

# JLECON

JOURNAL OF LIFE  
ECONOMICS

International Peer-Reviewed and Open Access Electronic Journal  
Uluslararası Hakemli ve Açık Erişimli Elektronik Dergi



[ratingacademy.com.tr/ojs](http://ratingacademy.com.tr/ojs)

Volume / Cilt : 6

Year / Yıl : 2019

Issue / Sayı : 2

E-ISSN : 2148-4139

DOI : 10.15637

# JLECON

JOURNAL OF LIFE  
ECONOMICS

E-ISSN: 2148-4139

*International Peer-Reviewed and Open Access Electronic Journal*  
*Uluslararası Hakemli ve Açık Erişimli Elektronik Dergi*

**Volume/Cilt: 6**  
**Issue/Sayı: 2**  
**April/Nisan 2019**

Web: <http://www.jlecon.com>

E-mail: [info@jlecon.com](mailto:info@jlecon.com)

Address: Sarıcaeli Köyü ÇOMÜ Sarıcaeli Yerleşkesi No: 276 D-I, Merkez-Çanakkale / TÜRKİYE

# ***ABSTRACTING & INDEXING DİZİN & İNDEKS***

ProQuest

CEEOL (Central and Eastern European Online Library)

Index Copernicus (ICV: 72.31)

Microsoft Academic Search

EduIndex (0,58)

Applied Science & Technology Source (EBSCO Host)

Applied Science & Technology Source Ultimate (EBSCO Host)

Business Source Complete (EBSCO Host)

Business Source Corporate Plus (EBSCO Host)

Business Source Elite (EBSCO Host)

Business Source Premier (EBSCO Host)

Business Source Ultimate (EBSCO Host)

The European Reference Index (ERIHPLUS)

EconBiz

Directory of Open Access Journal (DOAJ)

J-Gate

Ulrichsweb: Global Serials Directory

Infobase Index (IBI Factor 2015= 3,56)

Euroasian Scientific Journal Index (ESJI)

MIAR : Information Matrix for the Analysis of Journals (ICDS= 5.3)

Index of Turkish Education

Bielefeld Academic Search Engine: BASE

Genamics Journal Seek  
Asos Index  
Arastirmax  
Open Academic Journals Index (OAJI)  
Impact Factor Services for International Journals ( IFSIJ)  
Advanced Science Index  
Scientific Indexing Services (SIS)  
The Directory of Research Journal Indexing (DRJI)  
Directory of Indexing and Impact Factor (DIIF)  
The Cite Factor  
Google Scholar  
Open Educational Resources Commons (OER Commons)  
Open Access Library  
Quality Factor (QF Code: QF-2016-29; QF Score 2016: 1,20)  
The International Services For Impact Factor and Indexing (ISIFI)  
WorldWideScience  
Cosmos Impact Factor  
Jour Informatics  
Akademik Dizin  
Journal Index.net  
Index Islamicus  
Polish Scholarly Bibliography (PBN)  
SherpaRomeo  
The Prerna Society of Technical Education and Research(Impact Factor: 3,8)  
JournalGuide

Research Bible  
Electronic Journals Library  
Research Impact Factor  
TÜBİTAK Ulusal Toplu Katalog(TO-KAT)  
Scientific Journal Impact Factor : SJIF, (4,007)  
CORE – Collective Goods Research & Explore  
International Impact Factor Service (IIFS)  
The Directory of Open Access scholarly Resources (ROAD)  
SafetyLit  
German Journal Database (ZDB): Zeitschriftendatenbank  
WorldCat  
Scholarsteer  
Open Science Directory  
JournalTOCs  
Scientific World Index  
SOBIAD  
Pak Academic Search  
Citeulike  
Open Access Library (OAL)  
AcademicKeys  
The Romanian Editorial Platform (SCIPIO)  
Turkish Journal Park Academic  
WILBERT  
Open Library  
uni>ersia: Biblioteca de Recursos

Scientific Social Community (Romania)

Gaudeamus

GVK-GBV Union Catalogue

World Catalogue of Scientific Journals (WCOSC)

Scilit

HKUL Electronic Resources

ZHdK Medien- und Informationszentr

Western Theological Seminary

Academia

International Innovative Journal Impact Factor (IIJIF)

SPARC Impact Factor (SIF)

Efita (International Directory of Agriculture, Food and the Environment)

Journal Factor

v



## ABOUT THE JOURNAL / DERGİ HAKKINDA

### Owner/ Sahibi

RATING ACADEMY  
Ar-Ge Yazılım Yayıncılık Eğitim Danışmanlık ve Organizasyon Ticaret  
Limited Şirketi

### Editors/Editörler

*Özge UYSAL ŞAHİN, Çanakkale Onsekiz Mart University*  
(Chief Editor)

*Turgay BERKSOY, Marmara University*  
(Co-Editor)

vi

### Managing Editor/Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

*Cumali YAŞAR, Çanakkale Onsekiz Mart University*

### Contact / İletişim Bilgileri

Adress : Sarıcaeli Köyü ÇOMÜ Sarıcaeli Yerleşkesi No: 276 D-I, Merkez-  
Çanakkale / TÜRKİYE  
Tel: +90 555 477 00 66  
Web : <http://www.jlecon.com>  
E-mail : [info@jlecon.com](mailto:info@jlecon.com)

## EDITORIAL BOARD / EDİTORYAL KURUL

Prof. Dr. Ahmet KESİK, İstanbul Gedik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, TÜRKİYE, [ahmetkesik@gedik.edu.tr](mailto:ahmetkesik@gedik.edu.tr)

Prof. Dr. Ali AKDEMİR, Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, TÜRKİYE, [aliakdemir@arel.edu.tr](mailto:aliakdemir@arel.edu.tr)

Prof. Dr. Amer Al ROUBAIE, Ahlia Üniversitesi, İşletme ve Finans Koleji, Muhasebe ve Ekonomi Bölümü, BAHREYN, [aalroubaie@ahlia.edu.bh](mailto:aalroubaie@ahlia.edu.bh)

Prof. Dr. Igor PUSTYLNICK, Conestoga College, Bilgi Teknolojileri ve Muhasebe Bölümü, KANADA, [i.pustylnick@swissmc.ch](mailto:i.pustylnick@swissmc.ch)

Prof. Dr. İrfan KALAYCI, İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, TÜRKİYE, [irfan.kalayci@inonu.edu.tr](mailto:irfan.kalayci@inonu.edu.tr)

Prof. Dr. Malgorzata Magdalena HYBKA, Poznan University of Economics and Business, Department of Public Finance, Faculty of Economics, POLAND, [malgorzata.hybka@ue.poznan.pl](mailto:malgorzata.hybka@ue.poznan.pl)

Prof. Dr. Mine KARATAŞ ÖZKAN, Southampton Üniversitesi, Southampton İşletme Okulu, BK, [M.Karatas-Ozkan@soton.ac.uk](mailto:M.Karatas-Ozkan@soton.ac.uk)

Prof. Dr. Sergii BURLUTSKI, Ukrayna Ekonomi Bilimleri Akademisi, Girişimcilik Ekonomisi Bölümü, Donbass Devlet Mühendislik Akademisi, UKRAYNA, [magistrdr@gmail.com](mailto:magistrdr@gmail.com)

Prof. Dr. Panagiotis KYRÍAZOPOULOS, Piraeus Yüksek Teknoloji Eğitimleri Enstitüsü, İşletme ve Yönetim Bölümü, (Emekli Profesör), YUNANİSTAN, [pkryriaz@teipir.gr](mailto:pkryriaz@teipir.gr)

Prof. Dr. Slobodan CEROVIC, Singidunum Üniversitesi, Turizm ve Konaklama Fakültesi, Turizm ve Konaklama Yönetimi Bölümü, SİRBİSTAN, [scerovic@singidunum.ac.rs](mailto:scerovic@singidunum.ac.rs)

Doç. Dr. Amran AWANG, Teknoloji Mara Üniversitesi, İşletme Yönetimi Fakültesi, MALEZYA, [amranawang@yahoo.com](mailto:amranawang@yahoo.com)

Doç. Dr. Elizabeta MITREVA, Goce Delcev Üniversitesi, Turizm ve İşletme Lojistiği Fakültesi, MAKEDONYA, [elizabeta.mitreva@ugd.edu.mk](mailto:elizabeta.mitreva@ugd.edu.mk)

Doç. Dr. Faruk BALLI, Massey Üniversitesi, Ekonomi ve Finans Okulu, YENİ ZELLANDA, [f.balli@massey.ac.nz](mailto:f.balli@massey.ac.nz)

Doç. Dr. Goran ILIK, Ohrid St. Clement Üniversitesi, Hukuk Fakültesi MAKEDONYA, [ilic\\_rm@yahoo.com](mailto:ilic_rm@yahoo.com)



Doç. Dr. Himanshu AGARWAL, DN Koleji, Ticaret ve İşletme Yönetimi Fakültesi  
HİNDİSTAN, [dr\\_hagarwal@yahoo.com](mailto:dr_hagarwal@yahoo.com)

Doç Dr. Olena YERMOSHKINA, The National Mining Üniversitesi, İktisadi Analiz ve  
Finans Bölümü, UKRAYNA, [eev@ua.fm](mailto:eev@ua.fm)

Dr. Elizabeth STINCELLI, Phoenix Üniversitesi, İleri Araştırmalar Okulu, İşletme  
Yönetimi Bölümü, ABD, [lstincelli@msn.com](mailto:lstincelli@msn.com)

Dr. Jolita DUDAITE, Mykolas Romeris Üniversitesi, Eğitim Bilimleri ve Sosyal Çalışma  
Enstitüsü, LİTVANYA, [jolitad@mruni.eu](mailto:jolitad@mruni.eu)

Dr. Jollie ALSON, Perpetual Help System Dalta Üniversitesi, İşletme Yönetimi ve  
Muhasebecilik Koleji, FİLİPİNLER, [jnalseduc@yahoo.com.ph](mailto:jnalseduc@yahoo.com.ph)

Dr. Renalde HUYSAMEN, Free State Üniversitesi, İşletme Okulu, Örgütsel Davranış  
Bölümü, GÜNEY AFRİKA CUMHURİYETİ

Dr. Trellany THOMAS-EVANS, FacMET Inc., Yönetim ve Liderlik Uzmanı, ABD,  
[ttevans@facmet.com](mailto:ttevans@facmet.com)

## REFEREE BOARD / HAKEM KURULU

Abdurrahman BENLİ, Sakarya University, TURKEY  
Abdullah USLU, Akdeniz University, TURKEY  
Ahmet Güngör KEŞCİ, Arel University, TURKEY  
Ahmet Orkun GÖKTEPE, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Ahmet KAHİLOĞULLARI, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Ahmet KAYAN, Harran University, TURKEY  
Ahmet KESİK, Yıldırım Beyazıt University, TURKEY  
Ahmet Kamil TUNÇEL, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Akif ABBASOĞLU, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Ali AKDEMİR, Arel University, TURKEY  
Alper ALTINANAHTAR, Yeditepe University, TURKEY  
Amer Al ROUBAIE, Ahlia University, BAHRAIN  
Amran AWANG, Univesiti Teknologi MARA, MALAYSIA  
Araz ASLANLI, Azerbaycan Devlet İktisat University (UNEC), AZERBAIJAN  
Arzu EREN ŞENARAS, Uludağ University, TURKEY  
Aslı KÖSE ÜNAL, Gümüşhane University, TURKEY  
Aycan HEPSAĞ, İstanbul University, TURKEY  
Ayşe GÜNER, Marmara University, TURKEY  
Ayşe Nur BUYRUK AKBABA, Bitlis Eren University, TURKEY  
Ayşegül MUTLU, Marmara University, TURKEY  
Ayşen WOLF, Arel University, TURKEY  
Barış ÖZDAL, Uludağ University, TURKEY  
Başak ERGÜDER, İstanbul University, TURKEY  
Christian RUGGERIO, Spanzia University, ITALY  
Cumhur ARSLAN, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Cüneyt AKAR, Bandırma Onyedi Eylül University, TURKEY  
Cüneyt KILIÇ, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Çağlar PEHLİVAN, Kocaeli University, TURKEY  
Deniz Dilara DERELİ, İstanbul Kültür University, TURKEY  
Derman KÜÇÜKALTAN, Arel University, TURKEY  
Didem SAYGIN, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY

