır:

Tablo 6: ARDL (2,0,2,0,3) Modeline Ait Kısa Dönem Hata Düzeltme Modeli

<i>Bağımlı değişken : $d(ENFLASYON)_t$</i>				
<i>Değişken</i>	<i>Katsayı</i>	<i>Std.Hata</i>	<i>t – ist.</i>	<i>olas.</i>
$d(ENFLASYON)_{t-1}$	0,71	0,10	68,6	0,00
$d(ER)_t$	0,22	0,04	6,22	0,00
$d(ER)_{t-1}$	-0,08	0,03	-2,41	0,02
$d(Y^{gap})_t$	-0,05	0,03	-1,76	0,09
$d(Y^{gap})_{t-1}$	0,09	0,03	3,25	0,00
EC_{t-1}	-0,38	0,12	-3,14	0,00
C	0,45	0,04	12,32	0,00

Tablo 6'nın incelenmesi uzun dönem durağan denge ilişkisinden sapmalarının yaklaşık yüzde 38'inin bir dönem gecikmeli hata düzeltme katsayısı (EC_{t-1}) aracılığıyla bir dönem içerisinde ortadan kalktığını göstermektedir. Yani, tahmin edilen model doğrultusunda yaklaşık üç gözlem dönemi içerisinde Türkiye ekonomisi koşullarında denge ilişkisinin yeniden sağlandığı anlaşılmaktadır.

4. GENELLEŞTİRİLMİŞ ETKİ – TEPKİ (GİR) FONKSİYONU TAHMİNLERİ

Türkiye ekonomisindeki enflasyonist yapının başlıca belirleyicilerinin saptanabilmesi amacıyla bu bölümde enflasyon olgusu önceki bölümde dikkate aldığımız başlıca olası nedenleri ile dinamik bir ilişki içerisinde ele alınmaktadır. Bu amaçla öncelikle doğrusal olmayan dinamik sistemler için Koop vd. (1996) tarafından geliştirilen ve daha sonra Pesaran & Shin (1998) tarafından çok değişkenli doğrusal modeller için yaygınlaştırılan genelleştirilmiş etki-tepki işlevsel ilişkisine başvurulmaktadır. Koop vd. (1996)'nın vurguladığı gibi, etki - tepki çözümlemesinin temelinde herhangi bir t zamanında içsel bir değişken sistemi üzerinde gerçekleşen bir şokun ilgili sistemin başka bir şok tarafından etkilenmediği varsayımı altında $t+n$ zamanında sistemi ne şekilde etkilediğinin belirlenmesi düşüncesi bulunmaktadır.

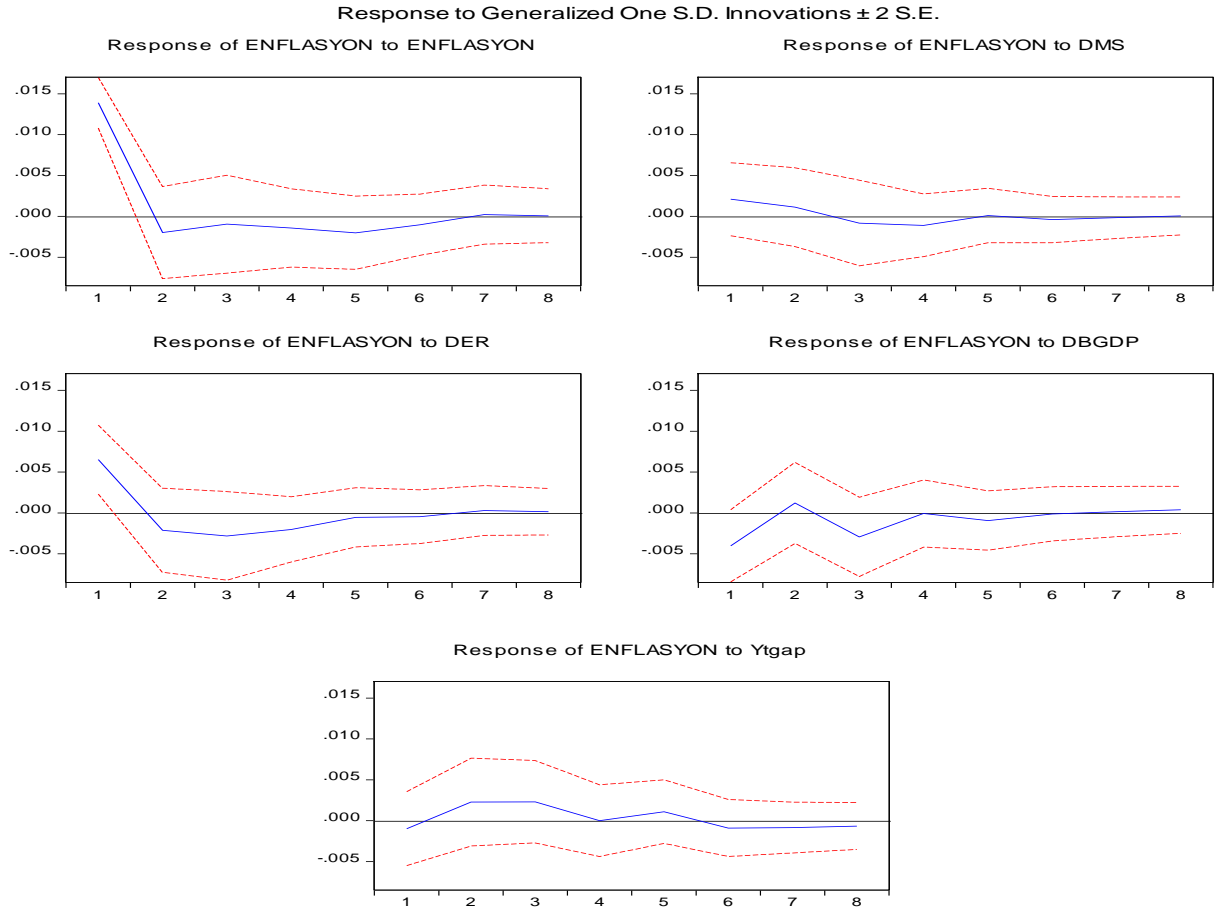
Green (2000) aynı zamanda etki - tepki işlevini sistemi oluşturan değişkenlerin kendi denge ya da durağan durum değerlerine geri döndüğü bir yol şeklinde tanımlamaktadır. Bu durumun gerçekleşmesi ise bir yandan değişkenlerin durağan yapısını ortaya koyarken diğer yandan da t zamanında sistem üzerine uygulanan bir şokun etkisinin ne zaman ortadan kalkacağını, yani sıfıra yaklaşacağını belirtecektir. Bu yöntemin araştırmacılara sağladığı bir olanak dikkate alınan değişken sistemindeki değişkenlerin önsel içerikli sıralanması ile ilgili olarak herhangi bir kısıt ortaya koymamasıdır.

GIR tahmin süreci sınırlandırılmamış bir vektör ardışık bağlanım (*VAB*) modelindeki değişken sıralamasından bağımsız tahmin bulguları vermesine karşılık iktisadi bazı çıkarsamalar doğrultusunda içsel değişkenler arasındaki ilişkiler ile ilgili yapılabilecek önsel varsayımların uygulanmasından araştırmacıları yoksun bırakmaktadır. Bu açıklamalar ışığında bir önceki bölümde dikkate aldığımız değişken sistemi zerine *GIR* işlevi uygulanacaktır. Değişkenlerin durağan yapıdaki biçimleri dikkate alınacak olup aşağıdaki fonksiyonel ilişki *GIR* kapsamında tahmin edilecektir:

$$ENFLASYON_t = f(\Delta MS_t, \Delta ER_t, DB_t, Y_t^{gap}, INER_t) \quad (3)$$

Modelin dinamik yapısı için Akaike bilgi lt ve Schwarz bilgi lt kullanılmış, her iki lt de *VAB* modeli gecikme sayısını 2 olarak belirlenmiştir. En yüksek karakteristik polinom kökü 0.83 değerini almakta, dolayısıyla *VAB* modeli istikrar koşulu sağlanmaktadır. 2000 Monte Carlo denemesi ile ± 2 standart hata bantlarını içeren bulgularımız aşağıya aktarılmıştır. st ve alt güven bantlarının aynı işareti taşımaları etki – tepki işlevlerinin istatistiksel anlamlılığına işaret edecektir. Tahmin edilen şokların ilerleyen dönemler içerisinde snmesi değişkenlerin durağan yapısından kaynaklanmaktadır.

Şekil 1: Genelleştirilmiş Etki – Tepki İşlevleri



Etki - tepki işlevlerine ait şekiller önemli bazı çıkarımlara ulaşmamızı sağlamaktadır. Enflasyon en fazla kendi üzerinde gerçekleşen şoklara pozitif bir şekilde tepki vermektedir. Enflasyon oranı kendi üzerinde gerçekleşen bir şoka izleyen ilk iki dönem içerisinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde tepki vermekte, bir standart hatalık pozitif bir şok enflasyonda yaklaşık yüzde 1,4 artışa yol açmaktadır. Bu durum enflasyonist süredurum ya da yapışkanlık olgusunun ekonomideki varlığına destek vermektedir. Bulgularımız doğrultusunda Türkiye ekonomisi koşullarında enflasyonist yapıya karşı uygulanabilecek istikrar programları her şeyden önce bu süredurumu, yani geçmiş enflasyon gelişmeleri ile iktisadi birimlerin geleceğe yönelik enflasyon beklentileri arasındaki bağımlılığı ortadan kaldırmaya çalışmalıdır.

Yine istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde döviz kuru şoklarının da yurt içi enflasyon üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkisi gözlenmektedir, döviz kuru üzerinde gerçekleşen bir standart hatalık pozitif bir şok enflasyonu şoku izleyen dönemde yaklaşık yüzde 0,65 arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuç Türkiye ekonomisindeki enflasyonun önemli bir maliyet bileşeni taşıdığını göstermekte, enflasyonist yapıya karşı tasarlanan istikrar programlarının mutlaka döviz kurundaki gelişmeleri dikkate alması gerektiğini ortaya koymaktadır.

şekillerin incelenmesi gerek kullandığımız geniş tanımlı para arzı büyüklüğünde gerekse de iç borç stokunun cari fiyatlar ile GSYİH'ye oranını gösteren değişkende ve tanımlanan çıktı açığı değişkeninde meydana gelen şokların enflasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisini göstermemektedir. Bu bileşenlerin talep yönlü yapıları dikkate alındığında, Türkiye ekonomisindeki enflasyonist yapı üzerinde en azından kendi dikkate aldığımız örneklem döneminde ve kullandığımız dinamik tahmin süreci kapsamında makroiktisadi harcama içerikli etkenlerden kaynaklanan bir baskı gözükmemektedir. Özellikle parasal büyüklük ile enflasyon arasında gerçekteştirdiğimiz dinamik tahmin süreci sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmaması parasal yetkililer tarafından enflasyona karşı uygulanabilecek para politikalarının etkinliğini sınırlandırıcı bir nitelik taşımaktadır. *VAB* modeline yönelik tanı koyma sına ma bilgileri aşağıdadır:

Tablo 7: VAB Modeli Tanı Koyma Bilgileri

$\chi_{sc}^2(1)$	$\chi_{sc}^2(4)$	<i>Nor</i>	<i>Het</i>
27,60 (0.33)	20,68 (0.71)	35,97 (0.00)	303,41 (0.43)

$\chi_{sc}^2(1)$ ve $\chi_{sc}^2(4)$ ardışık bağımlılık (serial correlation) olmaması sıfır varsayımıyla sırasıyla birinci ve dördüncü dereceden *VAB* modeli hata terimi ardışık bağımlılık Lagrange çarpanı LM sınamalarını, *Nor* hata terimlerinin çok değişkenli normal dağılımı sıfır varsayımı altında *VAB* modeli hata terimleri Jarque-Bera normallik sınamalarını ve *Het* sabit varyanslılık sıfır varsayımı altında *VAB* modeli hata terimi değişen varyans ki-kare sınamalarını göstermektedir.

5.GENELLEŞTİRİLMİŞ TAHMİN HATASI VARYANS AYRIŞTIRMASI (GFEVD)

Çalışmamızda son olarak enflasyon değişkeni için *VAB* modeli genelleştirilmiş varyans - ayrıştırma işlevine başvurulmaktadır. Kısa bir karşılaştırma yapmak gerekirse, yukarıda incelenen genelleştirilmiş etki tepki işlevi *VAB* modeli içerisinde herhangi bir içsel değişkende meydana gelen bir standart hatalık değişime sistemi oluşturan her bir içsel değişkenin vermesi beklenen tepkiyi ölçmeye çalışırken, varyans ayrıştırma işlevi içsel bir değişkende meydana gelen tahmin hatasının yüzde olarak ne kadarının kendisinde ve diğer içsel değişkenlerde meydana gelen değişmeler sonucu ortaya çıktığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Tahmin hatası varyansının yüzde 100'ünü açıklama gücüne sahip *GFEVD* tahmin sürecinin gerçekteştirilmesinde Lanne ve Nyberg (2016) kaynağından yararlanılmıştır:

Tablo 8: Genelleştirilmiş Varyans Ayrıştırma İşlevleri

Aylar	<i>ENFLASYON</i>	<i>DMS</i>	<i>DER</i>	<i>DBGDP</i>	Y_t^{gap}
1	75,10	1,70	16,54	6,28	0,37
3	66,68	2,13	18,50	8,84	3,85
6	65,55	2,46	19,01	8,67	4,31
12	65,01	2,45	18,89	8,81	4,83
20	64,98	2,45	18,89	8,82	4,85

Yirmi aylık bir dönem dikkate alınarak gerçekleştirilen genelleştirilmiş varyans-ayrıştırma çözümlemesi enflasyonda meydana gelen tahmin hatası varyansının yüzde 65'lik kısmının kendisinde meydana gelen şoklar tarafından açıklanma gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç yukarıda gerçekleştirilen etki - tepki çözümlemesi bulguları ile birlikte değerlendirildiğinde geçmiş beklentiler temelli enflasyonist süredurum bileşeninin inceleme döneminde sahip olduğu önemi ortaya koymaktadır. Enflasyonda meydana gelen tahmin hatası varyansını açıklama gücüne sahip diğer önemli bir etken ise döviz kuru değişim oranları olarak tahmin edilmektedir. Yirmi aylık dönem sonucunda enflasyonda meydana gelen tahmin hatasının yaklaşık yüzde 19'luk bir bölümü döviz kuru değişim oranları tarafından açıklanabilmektedir. Geniş tanımlı para arzı büyüme oranında meydana gelen şoklar enflasyon düzeyindeki tahmin hatasının yalnızca yaklaşık yüzde 2,5'lik bir kısmından sorumlu iken iç borç stokunun cari fiyatlar ile GSYİH'ye oranını gösteren değişken ile tanımlanan çıktı açığı değişkeni ayrı ayrı olarak enflasyon tahmin hatasının yaklaşık yüzde 8,8'lik ve yüzde 4,9'luk bir bölümünü açıklama gücüne sahiptir.

Elde ettiğimiz bulgular genelleştirilmiş etki – tepki çözümlemesi tahmin bulgularını desteklemekte ve geçmişe yönelik beklentiler doğrultusunda şekillenen enflasyonist yapışkanlık olgusunun enflasyona karşı mücadele amacı ile uygulanacak istikrar politikalarında politika yapıcılarının önündeki en büyük bir engeli oluşturduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye ekonomisi koşullarında başarılı bir enflasyon karşıtı istikrar politikası geçmişe yönelik fiyatlama karar davranışlarının mevcut enflasyon üzerindeki etkisini ortadan kaldıracak özelliklere sahip olmalıdır. Bu da açıkça politika yapıcılar tarafından beklentilerin başarılı bir şekilde yönetilmesi ile sonuçlanacak istikrar politikası önlemlerinin alınmasını gerektirmektedir.