Dursun AYDIN, Muğla Sıtkı Koçman University, TURKEY  
Ebru KANYILMAZ POLAT, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Elçin Aykaç ALP, İstanbul Commerce University, TURKEY  
Elizabeth STINCELLI, University of Phoenix, United States  
Emrah ÖZKUL, Kocaeli University, TURKEY  
Erhan İŞCAN, Çukurova University, TURKEY  
Fatma Gül ALTIN, Mehmet Akif Ersoy Univesity, TURKEY  
F. Fisun İstanbullu DİNÇER, İstanbul University, TURKEY  
Faruk ATAAY, Akdeniz University, TURKEY  
Faruk BALLI, Massey University, NEW ZELLAND  
Ferah ÖZKÖK, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Feyza BALAN, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Gökhan ORHAN, Bandırma Onyedi Eylül University, TURKEY  
Göksel KARAŞ, Dumlupınar University, TURKEY  
Gülnur KEÇEK, Dumlupınar University, TURKEY  
Güneş YILMAZ , Trakya University, TURKEY  
Gürkan ÇALMAŞUR, Erzurum Technical University, TURKEY  
Gürol ÖZCÜRE, Ordu University, TURKEY  
Habip KOÇAK, Marmara University, TURKEY  
Hakan ALTUNAY, Süleyman Demirel University, TURKEY  
Halis KALMIŞ, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Hatice Özer BALLI, Massey University, NEW ZELLAND  
Hilmiye Yasemin ÖZUĞURLU, Mersin University, TURKEY  
Hüseyin ÇEKEN, Muğla Sıtkı Koçman University, TURKEY  
Hüseyin ÖZGÜR, Pamukkale University, TURKEY  
Igor PUSTYLNICK, Swiss Management Center, SWITZERLAND  
İlkay YILMAZ , İstanbul University, TURKEY  
İrem SAÇAKLI SAÇILDI, Marmara University, TURKEY  
İrfan KALAYCI, İnönü University, TURKEY  
İsmail Hakkı İŞCAN, Bilecik Şeyh Edebali University, TURKEY  
İsmail KIZILIRMAK, İstanbul University, TURKEY  
İsmail YILDIRIM, Hitit University, TURKEY  
Jollie ALSON, University of Perpetual Help System DALTA, PHILIPPINES

Kemal SEZEN, Uludağ University, TURKEY  
Levent ERDAŞ, Akdeniz University, TURKEY  
Mehmet ŞİŞMAN, Marmara University, TURKEY  
M. Fatih İLGÜN, Erciyes University, TURKEY  
M. Mustafa ERDOĞDU , Marmara University, TURKEY  
M. Oğuz ARSLAN, Anadolu University, TURKEY  
Malgorzata Magdalena HYBKA, Poznan University of Economics, POLAND  
Mehlika Özlem ULTAN, Kocaeli University, TURKEY  
Meral FIRAT, Istanbul Aydın University, TURKEY  
Merve ERTOK ONURLU, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Mete Kaan NAMAL, Akdeniz University, TURKEY  
Metin SABAN, Bartın University, TURKEY  
Mitat ÇELİKPALA, Kadir Has University, TURKEY  
Mohammad AL-SHBOUL, University of Sharjah, UAE  
Mualla AKÇADAĞ, Cumhuriyet University, TURKEY  
Murat ŞEKER, İstanbul University, TURKEY  
Mustafa KOÇANCI, Akdeniz University, TURKEY  
Muzaffer AKDOĞAN, Sağlık Bilimler University, TURKEY  
Naci Birol MUTER, Celal Bayar University, TURKEY  
Nadir EROĞLU, Marmara University, TURKEY  
Nebile KORUCU GÜMÜŞOĞLU, İstanbul Kültür University, TURKEY  
Nihal EMİNOĞLU, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Nihat FALAY, İstanbul University, TURKEY  
Nilay KÖLEOĞLU, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Nilsun SARIYAR, Muğla Sıtkı Koçman University, TURKEY  
Nur DİLBAZ ALACAHAN, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Octavio REYES, Universidad Virtual del Estado de Guanajuato, MEXICO  
Oğuz KARA, Düzce University, TURKEY  
Olena YERMOSHKINA, the National Mining University, UKRAINE  
Osman KÜÇÜKAHMETOĞLU, Marmara University, TURKEY  
Ozan GÜLER, Mersin University, TURKEY  
Özge UYSAL ŞAHİN, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Özlem ALBAYRAK, Ankara University, TURKEY

Özlem ÖZKIVRAK, Trakya University, TURKEY  
Panagiotis KYRIAZOPOULOS, Graduate Technological Education Institute of Piraeus, GREECE  
Rüya ATAKLI YAVUZ, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
S. Rıdvan KARLUK, Anadolu University, TURKEY  
Saadet TULUM, Kırklareli University, TURKEY  
Sabiha SEVİNÇ ALTAŞ, Sakarya University, TURKEY  
Sabri Sami TAN, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Sami TABAN, Eskişehir Osmangazi University, TURKEY  
Seçil ÖZTÜRK, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Selami SEZGİN, Eskişehir Osmangazi University, TURKEY  
Selay GİRAY, Marmara University, TURKEY  
Sergii BURLUTSKI, Odessa National Economic University, UKRAINE  
Serpil BARDAKÇI TOSUN, Alanya Alaaddin Keykubat University, TURKEY  
Sevda AKAR, Bandırma Onyedi Eylül University, TURKEY  
Sinan ALÇIN, İstanbul Kültür University, TURKEY  
Snezana KAKURINOVA, Consulting & Training Center KEY, MACEDONIA  
Şefik Okan MERCAN, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Şennur SEZGİN, Eskişehir Osmangazi University, TURKEY  
Şule AYDIN TÜKELTÜRK, Batman University, TURKEY  
Trellany Thomas-Evans, FacMET Inc., USA  
Ufuk SELEN, Uludağ University, TURKEY  
Ümran ŞENGÜL, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Yakup AKGÜL, Alanya Alaaddin Keykubat University, TURKEY  
Yakup ARI, Alanya Alaaddin Keykubat University, TURKEY  
Yavuz Tansoy YILDIRIM, Bandırma Onyedi Eylül University, TURKEY  
Yusuf YİĞİT, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY  
Zahide AYYILDIZ ONARAN, İstanbul University, TURKEY  
Zeliha GÖKER, Akdeniz University, TURKEY  
Ziya Salih KUTLU, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY

## REFEREES IN THIS ISSUE / BU SAYININ HAKEMLERİ

Aycan HEPSAÇ, İstanbul University, TURKEY

Emrah ÖZKUL, Kocaeli University, TURKEY

Göksel KARAŞ, Dumlupınar University, TURKEY

Habip KOÇAK, Marmara University, TURKEY

Hilmiye Yasemin ÖZUĞURLU, Mersin University, TURKEY

Ozan GÜLER, Mersin University, TURKEY

Saadet TULUM, Kırklareli University, TURKEY

Sabri Sami TAN, Çanakkale Onsekiz Mart University, TURKEY

Selay GİRAY, Marmara University, TURKEY

Serpil BARDAKÇI TOSUN, Alanya Alaaddin Keykubat University, TURKEY

Trellany Thomas-Evans, FacMET Inc., USA

Ufuk SELEN, Uludağ University, TURKEY

## WRITING AND PUBLISHING POLICIES

*Journal of Life Economics* is an **international peer-reviewed journal** which started to be published in 2014 ([E-ISSN:2148-4139](#)). It aims to create a forum on economic bases of life. In this perspective, high quality articles are published. Opinions and studies of the academicians and researchers, especially about economics are published. The articles in the journal are published 4 times a year; **WINTER (January), SPRING (April), Summer (July), AUTUMN (October)**. *Journal of Life Economics* is an **electronic and open access** journal. The journal's articles have "free availability on the public internet, permitting any users to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of these articles, crawl them for indexing, pass them as data to software, or use them for any other lawful purpose, without financial, legal, or technical barriers other than those inseparable from gaining access to the internet itself." The [DOI number](#) is assigned to all the articles published in the journal.

Manuscripts submitted to *Journal of Life Economics* should be in line with **the following publication policies and writing rules**. The evaluation process is not started for articles that are not prepared in accordance with the publication principles and the writing rules.

## PUBLICATION POLICIES

1. *Journal of Life Economics* has begun its publishing life in July 2014. It is an internationally peer-reviewed and periodical journal published regularly in four issues per year in **January, April, July and October**, in the fields of **Economics, Business and Marketing, Finance, Accounting, Banking, Statistics, Econometrics, Management, Human Resources, Sociology, Social Welfare, Cultural Aspects of Development, Tourism Management, Public Administration, International Relations, Labor Economics, Political Science, Health Economics and Politics, Education Economics, and so on**. All articles submitted for publication are evaluated by the editors in chief, editorial board and referees.
2. The journal accepts the studies written in **Turkish** and **English**. Original research papers, technical notes, letters to the editor, discussions, case reports and compilations are published in the journal.
3. Only the original scientific researches are included. It is essential that the information created in scientific study needs to be new, suggest new method or give a new dimension to an existing information
4. *Journal of Life Economics* is an **open access electronic journal**. All articles published in the journal are assigned the **DOI number**. Researchers worldwide will have full access to all the articles published online and can download them with zero subscription fees.
5. The editors-in-chief and the relevant editors have the authority not to publish the articles, to make regulations based on the format or to give back to the author for correction that do not comply with the conditions of publication within the knowledge of the editorial board. All studies submitted to *Journal of Life*

*Economics* are sent to at least **two referees** after the initial review of the editors in chief, and editors related to the study issue with respect to formatting and content. After having positive feedbacks from both of the referees, the manuscripts are published. In case of having one positive and one negative feedback from the referees, the manuscript is sent to a **third referee**. Identities of authors are kept in the posts to be sent to the referees (Double-blind peer review). In addition, the authors are not informed about the referee

6. The referee process is carried out by the **editors in chief**. A study that the editors in chief does not find suitable or does not accept is not included in the journal, even though the referee process is positive. In this regard, authors can not create a liability for the journal and other boards of the journal.
7. The editors in chief have **7 days** for the appointment of the referees after the arrival of the manuscript. While they appoints the referees, they take the views of the other editors related to the study issue. The studies sent to the referees for evaluation are expected to be answered within **30 days**. In case this is overcome, the editor makes a new referee appointment and withdraws the request from the former referee.
8. Required changes must be made by the author within **15 days** after the decision of "Correction required" given in article acceptance decision.
9. The studies submitted for publication in the journal must have **not been published elsewhere** or have **not been sent another journal to be published**. The studies or their **summaries which were presented in a conference or published can be accepted** if it is indicated in the study. In addition, if **the work is supported by an institution or is produced from a dissertation**, this should be indicated by a footnote to the title of the work. Those who want to withdraw their publications for publication for some reason must apply to the journal management with a letter. The editorial board assumes that the article owners agree to abide by these terms.
10. All responsibility of the studies belong to the authors. Studies should be prepared in accordance with international scientific ethics rules also mentioned in the journal. Where necessary, a copy of the ethics committee report must be added.
11. The articles submitted to the *Journal of Life Economics* are sent to the referees after they have been checked with the "iThenticate" plagiarism scanning program to see if they are partially or completely copied (plagiarism) from another study. Regulation is demanded from the author for the articles which are high in the plagiarism result (**60% and over**). If the required regulation is not made within **60 days**, the study is rejected.
12. Copyright of all published studies belongs to the *Journal of Life Economics*.
13. **No copyright payment** is made.
14. No study has differentiation or superiority from another study. Each author and study has the same rights and equality. No privileges are recognized.
15. Studies submitted for publication in our journal must be prepared according to the rules of spelling of journal. Spelling and template are included in are included in the "Author Guidelines" heading
16. Articles submitted for evaluation must not exceed 25 pages after they are prepared according to the specified template. Article summary should not exceed 300 words and minimum 3 and maximum 7 keywords should be written.



## STYLE REQUIRMENTS

1. The text must be written **single spaced** by using standard Microsoft Office Word format. Margins should be 2,5 cm for all sides of the page.
2. The total length of any manuscript submitted must not exceed **25 pages** (A4).
3. The manuscript, which does not show the names of the authors, must include the followings: Title, Abstract, Keywords near the abstract, **JEL (Journal of Economics Literature) codes**, introduction, main text, conclusion, references and appendix.
4. No footer, header or page numbers required.
5. The manuscript language can be **Turkish** or **English**
6. Each manuscript must include abstract, no more than **150 words**.
7. At most **5 key** words must be written below the abstract.
8. **Abstract**, key words and JEL codes must be written in Times New Roman 10 font size and single spaced. It also should be in italic letters.
9. **The main text** should be written in Times New Roman 12 font size and single spaced . The first line of the paragraph should be shifted by 1,25 cm from the left margin. Paragraph spacing after a single paragraph (6 nk) should be given.
10. All the headlines, set in the midst, should be written in bold, in Times New Roman 12 font size and 1,5 spaced.
11. Headings and subheadings must be numbered 2., 2.1., 2.1.1. as etc decimally with bold letters. All headings should be written in bold but only the first letters of the subtitles should be capital. Spacing before and after a heading (6 nk) should be given.
12. **All the tables, figures and graphs** must beheadlined and sequentially numbered. The titles of the tables and figures should be placed above the table or figures, and references belonging to table or figure should be under them. The headline must be written in Times New Roman 12 font and with bond letters. References for the tables (figure of graph) must be below the table (figure or graph) with a font size of 11 font.
13. Equations should be numbered consecutively and equation numbers should appear in parentheses at the right margin.
14. Citations in text must be done according to the HARWARD REFERANCE TECHNIQUE. In text citations, the author's last name and the year of publication (and page number of the publication if necessary) for the source must appear in the text
  - i. If the last name of the author is used , the publication date should be written in parenthesis.