SONUÇ

Türkiye ekonomisi özellikle 1980'li yıllardan sonra yüksek ve kalıcı bir enflasyona tanıklık etmiş ve bu yapı ile mücadele etmeye çalışmıştır. Günümüze kadar uzanan bu süreç aslında enflasyonun nedenlerinin tam olarak saptanamamasından dolayı ekonomide fiyat istikrarını sağlamaya yönelik olarak çözümlenememiştir. Enflasyonun arkasında yatan temel etkenlerin bilinmesi enflasyonla mücadelede politika yapıcılara önemli bir yol gösterici olacak ve politika oluşturma sürecinde dönem başı hedefler ile dönem sonu gerçekleştirmeler arasındaki tutarlılığın sağlanmasına hizmet edecektir.

Çalışmamızda Türkiye ekonomisindeki enflasyonist sürecin özelliklerini çeşitli açılardan tartışmaya ačan bir denemeye yer verilmiştir. Bu amaçla, enflasyonist yapıya yol ačan başlıca bileşenler çağdaş zaman serisi çözümlemesinin olanak verdiği bazı tahmin süreçleri ile incelenmeye çalışılmıştır. Bulgularımız inceleme döneminde enflasyonist yapışkanlık olgusunun enflasyon ile ilgili beklentilerin oluşum süreci üzerindeki belirleyici işlevini ortaya koymuş, daha sonra döviz kuru temelli maliyet şoklarının enflasyonist yapıya yol ačan başlıca etkenler olduğunu göstermiştir. Ekonomideki talep yönlü etkenlerin bir göstergesi olarak dikkate alınabilecek parasal büyüklük ve çıktı açığı değişkenleri ile enflasyon arasında ise çalışmamız kapsamında anlamlı bir etkileşim bulunamamıştır.

Sonuç olarak, çalışmamızda Türkiye ekonomisinin deneyimlemiş olduğu enflasyonist süreçle ilişki olarak geçmiş veri gerçekteşmeleri doğrultusunda ortaya çıkan enflasyonist beklenti olgusu enflasyonun başlıca bir nedeni olarak belirlenmekte, ayrıca enflasyonist yapının talep çekişli etkenlerden ziyade pozitif parasal döviz kuru şokları temelli maliyet itişli bir özellik taşıdığı sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla enflasyonla mücadele aşamasında politika yapıcıların iktisadi karar birimleri açasından enflasyonist süredurum olgusunun ortaya çıkmasına neden olan fiyat düzeyi üzerindeki beklenti oluşum sürecini başarılı bir şekilde yönetmesi ve esnek bir döviz kuru sistemi altında döviz kuru üzerinde ortaya çıkabilecek pozitif şokları engellemeye çalışması başlıca politika önerileri olarak ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Alper, C. E. & Üçer, M. (1998). Some observations on Turkish inflation: a ‘random walk’ down the past decade. *Boğaziçi Journal*, 12(1), 7-38.

Akçay, O. C., Alper, C.E. & Özmucur S. (2002). Budget deficit, inflation and debt sustainability: evidence from Turkey (1970-2000), In Aykut Kibritçioğlu, Libby Rittenberg and Faruk Selçuk (Eds.), *Inflation and Disinflation in Turkey* (77-96), Ashgate Publishing Limited.

Anand, R. & Winjbergen, S. (1988). Inflation, external debt and financial sector reform: a quantitative approach to consistent fiscal policy with an application to Turkey. *NBER Working Paper*, 2731, October.

Calvo, G.A. & Végh, C.A. (1999). Inflation stabilization and BOP crises in developing countries, In John Taylor and Michael Woodford (Eds.), *Handbook of Macroeconomics* (1531-1614), Volume C, North Holland.

Dibooglu, S. & Kibritcioglu, A. (2004). Inflation, output and stabilization in Turkey, 1980-2002. *Journal of Economics and Business*, 56, 43-61.

Dornbusch, R., Fischer, S. (1994). *Macroeconomics*. Sixth Edition, New York: McGraw-Hill, Inc.

Erlat, H. (2002). Long memory in Turkish inflation rates, In Aykut Kibritçioğlu, Libby Rittenberg & Faruk Selçuk (Eds.), *Inflation and Disinflation in Turkey* (97-122), Ashgate Publishing Limited.

Erol, T. & Winjbergen, S., (1997). Real exchange rate targeting and inflation in Turkey: an empirical analysis with policy credibility. *World Development*, 25/(10), 1717-1730.

Fisunoğlu, H.M. & Çabuk, H.A. (1998). Düşük oranlı ve sürekli kur ayarlamalarının enflasyon üzerindeki etkisi. *ODTÜ Gelişim Dergisi*, 25(2), 297-309.

Friedman, M. (1963). *Inflation: causes and consequences*. New York: Asia Publishing House.

Friedman, M., Schwartz, A. (1963). *A monetary history of the United States, 1867-1960*. NJ: Princeton University Press, Princeton.

Fry, M. (1986). Turkey’s great inflation. *METU Studies in Development*, 13(1-2), 95-116.

Gazioğlu, Ş. (1986). Government deficits, consumption and inflation in Turkey. *METU Studies in Development*, 13(1-2), 117-134.

Green, W. H. (2000). *Econometric analysis*. Prentice-Hall, Inc.

Günçavdı, Ö., Levent, H. & Ülengin, B. (2000). Yüksek ve değişken enflasyonun tahmininde alternatif modellerin karşılaştırılması: Türkiye örneği. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 27(1-2), 149-171.

<https://evds2.tcmb.gov.tr/>, erişim tarihi: 07.02.2019.

<https://stats.oecd.org/>, erişim tarihi: 07.02.2019.

İmren, A., Akman, İ. (1994). *Türkiye’de ve dünya’da enflasyon*. İstanbul: Era Yayıncılık.

Lanne, M. & Nyberg, H. (2016). Generalized forecast error variance decomposition for linear and nonlinear multivariate models. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 78(4), 595-603.

Lee, J. & Strazicizh, M.C. (2003). Minimum lagrange multiplier unit root test with two structural rebaks. *The Review of Economics and Statistics*, 85(4), 1082-1089.

Metin, K. (1998). The relationship between inflation and the budget deficit in Turkey. *Journal of Business & Economic Statistics*, 16(4), pp. 412-422.

Metin-Özcan, K., Voyvoda, E. & Yeldan, E. (2000). On the patterns of trade liberalization, oligopolistic concentration and profitability: reflections from post-1980 Turkish manufacturing, *Paper Presented at the IVth Annual METU Conference on Economics*, Ankara, September, 2000.

Mishkin, F. S. (1997). *The economics of Money, Banking and Financial Markets*. 5. Ed., Addison-Wesley.

Öniş, Z. & Özmucur, S. (1990). Exchange rates, inflation and money supply in Turkey: testing the vicious circle hypothesis. *Journal of Development Economics*, 32(1), 133-154.

Peasaran, M. H. & Shin, Y. (1998). Generalized impulse response analysis in linear multivariate models. *Economics Letters*, 58, 17-29.

Pesaran, M.H., Shin, Y. & Smith, R.J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16, 289-326.

TCMB (2002). *Para politikası raporu*, Nisan.

Uygur, E. (1992). Price, output and investment decisions of firms: an explanation of inflation and growth in Turkish industry, In H. Ersel (Ed.), *Price Dynamics: Papers Presented at a Workshop Held in Antalya Turkey on May 7-10 Ankara: CBRT*.

Yeldan (2002). *Küreselleşme sürecinde Türkiye ekonomisi: bölüşüm, birikim ve büyüme*. Altıncı Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.

PSYCHOLOGICAL RESILIENCE ON CAREER ANCHORS

Ali Şükrü ÇETİNKAYA¹

Arif DAMAR²

ABSTRACT

Globalization and rapid evolution in technology have brought about intense competition among organizations to meet their customers' ever-changing demands. Attitudes and behaviors that employees exhibit in a stressful competitive environment are extremely important, it influences both their own career planning and the growth of their organization. Indispensable for the enterprises, the moods of individuals determine their resilience and directly affect the efficiency, effectiveness and competitive power of the organization. This quantitative research investigated the effects of psychological resilience on the career anchors of employees in organizations. Data were collected from 359 randomly selected employees of private security service providing companies and analyzed by using the Structural Equation Modelling technique. It was determined that there was a significant and positive relationship between psychological resilience and career anchors. Results revealed that employees' family, social environment, friendship, self-confidence and future perception are very influential on their own career anchors.