Gürkaynak (2002) agree that chemical solutions ...
  - ii. If the last name of the author is not used, the last name of the author, the publication year and page number of the publication must appear .

The last studies (Pınar 2003: 12)...

iii. If there are two authors, last names of both of the authors should be written.

Cinicioglu and Keleşoğlu (1993) mention about the soft paddings...

iv. If there are more than two authors, cite only the surname of the first author followed by “et al.”

...asserted by Öztoprak et al.. (1999)

v. If an author has more than one publishment in the same year, different symbols (i.e. a,b,c..) must be used with the years.

...result of the studies made by Bozbey et al (2003a)

vi. If the resource is anonymous the word “anon” must be used.

...the realities spoken in recent times (Anon 1998: 53) ...

vii. if a newspaper article with an unknown writer is used, name of the newspaper, date of publication, page number should be written.

The floods occured in the region effect the structural features (Atlas, 1998: 6)

viii. The studies made use of thesis, alphabetically ordered according to the surnames of the writers. The name of the magazine, book or booklet , etc. should be in italic and bold letters.

ix. For Internet resources, the name of the writer should be shown as mentioned before. If no writers name, the name of the resources and the date must be given

Some knowledge takes place about the bazaar (İMKB, 23.06.2003)

x. For the internet resources with unknown writers URL-sequence number and year should be written as follow:

(URL-1, 2003), (URL-1 and URL-2, 2003), According to URL-1 (2003)

## 15. **References** must be prepared as below:

### ***Books :***

SURNAME, NAME, Publication Year, Name of Book, Publishing, Place of Publication, ISBN.

MERCER, P.A. and SMITH, G., 1993, Private Viewdata in the UK, 2

***Journals:***

SURNAME, NAME , Publication Year, Name of Article, Name of Journal, Volume Number and Page Numbers.

EVANS, W.A., 1994, Approaches to Intelligent Information Retrieval, Information Processing and Management, 7 (2), 147-168.

***Conferences:***

SURNAME, NAME , Publication Year , Name of Report, Name of Conference Bulletin, Date and Conference Place, Place of Publication : Publishing , Page Numbers

SILVER, K., 1991, Electronic Mail: The New Way to Communicate, 9th International Online Information Meeting, 3-5 December 1990, London, Oxford: Learned Information, 323-330.

***Thesis :***

SURNAME,NAME , Publication Year, Name of Thesis, Master's Degree/Doctorate, Name of Institute

AGUTTER, A.J., 1995, The Linguistic Significance of Current British Slang, Thesis (PhD), Edinburgh University.

xviii

***Maps:***

SURNAME, NAME , Publication Year, Title, Scale, Place of Publication: Publishing.  
MASON, James, 1832, Map of The Countries Lying Between Spain and India, 1:8.000.000, London: Ordnance Survey.

***Web Pages:***

SURNAME, NAME, Year, Title [online], (Edition), Place of Publication , Web address: URL

HOLLAND, M., 2002, Guide to Citing Internet Sources [online], Poole, Bournemouth University,  
[http://www.bournemouth.ac.uk/library/using/guide\\_to\\_citing\\_internet\\_sourc.html](http://www.bournemouth.ac.uk/library/using/guide_to_citing_internet_sourc.html), [ Date Accessed: 4 November 2002].

## YAYIN İLKELERİ VE YAZIM KURALLARI

*Journal of Life Economics*, 2014'de yayın hayatına başlayan (E-ISSN:2148-4139) uluslararası hakemli ve süreli bir dergidir. Dergi, yaşamın ekonomik temellerinin tartışıldığı bir forum oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, yüksek kalitede teorik ve uygulamalı makalelere yer verilmektedir. Başta ekonomi olmak üzere tüm sosyal bilim alanlarında çalışan akademisyenler, araştırmacılar ve profesyonellerin görüş ve çalışmalarını bir araya getirmektedir. Dergideki makaleler; **KIŞ (Ocak), BAHAR (Nisan), YAZ (Temmuz) ve GÜZ (Ekim)** dönemleri olmak üzere yılda dört kez yayımlanır. *Journal of Life Economics*, **ücretli-açık erişimli elektronik** bir dergidir. Dergide yayınlanan makaleler internet aracılığıyla; finansal, yasal ve teknik engeller olmaksızın, serbestçe erişilebilir, okunabilir, indirilebilir, kopyalanabilir, dağıtılabilir, basılabilir, taranabilir, tam metinlere bağlantı verilebilir, dizinlenebilir, yazılıma veri olarak aktarılabilir ve her türlü yasal amaç için kullanılabilir. Dergide yayımlanan tüm makalelere [DOI numarası](#) atanmaktadır.

Değiye gönderilecek yazılarda yazarların **yayın ilkeleri ve yazım kurallarına uyması gerekmektedir**. Yayın ilkeleri ve yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmayan yazılar için değerlendirme süreci başlatılmaz.

### YAYIN İLKELERİ

1. *Journal of Life Economics*, Temmuz 2014'de yayın hayatına başlamıştır. Ekonomi, İşletme ve Pazarlama, Finans, Muhasebe, Bankacılık, İstatistik, Ekonometri, Yönetim, İnsan Kaynakları, Sosyoloji, Sosyal Refah, Kalkınmanın Kültürel Boyutları, Turizm, Kamu Yönetimi, Çalışma Ekonomisi, Uluslararası İlişkiler, Siyaset Bilimi, Hukuk, Sosyal Hizmetler, Sağlık Ekonomisi ve Politikaları, Eğitim Ekonomisi ... gibi alanlarda düzenli olarak, **Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim** aylarında yılda dört sayı halinde yayımlanan uluslararası hakemli ve süreli bir dergidir. Yayınlanmak üzere gönderilen bütün makaleler, baş editörler, editöryel kurul ve hakemlerce değerlendirilir.
2. Dergi dili **Türkçe ve İngilizce** olup, orijinal araştırma makalesi, teknik not, editöre mektup, tartışma, vaka takdimi ve derleme türünde bilimsel çalışmalar yayımlanır.
3. Yalnızca özgün niteliği olan bilimsel araştırma çalışmalarına yer verilir. Bilimsel çalışmada üretilen bilginin yeni olması, yeni bir yöntem öne sürmesi ya da daha önce var olan bilgiye yeni bir boyut kazandırmış olması gibi niteliklerin aranması esastır.
4. **Açık erişimli elektronik** bir dergi olan *Journal of Life Economics*'te yayınlanan tüm makalelere **DOI numarası** atanmaktadır. Dergide yayınlanan makalelere dünya çapında tüm araştırmacılar, tam erişime sahip olmakta ve herhangi bir abonelik ücretleri ödemedi indirilebilmektedir.
5. Baş editörler ve ilgili editörlerin bilgisi dahilinde, yayın koşullarına uymayan yazıları yayınlamamak, düzeltmek üzere yazarına geri vermek, biçimce düzenlemek yetkisine sahiptir. Yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, baş editörler ve konuyla ilgili olan editörlerin uygun gördüğü en az iki hakem tarafından değerlendirildikten sonra yayınlanması uygun görülürse dergide

basılır. Bir hakemin olumlu diğer hakemin olumsuz görüş verdiği makaleler üçüncü bir hakeme gönderilir. Hakemlere gönderilecek yazılarda yazarın kimliği saklı tutulur. Kör hakemlik uygulaması geçerlidir. Ayrıca, hakemler hakkında da yazarlara bilgi verilmez. Çalışmalar sıraya alınmak koşulu ile yayınlanır.

6. Hakem sürecine dair işleyiş baş editörlerin kontrolünde gerçekleştirilir. Hakem onayından geçse bile, baş editörlerin uygun bulmadığı ya da kabul etmediği bir yayın dergide sürece dahil edilmez. Bu konuda yazar ya da yazarlar dergi ile diğer organlar üzerinde bir yükümlülük oluşturamaz.
7. Baş Editörlere konuyla ilgili olan diğer editörlerin görüşünü alarak hakem ataması için verilen süre 7 gündür. Değerlendirilmek üzere hakemlere gönderilen makalelere 30 gün içinde hakem tarafından yanıt verilmesi beklenir. Bu sürenin aşılması durumunda editör yeni hakem ataması yaparak eski hakemden isteği geri çeker.
8. Makale kabul kararında verilen "Düzeltilme gerekli" kararından sonra 15 gün içinde gerekli değişiklikler yazar tarafından yapılmalıdır.
9. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen yazıların daha önce **başka bir yerde yayınlanmamış olması veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olması** gerekir. Daha önce **konferanslarda sunulmuş ve özeti yayınlanmış çalışmalar**, bu durum belirtilmek üzere kabul edilebilir. Ayrıca, çalışma **bir kurum tarafından destek görmüşse veya tezden üretilmişse** çalışmanın başlığına verilecek dipnotla bu durumun belirtilmesi gerekir. Yayın için gönderilmiş çalışmalarını herhangi bir nedenle dergiden çekmek isteyenlerin bir yazı ile dergi yönetimine başvurmaları gerekir. Yayın kurulu, gönderilmiş yazılarda makale sahiplerinin bu koşullara uymayı kabul ettiklerini varsayar.
10. Eserlerin tüm sorumluluğu ilgili yazarlarına aittir. Eserler dergimizde belirtilen uluslararası kabul görmüş bilim etik kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Gerekli hallerde, Etik Kurul Raporu'nun bir kopyası eklenmelidir.
11. *Journal of Life Economics*'e sunulan makaleler, başka bir çalışmadan kısmen ya da tamamen kopyalanmamış (plagiarizm) olup olmadıkları "iThenticate" intihal yazılım tarama programı ile kontrol edildikten sonra hakemlere yollanır. Plagiarizm sonucu yüksek çıkan makaleler (**%60 ve üzeri**) için yazardan düzenleme talep edilir. Gerekli düzenlemenin **60 gün** içerisinde yapılmaması durumunda makale reddedilir.
12. Yayınlanan her türlü çalışmanın yayın hakkı dergiye aittir.
13. Dergiye gönderilen yazılara **teelif hakkı ödenmez**.
14. Hiçbir çalışmanın bir başka çalışmadan farklılığı veya üstünlüğü yoktur. Her bir yazar ve çalışma aynı hak ve eşitliğe sahiptir. Her hangi bir ayrıcalık tanınmaz.
15. Dergimizde yayımlanmak üzere gönderilen eserler dergi yazım kurallarına göre hazırlanmalıdır. Yazım kuralları ve ilgili şablon "Yazım Kuralları" başlığı içerisinde yer almaktadır.
16. Değerlendirilmek üzere gönderilen makaleler belirlenen şablona göre hazırlandıktan sonra 25 sayfayı geçmemelidir. Makale özeti 300 kelimeyi aşmamalı ve en az 3 en fazla 7 olmak üzere anahtar kelime yazılmalıdır.