Keywords: Psychological resilience, career anchors, private security, service sector

Jel Codes: M12

¹ Associate Professor, Selçuk University, alisukru@outlook.com ORCID: 0000-0001-8815-7165

² Research Assistant, Bilecik Seyh Edebalı University, arif.damar@bilecik.edu.tr ORCID: 0000-0002-4366-3985
Makalenin Gönderim Tarihi: 20.09.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 11.02.2019

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN KARIYER ÇAPALARINA ETKİSİ

ÖZ

Küreselleşme ve teknolojidaki hızlı değişim, sürekli değişen müşteri taleplerini karşılamaya çalışan işletmeler arasında yoğun bir rekabetin yaşanmasına sebep olmaktadır. Çalışanların stresli rekabet ortamında sergiledikleri tutum ve davranışlar hem kendi kariyer planlarını hem de işletmelerin büyümesini etkilediğinden son derece önemlidir. İşletmeler için vazgeçilmez olan çalışanların ruh halleri, onların dayanıklılıklarını belirler ve bu da doğrudan işletmenin verimini, etkinliğini ve rekabet gücünü etkiler. Bu nicel araştırmada, psikolojik dayanıklılığın çalışanların kariyer çapaları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Özel güvenlik hizmeti veren şirketlerden rasgele seçilen 359 çalışandan veri toplanmıştır. Veriler, Yapısal Eşitlik Modellemesi tekniğı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada, psikolojik dayanıklılık ile kariyer çapaları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar; çalışanların özellikle ailesi, sosyal çevresi, arkadaşları, kendi özgüveni ve gelecekle ilgili beklentilerinin kariyer çapaları üzerinde yüksek etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik dayanıklılık, kariyer çapaları, özel güvenlik, hizmet sektörü

Jel Kodu: M12

INTRODUCTION

Individuals increasingly face with psychological problems such as depression, burnout, stress, and loneliness in their daily life. To overcome such problems, they develop various defense mechanisms. However, the level of response to the negativities varies from person to person. Being able to recover easily from difficult life conditions and adjusting to the situation while coping with uncertainty is proof that employees have high psychological resilience. Individuals with a high level of resilience become more willing to achieve career goals which provide them with a job and organizational alignment.

The success of a person is an essential element of the organization that affects the success of the organization. Yet, sometimes employees experience a fall in success, business performance, activities and productivity due to intensive work tempos. Even with intense work, stress and burnout, in face of adverse situations, the level of an individuals' psychological resilience affects individuals' career choice.

Employees either leave their job due to various problems or continue to work even if they don't want. When an individual's job is not guaranteed they get stressed and unhappy thus harms themselves and their surroundings. In this quantitative research, the impact of psychological resilience on the employee career orientation (career anchors) was investigated.

1. CONCEPTUAL FRAMEWORK

1.1 Psychological Resilience

Psychological resilience is the resistance, resistivity, quick healing power, ability to overcome difficulties and flexibility. Researchers defined the word "resilience" as psychological endurance, robustness and self-healing power. Psychological resilience is a complex concept with many definitions. At the heart of most definitions it says that the concept of psychological resilience includes the idea of overcoming distress successfully and events we do not want to suffer, and adapting to change with uncertainty and inconvenience (McEwen, 2011: 2; Mowbray, 2011).

There is no standard definition about "psychological resilience" in the literature. Resilience has become an "umbrella term" which covers many different aspects such as overcoming distress and ensuring harmony with the environment (McCubbin, 2001: 2). The concept of psychological resilience was first used by Suzanne Kobasa in 1979. The study at Illinois Telephone Company put forth individuals with high psychological resilience who have a lower rate of illness compared to people with lower levels of psychological resilience. In her study in 1982, she noted that individuals' with psychological resilience experience stressful events that reduced the likelihood of harmful effects of stress (Budak, 2015: 27). Kobasa described psychological resilience using three components (Shepperd and Kashani, 1991: 748): self-confidence and commitment to work, the sense of personal control and output on one's experience, and the perception that change would be a problem and therefore should be seen as an opportunity to grow beyond a threat. So, psychological resilience is

expressed as a tendency toward personality to reduce the impact of stressful life events with optimistic cognitive evaluations and decisive coping actions (Kobasa and Puccetti, 1983: 840; Morrissey and Hannah, 1987: 393).

Psychological resilience can be defined as an ability that moderates the negative effects of stress and promote adaptation (Oshio, Taku, Hirano, Saeed, 2018: 54), achieves good results in spite of serious threats to adaptability or development (A. S. Masten, 2001: 228; A. Masten and Coatsworth, 1998: 206; Luthans, Vogelgesang, Lester, 2006: 27), a balance between risk factors and protective factors (Stewart, Reid, Mangham, 1997: 22), an ability of the individual to return to their original state after stress (Klein, Nicholls, Thomalla, 2003: 3).

Psychological resilience is the ability to maintain your personal identity, sense of purpose and belief in your own competence when circumstances are not on your side. (Macconville and Rae, 2012: 146). In addition, it is defined as the result of the ability to provide optimistic notion on improvement, the ability to work with emerging difficulties and individual tenacity (Lee, Shen, Tran, 2008: 11). Resilience is also defined as “an ability of individuals to cope successfully in the face of significant change, adversity, or risk” (Stewart et al., 1997: 22; Luthans, 2002: 702).

Psychological resilience has become a popular structure covering many different variants including the development of other related constructs such as compliance, risk, protective factors and endurance, dealing with problems and personality traits (Mccubbin, 2001: 2). The concept of psychological resilience is a sub-dimension of psychological capital. In this context, Psychological capital explains an individuals’ development in a positive psychological state.

Psychological capital is related with self-sufficiency, optimism, hope, and resilience. Self-sufficiency is about showing effort and self-confidence to succeed in challenging tasks and positive beliefs about the skills that they have (Erkus and Findikli, 2013: 304). Optimism is a positive loading to success at present and in the future. It can be defined as the belief that individuals attribute positive events to internal, permanent and common causes, and negative events to external, temporary, and specific situations (Avey, Luthans, Jensen, 2009: 681). Hope is working with determination towards the goal and when necessary, redirecting the roads heading to targets for success and it is defined as an intention based on determination of goals and ways to achieve success (Snyder et al., 1991: 571; Jensen and Luthans, 2006: 261). Resilience is going beyond the problems to achieve success when surrounded by problems and trouble and maintaining flexibility in the face of problems (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007: 542). However, two judgments are needed to define psychological resilience; firstly, an important event that threatens the individual, usually due to a high risk situation (e.g.: having a single parent in poverty who has not completed high school education), severe distress and exposure to trauma (e.g.: domestic violence, war or parental death); and secondly, good quality of coherence and development (A. Masten and Coatsworth, 1998: 206).

Resilience has its roots in psychological and human development theories (Stewart et al., 1997: 22). The concept of psychological resilience was derived from the existentialism approach, which took account the individuals behavioral tendencies, attitudes and beliefs that emerged after stress have risen (Lambert Jr and Lambert Jr, 1999: 11). Psychological resilience consists of attachment, control and challenge dimensions (Terzi, 2008: 2). The attachment dimension reflects an individual's tendency when participating in various life segments, the sense of purpose and self-understanding. The control dimension is associated with self-control, success motivation, autonomy and enthusiasm; and the challenge dimension includes optimism, determination, enjoyment of change, openness to innovation and perseverance (Gençöz and Motan, 2009: 3).

Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge and Hjemdal (2005: 30) grouped psychological resilience construct to five dimensions as personal competence, social competence, personal structure, family coherence and social support. They examined the dimension of personal competence as self-perception and the sense of future. In this study, the concept of psychological resilience was examined in six dimensions.

The self-perception expresses a person's perception on themselves and their thoughts about who they are (Çetin and Basım, 2011: 83). It includes positive self-esteem, self-efficacy, self-awareness, internal control center, optimism, motivation and curiosity. According to this context, individuals with high self-perception are aware of their strengths and weaknesses and therefore are constructive even in cases of pain and distress (Sipahioğlu, 2008: 15). The sense of future shows the person's viewpoint towards the future and with a positive perspective it plays an important role in the psychological resilience process (Çetin and Basım, 2011: 83). Personal structure is related with the individual's ability to sustain, plan and organize daily affairs (Bitmiş, Sökmen, Turgut, 2013). Social competence is related with social support, while family coherence is in accordance with the person's closest connection (Çetin and Basım, 2011: 83). Social support is expressed as the support from someone close such as close friends and relatives (Bitmiş et al., 2013: 30).