## YAZIM KURALLARI

1. Makalelerin, A4 kâğıt boyutunda ve standart Word formatında, kenar boşlukları; üst:2,5 alt: 2,5 sol: 2,5 ve alt: 2,5 cm **tek satır** aralıklı ve **iki yana yaslı** şeklinde yazılması gerekir.
2. Makalelerde sayfa sınırlaması olmamakla birlikte, üst limit olarak **25 sayfanın** aşılması beklenmemektedir.
3. Yazar bilgilerinin yer almadığı makale dosyası; Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık, İngilizce özet, özetlerin yanında anahtar kelimeler, JEL kodları ve devamında giriş, ana metin, sonuç, kaynakça ve eklerden oluşmalıdır.
4. Üstbilgi, altbilgi ya da sayfa numarası eklenmemelidir.
5. Makaleler, **Türkçe ya da İngilizce** olarak hazırlanabilir.
6. Yazının başına **150 sözcüğü geçmeyen özet** (abstract) eklenmelidir. Yazı dili Türkçe ise, mutlaka İngilizce özet ve İngilizce Başlık eklenmelidir.
7. Özetten sonra makalenin içeriğini belirten **en fazla 5 anahtar kelime** (Türkçe ve İngilizce) ve 3'ü geçmeyecek şekilde **Journal of Economic Literature (JEL) Kodu** belirtilmelidir.
8. Özetler, anahtar kelimeler ve JEL Kodları Times New Roman 10 Punto, italik, tek satır aralığında ve iki yana yaslı şekilde hazırlanmalıdır.
9. Ana Metin, Times New Roman, 12 Punto, tek satır aralığında, iki yana yaslı şekilde hazırlanmalıdır. Her bir paragraf aralığı (sonra 6 nk) boşluk bırakılmalıdır. Paragrafların ilk satırları 1,25 cm içeriden başlamalıdır.
10. Türkçe ve İngilizce başlıklar, Türkçe ve İngilizce özet bölümlerinin üzerine büyük harfle, ortalanarak, 1,5 satır aralıklı, Times New Roman, 12 punto ve kalın (bold) olarak yazılmalıdır. Makalenin ana başlık ve alt başlıkları ise 2., 2.1., 2.1.1. gibi ondalıklı şekilde, giriş başlığından başlayarak (Kaynakça hariç) numaralandırılmalı ve kalın (bold) yazılmalıdır. Ana başlıklar büyük harfle yazılmalı, alt başlıkların ise yalnızca ilk harfi büyük olmalıdır. Başlıklardan önce ve sonra 6 nk boşluk bırakılmalıdır.
11. **Tüm şekil, tablo ve grafiklere** bir başlık verilmeli ve başlıklar ardışık olarak numaralandırılmalıdır. Başlık tablo, şekil veya grafiğin üstünde sayfaya ortalı Times New Roman, 12 punto, kalın (bold) olarak yer almalıdır. Tablo, şekil veya grafik yazısı no'su ile birlikte verildikten sonra tek nokta konularak tablo, şekil veya grafik ismi yazılmalıdır. Kaynak bildirimleri tablo, şekil veya grafiklerin altında 11 punto olarak verilmelidir.
12. Dipnotlar (açıklama içeren) metin içinde numaralanmalı, ayrı bir sayfada numara sırasına göre "Notlar" başlığı altında Times New Roman 11 punto ile yazılmalı ve metnin arkasına konmalıdır.
13. Makalede matematiksel denklem ve formüller numara verilerek sıralanmalıdır. Numaralandırma satırın en sağında parantez içinde yapılmalıdır.
14. Metin içinde atıfları belirtmek için **Harvard referans tekniği** kullanılmalıdır. Bu tekniğe göre metin içinde geçen atıflar, yazar soyadı ve parantez içinde yer alan yayının yılı ile belirtilir. Konuyla ilgili örnekler aşağıda sırasıyla verilmiştir.
  - i. Yazar adı cümlenin doğal bir parçası olarak kullanılmışsa yayının yılı parantez içinde;

Gürkaynak (2002) kimyasal çözeltiler üzerinde yapmış olduğu ...

ii. Yazar adı cümlelerin doğal bir parçası olarak kullanılmamışsa yazar adı, basım yılı ve sayfa sayısı şeklinde olmalıdır;

En son çalışmalar (Pınar, 2003: 12) uygulamanın ...

iii. İki yazarın bulunması durumunda, her iki yazarın soyadı da kullanılır.

Cinicioglu ve Keleşoğlu (1993) yumuşak dolgular üzerinde ...

iv. İkiyden fazla yazar olması durumunda ilk yazarın soyadını “ve diğ.” ifadesi takip eder.

Öztoprak ve diğ. (1999) tarafından öne sürülen ...

v. Eğer aynı yazarın aynı yılda basılmış birden fazla yayını kullanılmışsa basım yıllarının sonuna alfabetik bir karakter ilave edilir.

Bozbey ve diğ. (2003a) tarafından yapılan çalışmalar bu sonucu ...

vi. Eğer anonim bir kaynak kullanılmışsa “anon” ifadesi kullanılır.

Son zamanlarda konuşulan gerçekler (Anon 1998: 53) ...

vii. Eğer yazarı belirsiz bir gazete yazısı kullanılacaksa gazete adı, basım yılı ve sayfa no;

Bölgede görülen sel baskınları yapısal özellikleri etkilemektedir (Atlas, 1998: 6)

viii. Tez çalışmasında faydalanılan yayınlar yazar soyadlarına göre alfabetik sırayla sıralanır. Yayının basıldığı derginin, kongre kitapçığının, kitabın vb. adı eğik (italik) olarak gösterilir

ix. İnternette alınmış kaynaklara atıf yapılırken, yazar adı varsa daha önce belirtildiği şekilde gösterilir. Yazar adı yoksa kaynağı sunan kurumun adı ve tarih kullanımı aşağıdaki şekilde gösterilir.

Pazar hakkında bilgiler yer almaktadır (İMKB, 23.06.2003) veya

Yazarı belli olmayan internet kaynaklarına atıf yapılırken, büyük harflerle URL-sıra numarası, yıl şeklinde yazılmalıdır. Örneğin:

(URL-1, 2003), (URL-1 ve URL-2, 2003

URL-1'e (2003) göre ...

15. **Kaynakça** *Times New Roman*, 12 punto şeklinde yazarların soyadları göz önüne alınarak alfabetik sırayla ve aslı biçimde çalışmanın sonunda bulunmalıdır. Her kaynak arasındaki paragraf aralığı (sonra 6 nk) olmalıdır. Eğer yazarın/ların aynı yıl içerisinde birden fazla çalışmasına atıf yapılmışsa ise bu çalışmaların yayın yılı sonuna (a,b,c,..) gibi semboller verilerek sıralanmalıdır. Makale ve bildirilerde dergi ve sempozyum/Kongre adı, kitap ve tezlerde ise kitap ve tez adı italik olarak yazılmalıdır. Kaynakça aşağıda gösterildiği şekilde düzenlenmelidir.

#### **Kitap referansı için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yayın yılı, *Kitap adı*, Yayınevi, Basım Yeri, ISBN.

MERCER, P.A. and SMITH, G., 1993, *Private Viewdata in the UK*, 2

#### **Dergilerdeki makaleler için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yayın yılı, Makalenin adı, *Derginin Adı*, Cilt no ve (bölüm)

EVANS, W.A., 1994, Approaches to Intelligent Information Retrieval, *Information Processing and Management*, 7 (2), 147-168.

#### **Konferans bildirileri için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yayın yılı, Bildiri Adı, *Konferans Kitapçığının Adı*, Tarih ve Kongre Yeri, Basım Yeri: Yayınevi, sayfa numaraları

SILVER, K., 1991, Electronic Mail: The New Way to Communicate, *9th International Online Information Meeting*, 3-5 December 1990 London, Oxford: Learned Information, 323-330.

xxiii

#### **Tezler için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yayın yılı, *Tezin Adı*, Yüksek Lisans/Doktora, Enstitü Adı

AGUTTER, A.J., 1995, *The Linguistic Significance of Current British Slang*, Thesis (PhD), Edinburgh University.

#### **Haritalar için gösterim**

SOYADI, ADI., Yayın Yılı, *Başlık*, Ölçek, Basım Yeri:Yayınevi.

MASON, James, 1832, *Map of The Countries Lying Between Spain and India*, 1:8.000.000, London: Ordnance Survey.

#### **Web sayfaları için gösterim**

Yazarın SOYADI, ADI., Yıl, Başlık [online], (Edition), Yayın Yeri, Web adresi:URL

HOLLAND, M., 2002, *Guide to Citing Internet Sources* [online], Poole, Bournemouth

University, [http://www.bournemouth.ac.uk/library/using/guide\\_to\\_citing\\_internet\\_sourc.html](http://www.bournemouth.ac.uk/library/using/guide_to_citing_internet_sourc.html) [Erişim Tarihi: 4 Kasım 2002].



## ETHICAL GUIDELINES

*Journal of Life Economics* is committed to meeting and upholding standards of ethical behaviour at all stages of the publication process. It strictly follows the general ethical guidelines provided by the Committee on Publication Ethics (COPE), the Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA) and Cambridge Journals Ethical Standards and Procedures. Depending on these principles and general publication requirements, editors, peer reviewers, and authors must take the following responsibilities in accordance to professional ethic and norms. The proper and ethical process of publishing is dependent on fulfilling these responsibilities

### ***The Responsibilities of Editor(s)***

- The editor in chief and co-editor(s) should acknowledge receipt of submitted manuscripts to the authors within ten days. The editor in chief and co-editor(s) have responsibility in order to determine which of the submitted manuscripts could be published.
- Editors should adopt editorial policies that encourage maximum transparency, complete, impartial and honest reporting
- The submitted manuscripts will be controlled by the editor and the associate editor(s) in case of the plagiarism possibility. In this stage, the detected plagiarized manuscripts by the The editor in chief and relevant editor(s) will be rejected by the editor and associate editor(s). No way that the plagiarized manuscripts will be taken in the consideration process.
- The unpublished data and method in the submitted manuscripts should not be exploited/use by anyone in her/his study without the written permission of the author.
- The submitted manuscripts should be evaluated in accordance to the framework of solely intellectual norms in regardless of social, religious, cultural, economical background.
- The submitted manuscripts should not be disclosed no one other than the reviewer, the publisher, the editor assistants and the author(s) of such manuscripts by The editor in chief and relevant editor(s).
- When obtained interest struggle/conflict among the submitted manuscripts and other author(s) and/or institution, such submitted manuscripts should be recuse himself or herself from the review process.
- The final decision concerning the acceptance or rejection of the submitted manuscripts belongs to the editor in chief. This situation will be decided with reference to the originality and significance of the submitted manuscripts.
- The editor in chief should not oblige the authors to cite any articles or papers in the journal as the submitted manuscripts of the authors to be able to accept in the journal.

### ***The Responsibilities of Reviewer(s)***

- The reviewers have responsibility to the editor to inform the editor regarding the review process of the submitted manuscript in case the reviewers do not feel enough qualified in order to review the assigned manuscript of if they cannot complete the review process on time.

- The reviewers should complete her/his task in the respect to principle of secrecy. Reviewers should not share or discuss any data regarding the submitted study with no one except the editors.
- The reviewer should not disclose and share any data/content and opinions of the submitted manuscripts and should not use personal interest. Furthermore, the reviewers should not use any data of the unpublished paper.
- The criticism of the reviewers should be based on objective and scientific perspective and also the reviewers should avoid from personal criticism against the author(s). The reviewers are supposed to support her or his opinions by providing clear and tangible proofs.
- If the reviewers detect any similarities between the assigned manuscript and another published articles in the journal or in an another journal, they are supposed to notify the editor about this situation.
- The reviewers should not take any part in evaluation process of the submitted manuscripts with author(s) who have competition, cooperation or other kind of relations or links.
- Reviewers should conduct the work they agree to evaluate on time.

### ***The Responsibilities of the Author(s)***

- The author(s) should not send the same study manuscript to more than a/one journal simultaneously.
- The authors should gather the data relating the studies in the framework of principle of ethic. The publisher, the editor and the reviewer could demand the raw data from the author(s) which the study is based on.
- The studies which are sent to the journal should provide details and references/sources in an adequate level. Dishonesty and incorrect statements are unacceptable due to causing unethical principles.
- The submitted manuscripts should be original and the originality of the study should be ensured by the author(s). If others' papers and/or words are used in the context of the submitted manuscript, the reference should be provided in accordance to appropriate style. Also excerpts should be in an appropriate style in accordance to the writing rules of the journal and scientific ethics. The authorities are supposed to refer to other publishments which effect the essence of their submitted studies.
- The authors are supposed to notify a conflict of interest, financial sources and foundations if any of them are supported their studies.
- All the person(s) who contributed to the submitted manuscript in the respect of design, interpretation or implementation should be written on the submitted manuscript. All participations contributed in essence, should be listed respectively. Also apart these persons should be added to the part of "Acknowledgement".
- If the author detects any flaw or error(s) in the context of the submitted manuscript, the author is responsible to urgently notify this situation to the editor or the publisher in behalf of collaboration in order to correct such error(s) or flaw(s).

## YAYIN ETİK KURALLARI

*Journal of Life Economics*, yayın sürecinin her aşamasında etik davranış standartlarını benimsemeyi ve bunları yerine getirmeyi taahhüt etmektedir. Yayın Etik Komitesi (Committee on Publication Ethics - COPE), Açık Erişim Akademik Yayıncılar Derneği (Open Access Scholarly Publishers Association - OASPA) ve Cambridge Journals Etik Standartları ve Prosedürleri tarafından sağlanan genel etik yönergelerine sıkı bir şekilde bağlıdır. Bu yönergelerde belirtilen ilkelere ve genel yayın şartlarına bağlı olarak, mesleki ve etik standartlara göre editörler, hakemler ve yazarlar aşağıdaki sorumlulukları almalıdır. Yayın sürecinin düzgün ve etiğe uygun şekilde işlemesi bu sorumlulukların yerine getirilmesine bağlıdır.