1.2 Career Anchors

The French rooted concept "carrière" is defined as career, profession and professional life (Babylon Sözlük, 2015). The concept of career is defined as the stage, success and expertise; achieved with time and work in a profession. Career anchors refers to personal needs, values, and abilities which shape an individual's decisions (Jiang and Klein, 1999: 221). The concept of career anchor is an individual's career orientation (Çerik and Bozkurt, 2010: 84), it forms a unique synthesis of the individual's perceived image, career motivations, values and real work experiences (Nowak and Bonner, 2013: 3). Schein describes career anchors as talents, motifs, and values that guide, constrain, stabilize, and integrate a person's career (Crepeau, Crook, Goslar, Mcmurtrey, 1992: 147). In essence, career anchors constitute of self-concept, self-image and self-perception of an employee as to where he/she goes career-wise (Wechtler, Koveshnikov, Dejoux, 2017: 280). For this reason, career anchors

represent goal oriented intentions and needs driven by values and motives that individuals do not want to give up in pursuit of their career (Coetzee, Mogale, Potgieter, 2015: 439) .

The career anchor concept is based on a 13-yearlong study by Schein (1978) on 44 students who graduated with a Masters' Degree at the Sloan School of Management at Massachusetts Institute of Technology (Schein, 1990: 3). The career anchor is expressed as the values, needs and motivations (stability forces) that individual will not give up when they are forced to make choices (Schein, 1996: 36). Career anchor affects individual's career choices, shapes their career desires and affects the individual's response to work experience by determining his / her future viewpoint (Jiang and Klein, 1999: 221). According to Schein (1978), Career anchors consist of individual's concept of professional self, which reflects an individual's perceived abilities and qualities (based on real achievement in various fields), own perceived motives, needs, attitudes and values (Schein, 1996: 36). Career anchors influence career choice decisions, shape career aspirations, set the individual's future vision and increase employee reactions to work experience (Bigliardi, Petroni, Ivo Dormio, 2005: 427). In addition, he defines career anchors as a concept reflecting talent and abilities, motives and needs, and attitudes and values (Schein, 1996: 80; Lazarova, Cerdin, Liao, 2014: 11). Research shows that individuals' career motivations and values are defined as career anchors that influence individuals' career decision-making processes and their psychological commitment to their profession (Coetzee, Schreuder, Tladinyane, 2007: 66). A career anchor expresses self-perceptive needs, values, and abilities that shape the individual's career decisions. It can be thought of as a central component of the self-concept that an employee is unwilling to relinquish, even when forced to make a difficult choice (Igbaria and Baroudi, 1993: 132).

Career anchor was examined by Edgar H. Shein and De Long in five sub-dimensions in the 1970s, and later three more dimensions were added by De Long (Steele and Francis-Smythe, 2007). Career anchors consist of general managerial competence (interpersonal competence, analytical competence and emotional stability), technical and functional competence, security (geographic security and organizational stability), creativity, autonomy and independence sub-dimensions (Schein, 1974). De Long (1982) added the dedication/serving for a certain purpose, unlimited struggle and lifestyle sub-dimensions hence a total of 8 of sub-dimensions of career anchors were used (Nowak and Bonner, 2013: 4; Tremblay, Dahan, Gianecchini, 2014: 823).

General managerial competence: clearly expresses the basic motivations for achieving competencies in complex activities that constitute individuals' management ideas. The most important components of this concept are; (1) Interpersonal competence: the ability to control, manipulate, supervise, manage, control and influence individuals to reach organizational goals more effectively, (2) Analytical competence: the ability to identify and solve conceptual problems in the absence of sufficient knowledge and in uncertainty conditions, (3) Emotional stability: is expressed as the ability to take action and carry a high level of responsibility by dealing with interpersonal and emotional

problems instead of remaining weak and exhausted (Schein, 1974: 8). Technical and functional competence is related with building a career in a particular area and developing personal competence and expertise (Kilimnik, De Oliveira, Sant'anna, Barros, 2011: 150). Functional competence is explained by the desire of employees to apply specific skills and abilities in their careers and to become a specific field expert (Wechtler et al., 2017: 282). Safety / stability; De Long (1982) explains in addition to the original work of Schein in 1960-70, that with his work the security sub-dimension represents organizational stability and geographical security. In this context, while geographical security is defined as balancing life and wanting to work in a place where the individual has stayed for a long time, organizational stability refers to the security of duty and work (Ramakrishna and Potosky, 2001: 83). Creativity is creating a new business by developing a new product or service (Bigliardi et al., 2005: 428). Individuals with an autonomy and independence anchors are concerned with their independence and freedom distant from organizational constraints (Kilimnik et al., 2011: 150). According to the sense of service anchor employees are dedicated to help other people (Jiang and Klein, 1999: 222) and contribute to organizational goals (Çerik and Bozkurt, 2010: 86). The unlimited struggle anchor can be expressed as individuals' ability to win in the face of extremely challenging opponents, the desire to solve almost unsolvable problems and the ability to motivate and overcome major obstacles (Danziger, Rachman-Moore, Valency, 2008: 8). The lifestyle anchor is related with individuals engaging in self-development, these individuals are concerned with developing a lifestyle that balances their family, personal and career life in a healthy way (Bigliardi et al., 2005: 428; Igbaria and Baroudi, 1993: 133).

2.3 Psychological Resilience and Career Anchors

Impact of intense competition in organizations affects individuals' behaviors and attitudes displayed in the work environment made up the steps of their careers. Employees are increasing their values, motivations, talents and experiences for their career by not giving up in the face of negativities, troubles and events that they don't want to experience. Psychological resilience that an individual has as a result of patience, solidity and self-confidence will be directing their career. This research focuses on employees' relationship between psychological resilience and career anchors. Human beings are indispensable and create importance in the organization, they help to improve the organization with their talents, attitudes, values and features (Çetinkaya and Karaçelebi, 2017). Employees' moods and psychological resiliencies are important for improving the effectiveness, efficiency and competitiveness of the organization. Individuals with high psychological resilience have an active role in achieving organizational goals by working, enduring and controlling under stress and burnout while they have an important experience for their careers. So, the aim of this study was to examine whether employees' psychological resilience affects their career anchors or not.

In the literature the relationship between psychological resilience and burnout, stress, social support etc. was researched. Furthermore, the relationship between career resilience and career

anchors has been investigated (Van Vuuren and Fourie, 2000; Coetzee et al., 2015). Individuals may encounter problems and adverse events. In such situations, an individuals' psychological sense of resilience has an influence on their decisions making process. When employees confronted with less than the optimal career conditions, they become upset, sad, and find the work difficult (Van Vuuren and Fourie, 2000: 54). The career choice is an important decision individual made in their lives. Therefore, an individuals' psychological resilience is thought to affect their career anchors. Thus, in this research, the answer for the question "does employees' psychological resilience affect their career anchors?" was sought. The hypotheses of the research was;

H₁: Employee psychological resilience affects their career anchors in positive direction.

3. RESEARCH METHOD

This is an empirically designed research. A questionnaire was developed to collect data. The questionnaire has three parts as a psychological resilience scale, career anchors scale and demographics.

The psychological resilience scale; developed by Friborg et al. (2005) and translated in Turkish by Basım and Çetin (2011) was used. It consisted of 38 items and 6 dimensions as a family cohesion, social resources, personal strength, social competence, perception of self, and communication. Six items of the measure were removed since they had a lower in the scale reliability (Cronbach Alpha) analysis. The reliability of the scale was calculated as $\alpha = 0.93$ with 32 items.

The career anchors scale; developed by Schein (1990) and translated in Turkish by Ünal and Gizir (2014) was used. The career anchors scale had 34 items and 9 dimensions as a general managerial competence, technical- functional competence, autonomy- independence, work security, dedication to service, pure challenge, entrepreneurial creativity, geographic safety and life style. Two items of the measure were removed since they had a lower score in the scale reliability (Cronbach Alpha) analysis. The reliability of the scale was calculated as $\alpha = 0.92$ with 32 items.

The workers of the private security firms comprise the sampling group of the study. In such firms, employees work under stress, which requires high resilience. To get data, 400 questionnaires were distributed to employees working in security service firms in Istanbul, Turkey by using a random sampling method, and 378 questionnaires returned (95% return rate). By removing 22 inadequate questionnaires, data analysis was conducted with the remaining 359 valid responses.

The contents of the measuring instrument were discussed among five experts in the management field to be sure that they were on the same understanding and comprehension of items used in the questionnaire. A pilot test was conducted with 30 valid responses. Based on the comments and contributions of the experts combined with data analyzed by the pilot investigation, relevant changes have been made to improve the validity and reliability of the questionnaire before starting the final data collection process.

3.1 Demographic Characteristics

The findings of the employees' demographic characteristics are displayed in Table 1 below. According to the demographic data; majority of the respondents were male, married, held high school degrees and were of age group 30-39 years. Majority of the participants were working in existing organizations for the period of 1-3 years. Most of the participants were at the employee status. Majority of the companies have been operating for the group of 1-3 years. More than half of the companies surveyed had more than 250 employees.

Table 1: Demographic Findings (n = 359)

		f	%		f	%	
Gender	Male	269	74,93	Experience in the Firm	Less than 1 year	73	20,33
	Female	86	23,96		1-3 years	203	56,55
	Missing	4	1,11		4-6 years	63	17,55
	Total	359	100		7-9 years	1	0,28
Marital Status	Married	164	45,68		10 years and over	4	1,11
	Single	128	35,65		Missing	15	4,18
	Missing	67	18,66		Total	359	100
	Total	359	100	Position in the Organization	Top Executive	1	0,28
Age	18 years and below	3	0,84		Middle Level Manager	18	5,01
	Between 18-24 years	38	10,58		Lower Level Manager	17	4,74
	Between 25-29 years	106	29,53		Employee	281	78,27
	Between 30-39 years	145	40,39		Other	19	5,29
	Between 40-49 years	27	7,52		Missing	23	6,41
	Between 50-65 years	11	3,06		Total	359	100
	Missing	29	8,08	Operating year of the Firm	Less than 1 year	44	12,26
	Total	303	100		1-3 years	139	38,72
Level of Education	Primary School	4	1,11		4-6 years	82	22,84
	Middle School	27	7,52		7-9 years	4	1,11
	High School	193	53,76		10 years and over	57	15,88
	Vocational High School	20	5,57		Missing	33	9,19
	Associate Degree	46	12,81	Total	359	100	
	Bachelor Degree	51	14,21	Total Number of Employee	Less than 10	3	0,84
	Master's Degree	5	1,39		10 - 49 years	14	3,90
	Doctorate Degree	1	0,28		50 - 99 years	24	6,69
	Missing	12	3,34		100 - 249 years	57	15,88
Total	359	100	250 and more		221	61,56	
			Missing		40	11,14	
			Total	359	100		

3.2 Explanatory Factor Analysis for the Psychological Resilience Measure

Exploratory factor analysis was used to determine measurable variables into fewer latent variables that had a common variance and observed variables (Bartholomew, Knott, Moustaki, 2011). It groups variables into a limited set of clusters based on shared variance (Yong and Pearce, 2013a, 2013b). In order to test the suitability of the data set for the factor analysis Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy test (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity were applied. The KMO value was calculate 0.888, indicating that the data set was suitable for the explanatory factor analysis. Bartlett's Test of Sphericity was significant at 0.05 level ($\chi^2 = 2349.628$, $df = 210$, $p < 000$). This revealed that the correlation matrix of variables was meaningful.

In this research, to determine the dimensions of the psychological resilience construct, an explanatory factor analysis executed by using 'principal components' extraction and varimax rotation methods (Table 2). Components having eigenvalues 1 and above were taken into consideration.

Explanatory factor analysis suggested 5 components for the measure of psychological resilience. The items numbered 15,19,21,22,24,25,26, and 31 were removed from the analysis since these items had factor loadings in more than one component simultaneously, or they had less than 0.40 factor weights.

Table 2: Explanatory Factor Analysis Results for the Psychological Resilience Measure

Name	Item	Factor Loading		
Family Support	I feel very happy with my family.	0,698		
	My family is characterized by healthy coherence in difficult periods.	0,651		
	I get support from my friends.	0,612		
	My family's understanding of what is important in life is very similar to mine.	0,610		
	My close friends / family members can encourage me.	0,604		
	Facing other people, our family acts loyal towards one another.	0,563		
Personal Strength	Whenever an unexpected event occurs, I always find a solution.	0,738		
	Know how to achieve my future goals.	0,710		
	Achieving my plans for the future is possible.	0,698		
	Know how to solve personal problems.	0,621		
	I feel very good when I have a clear goal I want to achieve.	0,565		
Family Coherence	My close friends / Family members admire my talents.	0,737		
	In my family we like to do things together.	0,712		
	I try to cope with the events that I can't control in my life.	0,574		
	I'm good at planning my time.	0,510		
Perception of Self	My judgements and decisions I trust completely	0,714		
	I believe so much in my skills.	0,701		
	In difficult periods I have a tendency to find something good that help me thrive	0,512		
	It's easy for me to find subjects to talk about with others.	0,508		
Social Competence	I'm good to meet new people.	0,834		
	New friendship is something I can easily do.	0,814		
Method: Principal Component Analysis & Varimax with Kaiser Normalization (converged in 29 iterations)				
Name	Eigen value	Variance (%)	α	Item
Family Support	7,049	33,568	0,809	6
Personal Strength	1,435	6,834	0,787	5
Family Coherence	1,342	6,389	0,731	4
Perception of Self	1,239	5,899	0,725	4
Social Competence	1,054	5,019	0,747	2
Total	---	57,710	---	21

The Cronbach's Alpha coefficients were used to calculate the internal consistency of the component items. The results of this reliability analysis were ranged from 0.73 to 0.81. Compound variables were created for each component, and named as family cohesion, personal strength, family coherence, perception of self, and social competence. Compound variables were considered for the further analysis.

3.3 Explanatory Factor Analysis for the Career Anchors Measure

An explanatory factor analysis performed for the measure of career anchors to determine the univariability of the dimensions of the measure by using "principal components" extraction and

“varimax” rotation methods. These findings of the KMO value was calculated 0.898, and the Bartlett’s Test of Sphericity was significant ($\chi^2 = 3094.196$, $df = 351$, $p < 000$). These results revealed that the data set was suitable for the explanatory factor analysis, and the correlation matrix of variables was meaningful.

When the reliability of the career anchors sub-dimensions was analyzed, it deemed necessary to subtract items 3,6,8,11 and 19 from the analysis due to low or simultaneous factor loadings. Explanatory factor analysis suggested 6 components, that have eigenvalues 1 and above, for the measure of psychological resilience (Table 3).

The Cronbach’s Alpha coefficients revealed the internal consistency of the component items, which ranged from 0.62 to 0.78. Compound variables was created for each component, and named as general managerial competence, technical-functional competence, autonomy-independence, geographical security, dedication to service or work security, and pure challenge and entrepreneurial creativity. Since only two items formed the component, pure challenge was combined with entrepreneurial creativity, and dedication to service was combined with work security. These created compound variables were considered for the further analysis.