### ***Editörlerin Görevleri***

- Baş editor ve yardımcı editörler, dergiye yayınlanmak üzere gönderilen çalışmaların, 10 gün içinde, değerlendirmeye alınıp alınmadığını yazara bildirmelidir. Editör ve yardımcı editörler gönderilen çalışmaların hangilerinin yayınlanması gerektiğine karar vermekten sorumludur.
- Editörler dürüst, tarafsız, şeffaf ve bütünlük arz edici bir editorial politika izlemelidir.
- Dergiye gönderilen çalışmalar Baş editör ve yardımcı editörler tarafından öncelikle intihal ihtimaline karşı kontrol edilmelidir. Bu aşamada intihal ihtimali olan çalışmalar, Baş editor ve ilgili editörler tarafından reddedilir.
- Dergiye gönderilen çalışmalarda yer alan yayınlanmamış yöntem ve bilgiler, yazarın açık yazılı izni olmaksızın hiçbir kimse tarafından kendi çalışması içinde kullanılmamalıdır.
- Dergiye gönderilen çalışmalar; yazarların sosyal, kültürel, ekonomik özellikleri ile dini inançları göz önüne alınmaksızın, sadece entelektüel değerleri çerçevesinde değerlendirilmelidir.
- Dergiye gönderilen çalışmalar, Baş editor ve ilgili editörler tarafından çalışmanın yazar(lar)ı, hakemleri, yardımcı/alan editörleri ve yayıncı dışında hiç kimseye ifşa edilmemelidir.
- Baş editor ve ilgili editörlerin dergiye gönderilen çalışmaların başka bir yazar ve/veya kurum ile çıkar çatışmasının olduğunu tespit etmesi halinde, çalışma yayın/değerlendirme sürecinden çekilmelidir.
- Dergiye gönderilen çalışmaların kabulü veya reddi ile ilgili son görüş baş editöre aittir. Editör çalışmanın özgünlüğü ve önemi gibi hususları dikkate alarak kararını vermelidir.
- Baş editör, dergiye gönderilen çalışmaların kabulü için yazarlara dergideki herhangi bir makaleye veya başka bir çalışmaya atıf yapması konusunda telkinde bulunmamalıdır.

### ***Hakemlerin Görevleri***

- Editör tarafından kendisine değerlendirme için gönderilen çalışmayı değerlendirme konusunda çalışma ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını hisseden ya da ivedi bir değerlendirme yapamayacak durumda olan bir hakem, editörü bu durumdan haberdar ederek değerlendirme görevinden ayrılmalıdır.

- Hakemler, gizlilik ilkesine riayet ederek değerlendirmesini yapmalıdır. Editörler dışındaki kişilere çalışmalar gösterilmemeli ve başkalarıyla çalışma hakkında tartışma yapılmamalıdır.
- Hakemler, inceleme sürecinde elde etmiş olduğu ayrıcalıklı bilgi ve fikirleri gizli tutmalı ve kişisel çıkarı için kullanmamalıdır. Ayrıca hakemler, değerlendirmesini yaptığı ve henüz yayınlanmamış çalışmanın verilerinin herhangi bir parçasını kullanmamalıdır.
- Hakem eleştirileri nesnel olarak yapılmalıdır. Yazara karşı hiçbir kişisel eleştiri yöneltmemelidir. Hakemler, fikirlerini açık biçimde destekleyen argümanlarla ifade etmelidir.
- Hakemler değerlendirilen çalışmanın daha önce yayınlanmış başka bir çalışma ile arasında esaslı bir benzerlik veya örtüşmeyi tespit etmeleri halinde, durumu editöre iletmelidirler.
- Hakemler, yazarı ile aralarında rekabet, işbirliği veya başka türlü ilişki veya bağlantılar bulunduğunu tespit ettiği çalışmaları değerlendirmemelidir.
- Hakemler çalışmaları kendilerine verilen süre içinde, zamanında değerlendirmelidir.

### ***Yazarların Görevleri***

- Yazar(lar), aynı çalışma metnini aynı anda birden fazla dergiye göndermemelidir.
- Yazarlar çalışmalarına ilişkin verileri etik ilkeler çerçevesinde toplamalıdır. Yayımcı, editör ve hakem, çalışmanın dayanağını oluşturan ham verileri yazar(lar)dan talep edebilir.
- Dergiye gönderilen çalışmalar, yeterli düzeyde kaynak bilgisi ve ayrıntı içermelidir. Hileli ve bilinçli yanlış ifadeler etik olmayan durumlara yol açacağından kabul edilemez.
- Yazarlar tarafından dergiye gönderilen çalışmalar özgün olmalı ve çalışmanın özgün olduğu garanti edilmelidir. Eğer gönderilen çalışmalarda başkalarının çalışmalarını ve/veya kelimeleri kullanılıyorsa uygun bir şekilde atıf yapılmalıdır. Ayrıca yapılacak alıntı da bilimsel etik ve dergi yazım kurallarına uygun olmalıdır. Yazarlar gönderdikleri çalışmalarının esasını etkileyen önceki yayınlara atıf yapmak zorundadır.
- Yazarlar gönderdikleri çalışmaları destekleyen kuruluşları, finansal kaynakları veya çıkar çatışmasını beyan etmekte yükümlüdür.
- Dergiye gönderilen çalışmanın tasarımına, uygulanmasına veya yorumuna katkı sağlayan her kişi, çalışmada belirtilmelidir. Önemli katkıda bulunan tüm katılımcılar ilk yazarı takiben listelenmelidir. Bunun dışındaki kişiler ise çalışmanın “Teşekkür (Acknowledgement)” kısmına ilave edilmelidir.
- Yazar, dergide yayınlanmış çalışması içerisinde önemli bir yanlışlık veya kusur tespit ederse, bu durumu acil olarak dergi editörüne veya yayıncıya bildirmek ve mevcut yanlışlığın veya kusurun düzeltilmesi için editörle işbirliği yapmak yükümlülüğündedir.

# JLECON

## JOURNAL OF LIFE ECONOMICS

**Volume/Cilt: 6**  
**Issue/Sayı: 2**  
**April/Nisan 2019**

### CONTENT / İÇİNDEKİLER

xxviii

**EFFECT OF SOCIAL ENVIRONMENT AND PERSONALITY TRAITS ON  
ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES OF STUDENTS: AN APPLICATION IN  
FOUNDATION UNIVERSITY**

*Hamide SELÇUK & Emel BURAK.....119-132*

**DÖVİZ KURU RİSKİNİN BORSA İSTANBUL 100 ENDEKSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ZAMAN  
SERİSİ ANALİZİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

*TIME SERIES ANALYSIS FOR THE EFFECT OF EXCHANGE RATE RISK ON BIST100 INDEX:  
CASE OF TURKEY*

*Nur DİLBAZ ALACAHAN & Yağmur AKARSU.....133-150*

**THE EFFECT OF TAX PLANNING, EQUITY AND OPERATION CASH FLOW TOWARDS THE  
EFFORT OF COMPRESSING INCOME TAX BURDEN IN PROPERTY AND REAL ESTATE  
COMPANIES LISTED IN STOCK EXCHANGE PERIOD 2012-2015**

*Han TONO.....151-162*

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE ÜYELİK SÜRECİNDE TÜRKİYE VE BATI BALKAN ÜLKELERİNİN  
EKONOMİK VE MALİ PERFORMANSI: KÜRESEL KRİZ SONRASI BİR DEĞERLENDİRME**  
*THE ECONOMIC AND FISCAL PERFORMANCE OF TURKEY AND WESTERN BALKANS IN THE  
PROCESS OF MEMBERSHIP TO THE EUROPEAN UNION: AN ASSESSMENT ON POST-GLOBAL  
CRISIS PERIOD*

*Halil SERBES & Mircan TOKATLIOĞLU.....163-196*

**DUYGUSAL EMEK YABANCILAŞMANIN BİR NEDENİ OLABİLİR Mİ? TURİZM SEKTÖRÜ  
ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

*DOES EMOTIONAL LABOUR BE A REASON OF ALIENATION? AN EXAMPLE OF TOURISM  
SECTOR WORKERS*

*Zeylan KURT & Bahattin HAMARAT & Murat GÜMÜŞ.....197-216*

**YÖNETİM KADEMESİ AÇISINDAN STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI  
UYGULAMALARININ İŞLETMENİN MALİ VE BÜYÜME PERFORMANSINA ETKİSİ**

*THE IMPACT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCES PRACTICES ON FINANCIAL AND  
GROWTH PERFORMANCE OF THE BUSINESS IN TERMS OF MANAGEMENT LEVEL*

*Emel BURAK.....217-238*

## Journal of Life Economics

Cilt / Volume 6, Sayı / Issue 2, 2019, pp. 119-132

E - ISSN: 2148-4139

URL: <http://www.ratingacademy.com.tr/ojs/index.php/jlecon>

DOI: <https://doi.org/10.15637/jlecon.6.008>

Araştırma Makalesi/Research Article

# EFFECT OF SOCIAL ENVIRONMENT AND PERSONALITY TRAITS ON ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES OF STUDENTS: AN APPLICATION IN FOUNDATION UNIVERSITY

Hamide SELÇUK \* & Emel BURAK \*\*

\*Arş. Gör, KTO Karatay Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü E-mail:

[hamide.selcuk@karatay.edu.tr](mailto:hamide.selcuk@karatay.edu.tr)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4746-2045>

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, i Vize Melsek Yüksek Okulu,

E-mail: [emelburak@klu.edu.tr](mailto:emelburak@klu.edu.tr)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7782-9149>

Received: 6 March 2019; Accepted: 24 April 2019

## ABSTRACT

The aim of this study, which is an exploratory research, is to determine the effects of social environment and personality traits of university students on entrepreneurship tendencies. The universe of the research is comprised of all university students. The sample of the study consists of students enrolled at a foundation university. A questionnaire including the questions about the social environment and personality traits of university students and their entrepreneurship tendencies are applied. The data, collected by 130 questionnaires with complete and sufficient content, were analyzed and interpreted. As a result of the analysis, it has been seen that there is a positive relationship between risk taking propensity, the need for achievement, innovativeness and the entrepreneurship tendency.

**Keywords:** Entrepreneurship, Social Environment, Personality Traits, Entrepreneurship Tendencies

**JEL Codes:** M10

## 1.INTRODUCTION

The concept of entrepreneurship has been an area of research for many researchers for a long time. This subject can be evaluated from many aspects, such as education, family and social life and economic and social development level. The common point of all studies and researches is that the element of entrepreneurship serves as a locomotive in ensuring the development of environment and society in question and thus countries. Enterprise-Entrepreneur-Entrepreneurship refers to a unique concept that incorporates an idea of undertaking and has power to influence an extensive area.

The concept of entrepreneurship, which is believed to be used in the Middle Ages for the first time, is derived from the term 'entrepreneure' that means 'undertake'. Over the years, it has got various meanings and came until today and it is now used as a process of risk taking, using opportunities, innovation, creativity and putting all these into practice (Öztürk, 2008). Entrepreneurship consists of a process that can serve many fields such as social, cultural, economic, political and technological.

Entrepreneurship is the ability to sense opportunities in one's environment, create projects based on these intuitions, put those projects into practice and develop them, see the gaps in the market, produce diversity in the market and facilitate people's lives. The process of entrepreneurship is about creating value by obtaining monetary rewards, self-satisfaction and independency by bearing financial, physical and social risks (Şahin, 2006).

As mentioned in the definitions, entrepreneurship actually constitutes the basis of economic activities. Entrepreneurship is a phenomenon which requires multi-directional interaction in the society. Entrepreneurs are individuals who can see and direct the influence of purposes between socio-psychological phenomena and events on existing relations (Rogoff, 2004, cited by Kuvan, 2008). An entrepreneur is the person who transforms production factors into demanded goods and services (Can, 2003). An entrepreneur person is the individual who observes opportunities and tries to seize by taking all risks when he finds them (Schumpeter, 2000, cited by Birçek, 2008).

Employment rate will increase as the number of entrepreneurs increases. An increase in the number of entrepreneurs will improve social welfare level and living standards of people. Although it is believed that the purpose of entrepreneurship is making more money, the main objective is to increase social living quality (Birçek, 2008).