Table 3: Explanatory Factor Analysis Results for the Career Anchors Measure

Name	Item	Factor Loading
Security	I want to work in an institution that guarantees social security and a good pension scheme.	0,623
	I want to work in an institution that can provide a long term and stable job.	0,610
	I want a career in which I can make real contributions to humanity.	0,570
	I want to work in an institution that can give me confidence and stability.	0,518
	I want a career in which I can connect to an important goal and dedicate myself to this.	0,462
	I want a career where I can raise to managerial position.	0,447
Challenge	I want a career in which I can face difficult problems and solve them.	0,672
	I want a career that provides conditions where I will face hard problems.	0,596
	I want a career where I can work on difficult problems.	0,586
	I want a career where I can co-ordinate and manage the work of other employees at an organization.	0,442
	In my career I want to rise up to a position where I can direct other employees in my organization.	0,430
Functional Competence	I want a career where I can specialize in my own field instead of promoting a field outside my specialization.	0,770
	I want a career where I can constantly improve my skills only in the field of my specialization.	0,678
	I want to stay in my area of expertise throughout my career.	0,605
	Rather than being promoted to any management, I want a career that I can specialize in.	0,598
	I want a career in which I can manage only on my specialty.	0,516
Entrepreneurship	I want to search for ideas that will enable me to build my own business.	0,784
	I want to build and improve my business.	0,727
	I want a career where I can create or produce something that is my own idea.	0,405
Creativity	I want a career where I can always devote equal time to my family and work.	-0,734
	I want a career in which there are many products and ideas that I have directly involved in production.	-0,612
	I want a career where I can balance my personal and family needs and career needs.	-0,584
	I want a career where I can make decisions that can affect other employees in the organization.	-0,571
Dedication to Service	I want a career in which I can serve for the people’s welfare.	0,775
	I want a career that makes me feel a sense of trust and stability.	0,453

	I want a career that allows me to pursue my private life and work life in a harmonious way.	0.431		
	I want a career where I can use my skills for the benefit of others.	0.426		
Method: Principal Component Analysis & Varimax with Kaiser Normalization (converged in 29 iterations)				
Name	Eigen value	Variance (%)	α	Item
Security	8,335	30,870	0,771	6
Challenge	2,317	8,583	0,733	5
Functional Competence	1,453	5,381	0,748	5
Entrepreneurship	1,287	4,767	0,651	3
Creativity	1,059	3,921	0,735	4
Dedication to Service	1,006	3,725	0,733	4
Total	---	57.247	---	27

3.4 Covariance Analysis

Compound variables of the psychological resilience measure and the career anchors measure were correlated with each other by using covariance analysis to determine the status of the interrelationship among them. Covariance analysis used to minimize the error variance and increase the strength of the model (Akıcı, 2013: 22). It removes the systematic error which could affect the results and it is also clarifies the differences between the results of certain characteristics of groups (Burgazoğlu, 2013: 19).

Table 4 depicts the mean, standard deviation and Pearson's correlations of the compound variables.

Table 4: Mean, Standard Deviation and Pearson's Correlations (n = 359)

	Mean	Std. Dev.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Family Support	4,152	0,657	1										
Personal Strength	4,152	0,657	1,000**	1									
Family Coherence	4,087	0,659	,574**	,574**	1								
Perception of Self	4,108	0,618	,555**	,555**	,571**	1							
Social Competence	3,997	0,860	,421**	,421**	,437**	,500**	1						
Security	4,364	0,515	,371**	,371**	,481**	,515**	,312**	1					
Challenge	3,823	0,694	,301**	,301**	,450**	,456**	,380**	,471**	1				
Functional Competence	4,088	0,647	,350**	,350**	,341**	,432**	,235**	,516**	,462**	1			
Entrepreneurship	3,953	0,755	,187**	,187**	,246**	,251**	,266**	,358**	,508**	,332**	1		
Creativity	3,963	0,671	,367**	,367**	,430**	,455**	,333**	,509**	,629**	,512**	,515**	1	
Dedication to Service	4,259	0,600	,378**	,378**	,394**	,435**	,294**	,655**	,403**	,515**	,411**	,531**	1

Note: ** Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

According the figures on the table, all compound variables had significant relationship with each other. The strength of the relationship is moderate.

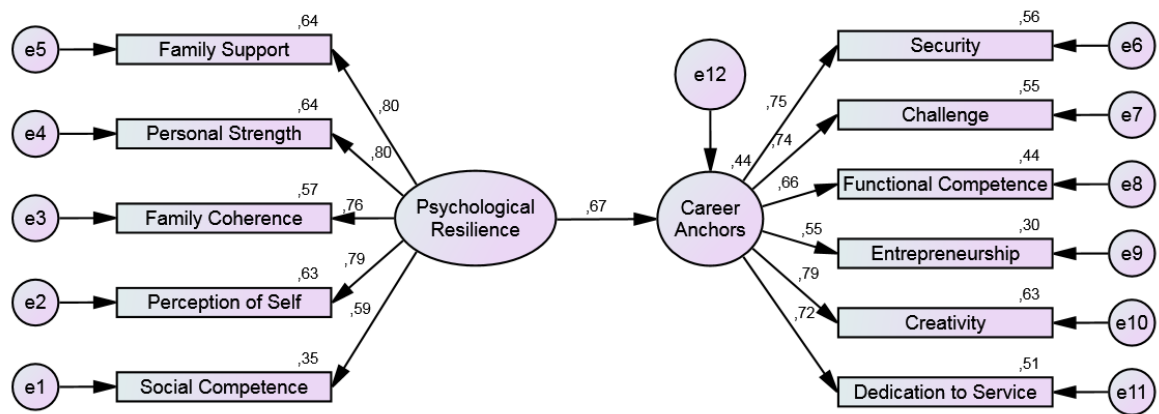
3.5 Structural Equation Modeling

Structural Equation Modelling (SEM) is a multivariate analysis technique used to determine the strength of relationships among measured (observed) variables and latent constructs. One of the main application of structural equation model is path analysis, which hypothesize between variables and test models with linear equation (Liu and Hsiang, 2015: 784). SEM focuses on the validity of models and directional effects between the parameters of the model (Lei and Lomax, 2009: 1). There

are various indices to choose from in determining how well the theoretical model is fit at forecasting endogenous variables (İlhan and Çetin, 2014).

Figure 1 depicts the SEM path analysis of the theoretical model of the research. In this model psychological resilience was the exogenous variable. This latent variable was loaded by the compound variables family support, personal strength, family coherence, perception of self, and social competence. On the other hand, indigenous variable was the career anchors. This latent variable was loaded by the compound variables security, challenge, functional competence, entrepreneurship, creativity, and dedication to service.

Figure 1: Unweighted Least Squares Estimates of the Model



($\chi^2 = 22.413$, $df = 43$, $p < 0.000$)

Fit indices of the model, as depicted on the Table 3, revealed that the hypothesized model yielded statistically fit indices.

Table 3: Fit Indices of the Model

Shorthand	Index of Fit	Model is Accepted if*	Findings
GFI	Goodness of fit index	> 0,90	0,981
AGFI	Adjusted goodness of fit index	> 0,90	0,971
NFI	Normed Fit Index	> 0,90	0,970
RMR	Root Mean Square Residual	< 0,08	0,031
PNFI	Parsimony Normed Fit Index	> 0,50	0,758

Source: (İlhan and Çetin, 2014)

Results of the SEM path analysis proved that employee psychological resilience affects career anchors in positive direction ($R^2=0,44$, $p < 0,05$). The psychological resilience significantly predicts the career anchors and explains 44% of the total variance for career anchors. Thus, the hypothesis H_1 was supported.

4. DISCUSSION

The findings of this research revealed that there was a positive relationship between career anchors and psychological resilience. The results of this research supported the findings of previous researches. Coetzee et al. (2015) found a meaningful and statistically positive relationship between career resilience and career anchors in their study. They investigated the relationship between career

resilience and career anchors. Foxcroft and Roodt (2009) argued that individuals with career endurance easily had career preferences (Mogale, 2015). Van Vuuren and Fourie (2000: 19) supported that career resilience associated with career anchors.

Kobasa and Puccetti (1983) stated that psychological resilience affects coping with stress through social support. Individuals with a high level of resilience do not escape from events with their social support resources, and try to solve existing problems. Similarly, Ganellen and Blaney (1984) found an important and strong positive relationship between social support and psychological resilience in their research. Individuals with more social support resources have a higher psychological resilience level (Terzi, 2008).

CONCLUSION

This research examined the effect of psychological resilience on career anchors of employees working in private security service providing companies. This research was believed a unique research since the authors of this this study have encountered no researches investigating the relationship between these two variables.

In this research, psychological resilience construct was formed with five dimensions as family support, personal strength, family coherence, perception of self, and social competence. The positive self-perception of an employee (self-esteem, self-efficacy, self-awareness, internal control center, optimism, motivation and curiosity) is an asset for the organizations. Because, employees with high self-perception are aware of their strengths and weaknesses and therefore are constructive even in cases of pain and distress. Organizations should hire such employees at the beginning. Such employees are more determined and anchored their career and bring much benefit to the organizations.

When employees have a clear idea of their future goals, then they will have high level of psychological resilience. If employees become aware of potential career paths in their organizations, they can anchor their careers in these organizations and keep working to reach those targeted careers. The employees who have higher resilience can recover from challenging conditions, tolerate ambiguity, and increase competence in adverse circumstances (Mogale, 2015: 138).