## **2.FACTORS THAT AFFECT ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES**

As mentioned above, entrepreneurship consists of a process that influences many settings, especially economy and society. However, there are many factors which influence the concept of entrepreneurship. In the literature, the entrepreneurship factor is associated with various variables. On the other hand, this study tries to identify the factors that influence such tendencies based on entrepreneurship tendencies. In this context, two main topics are evaluated, namely the elements related to social environment and personality.

### **2.1. Social Environment**

Social environment is in the most general terms expressed as the environment where social institutions and relationships occur. The phenomenon called social environment corresponds to all units of society which is lived together and influenced as a result (Kılıçgil, 1998). In this environment, people gather around a certain purpose and separate from other groups or units.

Social environment is a real field that sets the boundaries of social structure. This environment is composed of and influenced by mass communication of family, immediate surroundings and society (Kılıçgil, 1998). In the study, family and associated environment are considered as part of the environment.

#### **2.1.1 Family Factor**

Family is a social environment where an individual is involved beginning from the birth and provided with necessary care and support to continue his life (Özmen, 2004). Family is the first environment where emotions come into existence and social exchanges are reinforced. An individual learn from his family what kind of emotional reactions he will give about himself and his surroundings and how to express his thoughts.



Family is considered as the most important factor and building block in development of entrepreneurship. At the same time, family is the first social world where future gets fermented. The interaction of family that starts with the birth of child continues throughout the life. The best evidence of this is that the traces of those very special moments with the family during the childhood are always carried (Ergun, 2002). For this reason, the applied training and understanding that a child starts receiving from his family at early ages influences the child throughout the life. Studies revealed that individuals act by getting influenced mostly from family elders and family members as from birth. Having an entrepreneur person in the family will also be effective for other members of family to become entrepreneurs (Kuvan, 2008).

### **2.1.2 Environment Factor**

Environment is a physical, biological, social, economic and cultural environment where people and other living beings maintain their relationships and interact with each other throughout their lives. In terms of entrepreneurship, environment is a social and dynamic structure that affects entrepreneurship tendencies of individuals, because environment, due to its structure and nature, may support or prevent entrepreneurship when it is in mutual interaction with entrepreneurship activities (Durak, 2011).

If the surroundings and family of an individual or the environment where he is working or in direct relationship have main characteristic of entrepreneurship, then individuals are tend to entrepreneurship traits and they should reveal these traits further (Tulunay, 2010). Also, culture, economy, politics and other similar social factors may create opportunities or threats in the environment where the entrepreneurship operates (Lee & Peterson, 2000). An entrepreneurship perspective emerges by exhibiting your difference from environment and interacting people and interpreting opportunities and threats in your favor.

### **2.2. Personality Traits**

Personality is the differences in intellectual and physical traits of an individual and the way how these differences reflect on such individual's behaviors and thoughts (Erdoğan, 1997). Personality is a characteristic combination of structures, behavioral patterns, ways of thinking, interests and tendencies, abilities, skills and orientation as well as states of mind in an individual (Tanoğlu, 2008).

Personality is a concept that reflects all characteristics of an individual and is specific to an individual. It is a fact that an individual inherits his certain characteristics from his mother and father. However, personality to a large extent depends on the features of socio-cultural conditions where individuals grow up (Cüceloğlu, 2000). There are various factors that define personality. All of these factors constitute the personality. Perceiving personality as a special combination of many phenomena rather than considering it as a single phenomenon would be a more precise approach (Zel, 2006).

In the development of an entrepreneurship personality, family, behaviors of family members towards each other and whether family has an entrepreneurship may have a restricting and encouraging effect on the development of entrepreneurial spirit in an individual. For the development of an entrepreneurial personality, it is very important that an individual has the courage to start the projects he designs to put them into practice and maintains his will to success and never gives up (Birçek, 2008).

There are many studies which argue that an entrepreneurial personality is influenced by certain characteristics. In this study, six personality traits which were developed by Koh in 1996 and applied to non-thesis master's program students in Hong Kong and adapted to Turkish language by Bozkurt in 2005 are covered. These traits include the need for achievement,

internal locus of control, risk-taking propensity, tolerance for ambiguity, self-confidence and innovativeness (Koh, 1996).

### **2.2.1 Risk-Taking Propensity**

Risk is the probability to face with undesirable consequences and corresponds to a numerical concept that uses such probabilities (Davidsson, 2010). The main determinant of risk behavior, risky attitudes and risk management is historical background, personality and social structure of the individuals (Tulunay, 2010).

There are studies indicating that risk-taking willingness of individuals is a basic characteristic of entrepreneurs. In these studies, it is accepted that a risk-bearing person is someone who persistently follows the idea of opening a business even when the probability of success is very low (Tulunay, 2010).

Risk-taking propensity does not mean bearing a risk unconsciously without evaluating probability of occurrence of events and making the suitable choice among the alternatives. Contrary to these, risk involves realization of an attempt by believing that expected return will be maximum and making rational decisions (Kinay, 2006).

Risk-taking propensity of entrepreneurs is influenced by their personality traits. In particular, it is observed that individuals who have the need for achievement, internal locus of control, high tolerance for ambiguity and high risk-taking propensity have high perceptions of risk. In addition, it is interesting that optimistic entrepreneurs are more hopeful about their actions and there are studies which associate this with high perception of risk (Petrakis, 2005).

A successful entrepreneur is the person who takes suitable and acceptable risks. Therefore, a successful entrepreneur is not considered as a person who takes big risks. Successful entrepreneur is the one who acts with courage and care. His motive to act independently springs from his need for confidence (Tekin, 2004).

### **2.2.2 Innovativeness**

Innovativeness means adopting a different perspective towards the problems and finding solutions (Basar, 2001). Innovative individuals offer new and unusual solutions for the problems. These individuals are expected to accept the change from the heart and seek for the new and different. Innovators develop ideas and try to implement these ideas despite the resistance of organization (Tanoğlu, 2008).

Innovativeness is a concept closely associated with the concept and spirit of entrepreneurship. Innovation refers to a term that is used to describe a never-before-seen, different and one of a kind structure. In economic terms, innovativeness is getting competitive advantage even for a short time by means of new products, sources, methods and practices in the market thanks to the entrepreneur. It is a dynamic organization that needs to be acquired and maintained to deal with and survive under the conditions of competition in economic field (Artar, 2002). Many researchers who conduct studies in this field define innovativeness as the focal point of entrepreneurship. In terms of entrepreneurship, innovativeness means increasing existing sources at enterprises or creating new employment opportunities by adding something new to them (Rahman and Lian, 2011).

### **2.2.3 Tolerance for Ambiguity**

Tolerance for ambiguity is the ability to give positive reaction to ambiguous situations. If an individual can trust a decision he takes in an ambiguous environment without looking for any further information, then it means that he can tolerate ambiguity (Erdem, 2001).

Entrepreneurs are often individuals who have high tolerance in complicated environments where they operate. These entrepreneurial individuals have developed ability to deal with new conflicting information they learn from unusual resources as well as ambiguities (Gürol, 2006).

Entrepreneurs should try to tolerate inconstant situations in their fields of activity. Being prepared against any ambiguity ensures that decisions and steps are taken in a more healthy way. Therefore, the level of tolerance in entrepreneurs for ambiguity is and/or should be much more higher compared with professional executives (Kuvan, 2008). The ambiguity that occurs when you start a new business has a big impact on behaviors of entrepreneurs. Entrepreneurs should be insistent in their efforts when they face with ambiguities and challenges (Bozkurt and Erdurur, 2013).

#### **2.2.4 Self-Confidence**

Self-confidence includes self-valuation of an individual in relation to his behaviors, abilities and physical characteristics (Demir, 2002). Feeling confident is the intensive form of self-respect and self-valuation (Tanoğlu, 2008).

Entrepreneurs with high self-confidence undertake new things with limited resources, a limited capital and in a limited time and manage dealing with challenging tasks successfully. Thus, an individual should believe in his abilities to achieve success. Self-confidence, which makes the entrepreneur more motivated, also affects the performance substantially. Entrepreneurs encounter with numerous challenges and ambiguities in their jobs and therefore their self-confidence influences their abilities to deal with such conditions (Bozkurt and Erdurur, 2013). In general, an entrepreneur is the person who believes in his abilities which make his success a usual one. They are optimistic about their chances of success and such optimism is mostly agrees with the facts (Gürol, 2006).

#### **2.2.5 Locus of Control**

The locus of control is a variable that reflects how a person perceives his own actions and the power of connection between the consequences of these actions (Zhao and Chen, 2008, cited by Bozkurt and Erdurur, 2013).

Having the locus of control occurs in two ways: internal locus of control and external locus of control. Individuals perceive that the consequences of events are within or outside their own control. People who have internal locus of control believe that events related to their behaviors are within their own control, they control their destiny, and influence the consequences through their own skills and powers. On the other hand, people who have external locus of control believe that external factors such as fortune, luck, other powerful individuals and destiny are influential in the course of their lives, occurrence of events and their consequences (Tanoğlu, 2008). Some people believe that they can control their own lives and feel the power for the acts they want to do, while others think that these depend on external factors (Cüceloğlu, 2010). An entrepreneurial individual should evaluate both locus of control in a way to achieve the highest efficiency.

#### **2.2.6 Need for Achievement**

The need for achievement is the tendency to choose and not give up on the things with maximum personal satisfaction for success without a reasonable luck of success or a big risk of failure (Tanoğlu, 2008). It is known that individuals have a great desire for success and love achieving their goals with their own efforts (Koh, 1996). However, this desire is much higher in entrepreneurs compared with other people. Also, the achievement motivation which is

critically important for economic development, economic progress and growth of enterprises is one of the most common determinants of entrepreneurship (Bozkurt and Erdurur, 2013).

Some studies suggest that entrepreneurs need more success than non-entrepreneurs, while others say that the need for achievement is not influential during the establishment of business. Also, one of the findings of these studies is that the need for achievement varies depending on cultural characteristics of societies. Therefore, the need for achievement is a factor that may show socially different effects (Kuvan, 2008).

### **3. STUDIES ABOUT ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES**

There are many studies conducted on entrepreneurial personality and entrepreneurship tendencies. When the literature is reviewed, prominent studies about said topics are as follows;

In a study conducted in Hong Kong, it was aimed to find out entrepreneurial personality traits considering 100 postgraduate students (the need for achievement, locus of control, risk-taking propensity, tolerance for ambiguity, self-confidence and innovativeness). In this study, it was established that tolerance for ambiguity and innovativeness are higher in students with entrepreneurship tendency compared with those who do not have such a tendency (Koh, 1996).

A study was conducted to determine entrepreneurship tendencies of students at the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Osmangazi University. As a result of this study, 40,5% of students think that they need to start their own business in the future. However, only 8,7% of them preferred to become an entrepreneur in the first five years of their career and work at a well-paid job. Also, students listed the factors necessary for starting a business as money, education, experience, vision and motivation. (Girginer and Uçkun, 2004).

In another study which was conducted on university students, it was argued that self-efficacy is one of the factors that affect the will of entrepreneurship mostly (Kristiansen and Indarti, 2004).

According to a research conducted on students of Faculty of Economics and Administrative Sciences of Sakarya University, 71% of students stated that they want to start their own business in the future. Trying to determine entrepreneurial personality traits, this research suggests that students are indecisive in risk-taking, tolerance for ambiguity, innovativeness, self-confidence and locus of control despite the fact that they have the need for achievement (Bozkurt, 2007).

In a thesis study conducted to determine entrepreneurship tendencies at Faculties Of Economics And Administrative Sciences, Medicine, Engineering and Education of Çukurova University, it was observed that entrepreneurship level of university students are moderate but students of Faculty of Economics And Administrative Sciences are above the average and their traits such as the need for achievement, internal locus of control and creativity are much higher than students of other faculties. In the study, this was associated with the fact that students of Faculty of Economics and Administrative Sciences take entrepreneurship education (Avşar, 2007).

A study that was conducted in Spain focused on entrepreneurship intent of individuals and the support given by universities towards entrepreneurship. A significant relation was found between these two topics. Also, no relation was found in the study between such supports and existing entrepreneurship activities (Coduras et al., 2008).

A study was conducted on students of Department of Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences at Sakarya University to determine the impact of entrepreneurship education on entrepreneurship tendency. The findings revealed that entrepreneurship education is a necessary condition in emergence of entrepreneurship tendency

but it is not evaluated as a sufficient condition. It is stated that entrepreneurship education speeds up an individual's discovery of his own potential and helps developing his skills and increasing chances of success. Therefore, it is analyzed that entrepreneurship education influences entrepreneurship tendency positively (Balaban and Özdemir, 2008).

A study was conducted on 164 undergraduate management students at a İstanbul-based private university. In the study, it was aimed to determine the impacts of creativity, tolerance for stress and entrepreneurship motivation on entrepreneurship tendencies of university students who study management. According to the findings of study, it is observed that most of the students do not work at a newly established business, do not start their own business and do not want to start their own business and become an entrepreneur after graduation despite the fact that they receive entrepreneurship education (Karabulut, 2009).

In 2003, a study was conducted on entrepreneurial personality traits and entrepreneurship tendency of university students. In this study which was conducted on undergraduate fields at Düzce University, Akçakoca Vocational School Of Tourism And Hotel Management, it was aimed to determine whether entrepreneurial personality traits (the need for achievement, self-confidence, innovativeness, locus of control, risk-taking, tolerance for ambiguity) influence entrepreneurship tendency and the level of such influence. It was found as a result of the study that entrepreneurial personality traits, except for self-confidence, have an influence on entrepreneurship tendency. Also, it was determined that there is a positively significant relation between entrepreneurial personality traits and entrepreneurship tendency (Bozkurt, 2013).

#### **4.METHODOLOGY**

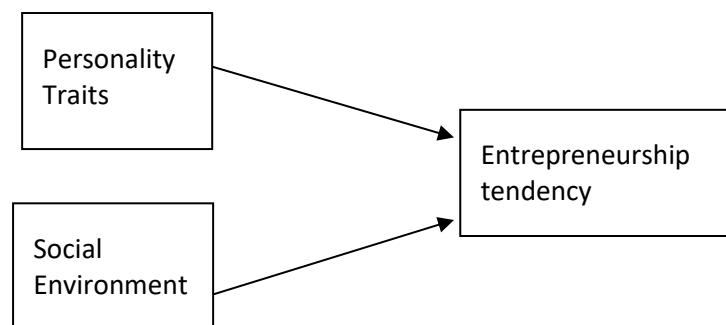
##### **4.1 Research Goal**

The aim of this study is to analyze the effect of social environment and personality traits on entrepreneurship tendencies of students. The research questions listed below are developed in this regards:

- 1- Is there any effect of gender or age on entrepreneurship tendency?
- 2- Does "growing in village or in city" make difference students' entrepreneurship tendencies?
- 3- Does "having entrepreneur in family" impact on entrepreneurship tendency?
- 4- Is there any relationship between personal traits and entrepreneurship tendency?

##### **4.2 Research Model and Sample**

The research model of the study is as follows;



This study includes a descriptive research. In addition to that the population of the study is students of Faculty of Economics and Administrative Sciences in KTO Karatay University. Due to time limitations, convenience sampling method is used. A one to one survey was conducted from a sample of 130 students in KTO Karatay University.

#### **4.3 Data Collection and Analysis**

Entrepreneurship tendencies refer to an individual's tendency to an entrepreneurial way of thinking. An individual's inclination to entrepreneurial traits, the ability to have these traits and the skill to do what these traits require can be considered as entrepreneurship tendencies. As a result of the studies, it is observed that there are some differences between entrepreneurs and non-entrepreneurs due to their personality traits. These differences arise out of differences of interest and inclination between individuals. In the study, it is attempted to evaluate entrepreneurship tendencies by incorporating the statements used by Girginer and Uçkun in 2004 in relation to entrepreneurship tendencies.

Also, entrepreneurial personality traits were measured by using the scale that is used to measure entrepreneurial personality traits and applied by Koh (1996) to non-thesis master's students in Hong Kong with variables like risk-taking propensity, tolerance for ambiguity, self-confidence, locus of control and need for achievement with thirty six statements and adapted to Turkish language in 2005 by Bozkurt. The questionnaire consists of socio-demographic questions, questions related to entrepreneurship personality and questions about entrepreneurship tendency. Survey was carried out in two weeks.

The data obtained from the survey are statistically analyzed with IBM SPSS Statistics 23.0. Descriptive tests and t-tests are used to test hypothesis.

### **5. ANALYSIS AND RESULTS**

#### **5.1 Socio-Demographic Characteristics of the Participants**

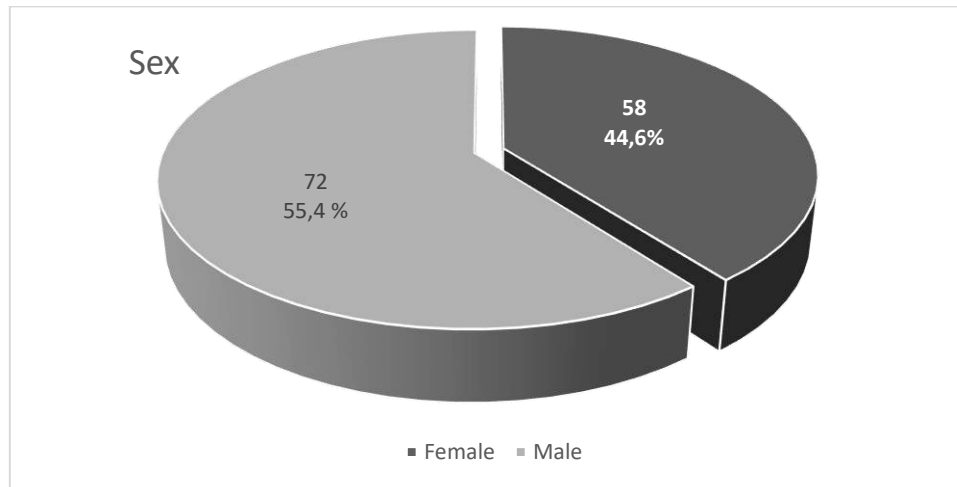
Table 1 shows the age distribution of the participants. As can be seen from table majority of respondents are 20 years old (%29,2).

**Table 1.** Age Distribution of Participants

<i>Age</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percentage</i>
18	20	15,4
19	34	26,2
20	38	29,2
21	14	10,8
22	11	8,5
23	4	3,1
24	2	1,5
25	4	3,1
27	1	0,8
36	1	0,8
unanswered	1	0,8
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Table 2 shows that majority of participants is male with 55,4 percent.

**Table 2.** Sex Distribution of Participants



In the sample processed within the scope of the research discussed, 69,2 % majority of students grew up in a metropolis. 20,8 percent of students grew up in a city. Additionally, 6,2 % of students grew up in a county and 1,5 % of students grew up in a village.

**Table 3.** Place the Participants Grew Up

<i>Place</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percentage</i>
Metropolis	90	69,2
City	27	20,8
County	8	6,2
Village	2	1,5
unanswered	3	0,8
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

55% majority of participants have at least one entrepreneur in their family.

**Table 4.** Entrepreneur in the family

<i>Y/N</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percentage</i>
Yes	75	57,7
No	53	40,8
unanswered	2	1,5
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

## 5.2 Hypothesis and Findings

As a first step, reliability of questionnaires used in the research is tested. As a result; it is found that Cronbach's alpha value for entrepreneurship tendency questions is 0,783 and Cronbach's value for personality traits questions is 0.832. It means that both of the questionnaires are reliable.

In the following part of the study, hypotheses in the research are tested and interpreted.

H1. There is a significant relationship between personal traits and entrepreneurship tendency.

The hypotheses above is tested with correlation analysis as shown in Table 5. The results show that there is a significant relationship between risk taking propensity and entrepreneurship tendency. Moreover, there is significant relationship between innovativeness and entrepreneurship tendency. And also there is significant relationship between need for achievement and entrepreneurship tendency. It is found that tolerance of ambiguity and locus of control has no relationship with entrepreneurship tendency.

**Table 5.** Correlation Analysis

		<i>RiskTaking Propensity</i>	<i>Innovativeness</i>	<i>Need for Achievement</i>	<i>Locus of Control</i>	<i>Tolerance for Ambiguity</i>	<i>Entrepreneurship Tendency</i>
<i>RiskTaking Propensity</i>	Pearson Correlation	1	,539**	,584**	,336**	,352**	,293**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130
<i>Innovativeness</i>	Pearson Correlation	,539**	1	,533**	,509**	,174*	,244**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,048	,005
	N	130	130	130	130	130	130
<i>Need for Achievement</i>	Pearson Correlation	,584**	,533**	1	,427**	,266**	,293**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,001
	N	130	130	130	130	130	130
<i>Locus of Control</i>	Pearson Correlation	,336**	,509**	,427**	1	,219*	,064
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,012	,471
	N	130	130	130	130	130	130
<i>Tolerance for Ambiguity</i>	Pearson Correlation	,352**	,174*	,266**	,219*	1	,169
	Sig. (2-tailed)	,000	,048	,002	,012		,055
	N	130	130	130	130	130	130
<i>Entrepreneurship Tendency</i>	Pearson Correlation	,293**	,244**	,293**	,064	,169	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,001	,471	,055	
	N	130	130	130	130	130	130

\*\*Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed) \*Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Second hypothesis is as below:

H2. Personal traits have significantly effect on entrepreneurship tendency.

The hypothesis is tested with regression analysis. As it can be understood from Table VI, none of personal traits subjects has significantly effect on entrepreneurship tendency.



**Table 6.** Regression Analysis

	<i>Beta (Standardized Coefficients)</i>	<i>t</i>	<i>sig</i>
<i>RiskTaking Propensity</i>	,133	1,176	,242
<i>Innovativeness</i>	,134	1,190	,236
<i>Need for Achievement</i>	,185	1,664	,099
<i>Locus of Control</i>	-,146	-1,455	,148
<i>Tolerance for Ambiguity</i>	,081	,900	,370

In addition to these tests, Hypothesis 3 “There is significantly difference on tendency of entrepreneurship in terms of social environment” is tested. In the scope of social environment related subjects (gender, mother education level, place where participants grew up etc.) are selected and t-test and ANOVA test are used for interpretation of them.

Firstly, it is testes whether gender has effect on entrepreneurship tendency. The result of t-test shows that there isn’t significantly difference on tendency of entrepreneurship in terms of gender. ( $p: 0,649$ ,  $t: -,457$ ) Than, effect of education level of mother is tested. As a result of ANOVA test, it is found that there isn’t significantly difference on entrepreneurship tendency in terms of mother education level. ( $p: 0,156$ ) The place where person grow up is important throughout his/her life. Habits and behaviors are effected by largeness of the place. Because opportunities and possibilities reached by people are changed according to largeness of their home cities. It is tested that is there any difference on tendency of entrepreneurship in terms of place which is grown up by ANOVA test. But it isn’t found any impact on entrepreneurship tendency ( $p: 0,126$ ). Family support, having entrepreneur in the family, satisfaction of life and attended social activities are also tested. As a result of tests; it couldn’t be found significantly difference on entrepreneurship tendency whether they have or not.

## **6.CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS**

In this study for purpose of determining impact of personal trait on entrepreneurship tendency, a survey with a sample 130 students was conducted in a university in Konya province of Turkey.

One of findings of this research is that according to gender, there is no significant difference students’ entrepreneurship tendencies. None of social environment subjects identified in research has significant effect on entrepreneurship tendencies of students.

Also, the results showed that there is significant relationship between risk taking propensity, innovativeness, need for achievement which are factors of personal traits and entrepreneurship tendencies of students.

Because of time and financial limitations, survey is conducted only in one university. It is recommended to reach more universities. Thus, better and more reliable results could be found.

## REFERENCES

- ARTAR, A., (2002), *Esnaf ve Sanatkârlarımızın 21. Yüzyıl Açısından Geleceği*, Trabzon: Esnaf ve Sanatkârlar Birliği Araştırma Raporları.
- AVSAR, M., (2007), *Yüksek Öğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması*, Çukurova Üniversitesinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- BALABAN, Ö.; ÖZDEMİR, Y.,(2008), Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 3(2), 133–147.
- BASAR, M., (2001)., *Girişimcilik ve Girişimcinin Yol Haritası*, Eskişehir: Eskişehir Ticaret Odası Matbaası.
- BİRÇEK, A., (2008), *Girişimci Kişilik Özelliklerinin Liderlik Bağlamında İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- BOZKURT, Ö., (2005), *Girişimci Kişilik Özellikleri ve Sakarya Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- BOZKURT, Ö., (2007), Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93–111.
- BOZKURT, Ö.; ERDURUR, K., (2013), Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8 (2), 57-78.
- CAN, H.; TUNCER, D.; AYHAN, Y., (2003), *Genel İşletmecilik Bilgileri*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 14. Baskı.
- CODURAS, A-U; DAVID-ROJAS; ÁLVARO-MARTÍNEZ; S., (2008), The Relationship Between University Support to Entrepreneurship with Entrepreneurial Activity in Spain: A Gem Data Based Analysis, *International Advanced Economic Research*, 14, 395–406.
- CÜCELOĞLU, D., (2000), *Yeniden İnsan İnsana*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 14. Baskı.
- CÜCELOĞLU, D., (2010), *İnsan ve Davranışı (Psikolojinin Temel Kavramları)*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 15. Basım.
- DAVIDSSON, M., (2010), Risk Management in A Pure Unit Root, *The Journal Of Risk Finance*. 11 (2), 224-234.
- DEMİR, E., (2002), *Kişilik Özelliklerinin Girişimciliğe Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- DURAK, İ., (2011), Girişimciliği Etkileyen Çevresel Faktörlerle İlgili Girişimcilerin Tutumları: Bir Alan Araştırması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 9 (2), 193-213.
- ERDEM, F., (2001)., Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*. 1 (2), 43-61.
- ERDOĞAN, İ., (1997), *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- ERGUN Y., (2002), *Kişisel Gelişim Sosyolojisi*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.