The sampling framework of the research was the private security providing firms. The “private security” profession requires serious concern. In this profession, workers frequently face various problems on their job. Thus they need always to be ready for various negativities affects their psychological resilience, and that may change their attitude towards their careers. Foxcroft and Roodt (2009) argue that individuals who have high resilience can determine their career preferences easily (Mogale, 2015: 138). According to the results of the research, having good relationships with friends, self-awareness and self-confidence, support from family and close friends affect career anchors positively. Therefore, family and close friends’ support empowers employee career anchors and career resilience. So, managers should consider employees personal life when making arrangements and plans in organizations.

This research was conducted in İstanbul, in Turkey. For the future researches, the scope of the research may be widened to different cities and countries, so it can be possible to compare cultural and regional differences. This study focused only on service industry. Future research can be extended to other sectors to find out the sectorial differences. Finally, this was a quantitative research. Future researches can be designed qualitatively to get more in-depth information about the research subject.

REFERENCES

- Akıcı, C. (2013). *Jersey ırk süt ineklerinde laktasyon süt verimi üzerinde etkili olan faktörlerin kovaryans analiz ile incelenmesi: Samsun Karaköy Tarım İşletmesi Müdürlüğü örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Avey, J. B., Luthans, F., Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Bartholomew, D. J., Knott, M., Moustaki, I. (2011), *Latent variable models and factor analysis: A unified approach*. John Wiley & Sons.
- Basım, H. N., Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Bigliardi, B., Petroni, A., Ivo Dormio, A. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 424-441.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Budak, G. (2015). *Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Burgazoğlu, H. (2013). *Çok değişkenli kovaryans analizi ve 360 derece performans değerlendirmesi üzerine bir uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Career, (n.d.). Retrieved 2015, from <http://dictionary.babylon.com/>
- Coetzee, M., Mogale, P. M., Potgieter, I. L. (2015). Moderating role of affectivity in career resilience and career anchors. *Journal of Psychology in Africa*, 25(5), 438-447.
- Coetzee, M., Schreuder, D., Tladinyane, R. (2007). Organisational commitment and its relation to career anchors. *Southern African Business Review*, 11(1), 65-86.
- Crepeau, R. G., Crook, C. W., Goslar, M. D., McMurtrey, M. E. (1992). Career anchors of information systems personnel. *Journal of Management Information Systems*, 9(2), 145-160.
- Çerik, Ş., Bozkurt, S. (2010). Çalışanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 77-97.
- Çetin, F., Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 13(3), 79-94.

Çetinkaya, A. Ş., Karaçelebi, F. (2017). Yetenek yönetiminin duygu düzenlemeye etkisi: konaklama işletmeleri araştırması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 391-402 doi:10.18092/Ulikidince.324227.

Danziger, N., Rachman-Moore, D., ValencY, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19.

Erkus, A., Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma/A research on the impact of psychological capital to job satisfaction, job performance and intention to quit. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302.

Foxcroft, C., Roodt, G. (2009), *An introduction to psychological assessment in the South African context* (3rd ed): Cape Town: Oxford University Press.

Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42 doi:10.1002/mpr.15.

Ganellen, R. J., Blaney, P. H. (1984). Hardiness and social support as moderators of the effects of life stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(1), 156.

Gençöz, F., Motan, İ. (2009). Psikolojik dayanıklılığı nasıl ölçebiliriz bir Türk örneğinde kişisel görüş ölçeği'nin geçerlik-güvenirlik çalışması. *Kriz Dergisi*, 17(1), 1-11.

Igbaria, M., Baroudi, J. J. (1993). A short-form measure of career orientations: a psychometric evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10(2), 131-154.

İlhan, M., Çetin, B. (2014). Lisrel ve Amos programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.

Jensen, S. M., Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of managerial issues*, 254-273.

Jiang, J. J., Klein, G. (1999). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of management information systems*, 219-240.

Kilimnik, Z. M., De Oliveira, L. C. V., Sant'anna, A. D. S., Barros, D. T. R. (2011). Career paths, images and anchors: a study with Brazilian professionals. *Qualitative Report*, 16(1), 147-161.

Klein, R. J., Nicholls, R. J., Thomalla, F. (2003). Resilience to natural hazards: How useful is this concept? *Global Environmental Change Part B: Environmental Hazards*, 5(1-2), 35-45.

Kobasa, S. C., Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 839-850.

Lambert JR, C. E., Lambert JR, V. A. (1999). Psychological hardiness: state of the science. *Holistic Nursing Practice*, 13(3), 11-19.

Lazarova, M., Cerdin, J.-L., Liao, Y. (2014). The internationalism career anchor: a validation study. *International Studies of Management & Organization*, 44(2), 9-33.

Lee, E.-K. O., Shen, C., Tran, T. V. (2008). Coping with hurricane katrina: psychological distress and resilience among African American evacuees. *Journal of Black Psychology*, 35(1), 5-23.

Lei, M., Lomax, R. G. (2009). The effect of varying degrees of nonnormality in structural equation modeling. *structural equation modeling: A Multidisciplinary Journal*, 4(1), 1–27.

Liu, M. M. R. M., Hsiang, S. M. (2015). Planning for uncertainty: use of structural equation modelling to determine the causal structure of time buffer allocation. *Construction Management and Economics*, 33(10), 783–798.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 695-706 .

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.

Macconville, R., Rae, T. (2012), *Building happiness, resilience and motivation in adolescents: A positive psychology curriculum for well-being*: Jessica Kingsley Publishers.

Masten, A., Coatsworth, D. (1998). A developmental psychopathology and resilience perspective on 21st century competencies. *American psychologist*, 53(2), 205-220.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227-238.

Mccubbin, L. (2001). *Challenges to the Definition of Resilience*.

Mcewen, K. (2011), *Building resilience at work*: Australian Academic Press

Mogale, P. M. (2015). *Exploring emotional affect and career resilience in relation to career orientations in public service*, (Doctoral dissertation). University of South Africa, South Africa.

Morrissey, C., Hannah, T. E. (1987). Measurement of psychological hardiness in adolescents. *The Journal of genetic psychology*, 148(3), 393-395.

Mowbray, D. (2011). Resilience and strengthening resilience in individuals. *Management Advisory Service*, MAS.

Nowak, M. J., Bonner, D. (2013). Juggling work and family demands: lifestyle career anchors for female healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 6(1), 3-11.

Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., Saeed, G. (2018). Resilience and Big Five personality traits: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 127, 54-60.

Ramakrishna, H., Potosky, D. (2001). Structural shifts in career anchors of information systems personnel: a preliminary empirical analysis. *The Journal of Computer Information Systems*, 42(2), 83

Schein, E. H. (1974). Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. *Technical Report No. 1*.

Schein, E. H. (1990), *Career anchors and job/role planning: the links between career pathing and career development* (Vol. 3192): Alfred P. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology.

Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.

Shepperd, J. A., Kashani, J. H. (1991). The relationship of hardiness, gender, and stress to health outcomes in adolescents. *Journal of personality*, 59(4), 747-768.

Sipahioğlu, Ö. (2008). *Farklı risk gruplarındaki ergenlerin psikolojik sağlıklarının incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., . . . Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570.

Steele, C., Francis-smythe, J. (2007). Career Anchors-An Empirical Investigation.

Stewart, M., Reid, G., Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12(1), 21-31.

Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11.

Tremblay, M., Dahan, J., Gianecchini, M. (2014). The mediating influence of career success in relationship between career mobility criteria, career anchors and satisfaction with organization. *Personnel Review*, 43(6), 818-844.

Ünal, B., Gızır, S. (2014). Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(5), 1743-1765.

Van Vuuren, L., Fourie, C. (2000). Career anchors and career resilience: Supplementary constructs? *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(3), 15-20.

Wechtler, H., Koveshnikov, A., Dejour, C. (2017). Career anchors and cross-cultural adjustment among expatriates in a non-profit organization. *Management International Review*, 57(2), 277-305.

Yong, A. G., Pearce, S. (2013a). A beginner's guide to factor analysis: focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.

Yong, A. G., Pearce, S. (2013b). A beginner's guide to factor analysis: focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.