- GİRGİNER, N.; UÇKUN N., (2004), İşletmecilik Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Girişimciliğe Bakış Açıları: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama, III. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 25-26 Kasım. Eskişehir. 783-795.
- GÜROL, M. A., (2006), *Küresel Arena'da Girişimci ve Girişimcilik*, Ankara: Gazi Kitapevi, 1. Baskı.
- KARABULUT, T., (2009), Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*. 26 (1), 331-356.
- KILCIGİL, E., (1998), *Elit Sporcuların Sosyal Çevreyle İlişkisi Ve Sosyal Çevrenin Spora Yönelmeye Etkisi*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
- KINAY, H.F., (2006), *Girişimcilik, Kalkınma ve Rekabet İlişkisi; Kütahya' da KOBİ' lerin Girişimcilik Profili*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi.
- KOH, C. H., (1996), Testing Hypotheses Of Entrepreneurial Characteristics A Study Of Hong Kong MBA Students, *Journal of Managerial Psychology*. 11 (3), 12-25.
- KUVAN, H., (2008), *Örgün Ve Yaygın Eğitimin Girişimciler Üzerindeki Etkileri* Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi.
- LEE, S. M.; SUZANNE J. P., (2000), Culture, Entrepreneurial Orientation, and Global Competitiveness, *Journal of World Business*. 35 (4), 401-416.
- ÖZMEN KAYMAK, S., (2004), Aile İçinde Öfke ve Saldırganlığın Yansımaları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 37 (2), 27-39.
- ÖZTÜRK, İ., (2008), *Girişimcilik Raporu*, İGİAD Yayınları, 8. Baskı, İstanbul.
- PETRAKIS, P.E., (2005), Risk Perception, Risk Propensity and Entrepreneurial Behaviour: The Greek Case, *Journal of American Academy of Business*. 7 (1), 234-235.
- RAHMAN, M. M.; LIAN, F. K., 2011, The Development Of Migrant Entrepreneurship İn Japan: Case Of Bangladeshis, *Int. Migration & Integration*. 12, 253-274.
- ROGOFF, G. E.; MYUNG –SOO Lee; DONG-CHURL Suh. (2004), Who Done It? Attributions By Entrepreneurs And Experts of The Factors That Cause and Impede Small Business Success. *Journal of Small Business Management*, 42 (4), 364-376.
- SCHUMPETER, J. A., (2000), Entrepreneurship As Innovation. R. Swedberg (Ed.). *Entrepreneurship: The Social Science View*, Oxford: Oxford University Pres. 1st. Edition.
- STEİN KRİSTİANSEN-Nurul Indarti., (2004), Entrepreneurial Intention Among Indonesian and Norwegian Students, *Journal of Enterprising Culture*. 12(1), 55.
- ŞAHİN E., (2006), Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.
- TANOĞLU, S., (2008), Kişilik Özelliklerinin Girişimci Olma Niyeti Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- TEKİN, M., (2004), *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*, Ankara: Detay Yayıncılık. 4. Baskı.
- TOP, S., (2006), *Girişimcilik Keşif Süresi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 1. Baskı.

TULUNAY, L., (2010), Girişimciliği Etkileyen Faktörler ve Girişimci Profili: İstanbul-Kayseri-Van Örnekleri, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.

ZEL, U., (2006), Kişilik ve Liderlik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı.

ZHAO, J.; CHEN, L., (2008), Individualism, Collectivism, Selected Personality Traits, And To Us Occupations. *Journal Of Vocational Behavior*. 71 (1), 1–22.

**Journal of Life Economics**

Cilt / Volume 6, Sayı / Issue 2, 2019, pp. 133-150

E - ISSN: 2148-4139

URL: <http://www.ratingacademy.com.tr/ojs/index.php/jlecon>

DOI: <https://doi.org/10.15637/jlecon.6.009>

Araştırma Makalesi/Research Article

**DÖVİZ KURU RİSKİNİN BORSA İSTANBUL 100 ENDEKSİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ZAMAN SERİSİ ANALİZİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

*TIME SERIES ANALYSIS FOR THE EFFECT OF EXCHANGE RATE  
RISK ON BIST100 INDEX: CASE OF TURKEY*

**Nur DİLBAZ ALACAHAN \* & Yağmur AKARSU \*\***

\* Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Banka ve  
Finans Bölümü, TÜRKİYE E-mail: [n\\_dilbaz@comu.edu.tr](mailto:n_dilbaz@comu.edu.tr)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8156-0020>

\*\* Öğr. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gökçeada Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve  
Organizasyon Bölümü, TÜRKİYE, E-mail: [ymr.suu@gmail.com](mailto:ymr.suu@gmail.com)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9277-5019>

Geliş Tarihi: 6 Şubat 2019; Kabul Tarihi: 30 Mart 2019

**Received: 6 February 2019; Accepted: 30 March 2019**

**ÖZET**

Piyasalar üzerinde önemli etkiye sahip olan döviz kurları özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından çok önemlidir. Mali piyasalarda meydana gelen değişimler ve gelişmeler gerek bireysel gerekse firma bazında yatırım yapmak isteyenleri etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de döviz kurunun BIST 100 endeksi üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaçla, aylık olarak kullanılan veri seti 2004 Ocak ayından başlamak üzere – 2018 Haziran ayına kadar her bir veri seti için 174 gözlem kullanılmıştır. Modelin spesifikasyonunda Bağımlı değişken Borsa İstanbul 100 Endeksi Kapanış Aylık ortalama değerleri olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişken Türk Lirası üzerinden dolar başına aylık ortalama değer olmak üzere Amerikan Doları döviz kuru kabul edilerek düzenlenmiş ve regres edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, dolar kurunun gecikmeli değerleri ile Bist 100 endeksi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Anahtar Kelimeler:** Döviz kuru, BIST 100 Endeksi, Zaman Serisi Analizi, Türkiye

**JEL Kodları:** C12, C23, F31

**ABSTRACT**

The exchange rates having an important effect on the global markets are very important for the developing countries. The changes and advances in money markets affect not only the individuals but also the companies aiming to invest. The objective of this study is to determine if the exchange rate has effect on the BIST 100 index in Turkey. For this purpose, in each dataset, totally 174 observations starting from January 2004 to June 2018 was used. In specification of the model, the mean index values

of Borsa İstanbul 100 by the end of month were taken as dependent variable. The independent variable was chosen to be monthly mean USD exchange rate in Turkish Lira, and then regressed. According to the analysis results, there is a significant relationship between lagged values of USD exchange rate and BIST 100 index.

**Keywords:** Exchange rate, BIST 100 Index, Time Series Analysis, Turkey

**JEL Codes:** C12, C23, F31

## 1. GİRİŞ

Dünya piyasaları üzerinde önemli etkiye sahip olan döviz kurları özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından çok önemlidir. Çünkü, iki veya daha fazla ülke arasında gerçekleşen ekonomik faaliyetlerde bir ülke parasının istikrarsızlığı o ülke ile ticaret yapan diğer ülkelere de yansımaktadır. Buna göre, ticaret yapan ülkeler birbirlerini olumsuz etkileyecek bu durum ise ekonomik istikrarsızlığa yol açacaktır. Özellikle Türkiye gibi ara mal ithal eden bir ülke açısından döviz kurundaki dalgalanmalar çok önemlidir.

Finansal serbestleşme sonucunda sermaye piyasaları ile döviz piyasaları birbirlerine yakınlaşmışlardır. Mali piyasalarda meydana gelen değişimler ve gelişmeler gerek bireysel gerekse firma bazında yatırım yapmak isteyenleri etkilemektedir. Gerek ulusal gerek uluslararası piyasalarda meydana gelen siyasal ve sosyal gelişmeler finansal piyasalarda dalgalanmalara neden olmaktadır. Yatırımcılar açısından bakıldığında, hisse senetleri ile döviz kurları arasında etkileşim görülmektedir. Kişiler ve kurumlar ellerindeki tasarrufları değerlendirmek amacı ile hisse senedi, altın, döviz gibi farklı yatırım araçlarını kullanmaktadırlar. Hisse senedi piyasalarında ortaya çıkan bir belirsizlikten dolayı yatırımcılar döviz piyasalarına yönelmektedirler. Aynı şekilde döviz piyasalarında meydana gelen bir belirsizlik halinde ise yatırımcılar hisse senedi piyasalarına yönelmektedir.

134

Hisse senedi ile döviz kurları arasındaki ilişki iktisat teorisine bakıldığında iki farklı yaklaşım ile açıklanmıştır. Birincisi, 1980 yılında Dornbusch ve Fischer'in ortaya attığı Geleneksel Yaklaşım, ikincisi ise 1981 yılında Branson'un ortaya attığı Portföy Yaklaşımıdır. Geleneksel Yaklaşımında, döviz kurlarındaki değişimler uluslararası rekabet ile birlikte işletmelerin hisse senetleri fiyatlarını etkilemektedir. Geleneksel Yaklaşımına göre, döviz kurlarında oluşan bir birimlik artış (ulusal paranın değer kaybetmesi) ulusal işletmelerin ihracatlarında artışa neden olacaktır. Bu durum işletmelerin gelirlerini artırmakla birlikte hisse senetleri fiyatlarının da artmasına sebep olacaktır. Dolayısıyla döviz kurları ile hisse senedi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin yanı sıra döviz kurlarından hisse senetleri fiyatlarına doğru nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca bu teoriye göre, ihracat yapan ülkelerde yaşanacak bir döviz kuru düşüşü ülke ekonomisini olumsuz etkilerken, işletmelerin karlarının düşeceği riskini göz önüne alarak hisse senetlerinin de olumsuz etkileneceği düşünülmektedir. İthalat yapan ülkelerde ise tam tersi durumun söz konusu olacağı öngörülmektedir. Yani döviz kuru düşüşü işletmelerin karlarını artırarak hisse senetlerinin olumlu etkilenmesine sebep olacaktır.

Portföy Yaklaşımına göre, yerli hisse senedi fiyatlarındaki bir artış bireyleri yerli varlık almaya yönlendirecektir. Kişiler ulusal varlık satın almak için eğer ellerinde yabancı varlıkları varsa bunları satma düşüncesine gireceklerdir. Böylelikle ulusal para değer kazanıp faiz oranları da artacaktır. Faiz oranlarının artması sonucunda ülkeye yabancı sermaye girişi artacak ve dolayısıyla da döviz kurlarında düşüş olacaktır. Bu yaklaşıma göre, geleneksel yaklaşımın tam tersi bir görüş olarak, hisse senetleri ile döviz kurları arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Ayrıca hisse senetlerinden döviz kurlarına doğru bir nedensellik ilişkisi mevcuttur.

Sermaye piyasalarında faaliyet gösteren borsaları tek çatı altında toplamak amacı ile 1985 yılında kurulan İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 2012 yılında Borsa İstanbul adını almıştır. Bu endeks borsada işlem gören hisse senetlerinin getirilerini ve fiyatlarını bir bütün olarak ve sektörel bazda göstermektedir. BIST 100 endeksi, 1985 yılında 40 şirket ile başlayıp daha sonra 100 şirketin hisse senedi ile sınırlandırılmıştır.

Döviz kurları ile hisse senetleri arasındaki ilişki hakkında fikir birliğine varılamamakla birlikte genel olarak bu iki değişken arasında kısa dönemde negatif uzun dönemde ise pozitif ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de 2004(1)-2018(6) dönemleri için döviz kurunun BIST 100 endeksi üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmaktır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Ulusal ve uluslararası literatür tarandığında döviz kuru ile BIST 100 endeksi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok çalışmaya rastlanmaktadır. Ulusal ya da uluslararası literatürdeki çalışmalara bakıldığında bu konuyla ilgili fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. Bazılarına göre döviz kuru ile BIST 100 endeksi arasında ilişkinin varlığından söz edilirken, bazılarına göre döviz kuru ile BIST 100 endeksi arasında hiçbir ilişki olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Farklı yıl aralığı ve farklı modellemelerle literatürde bu konuyla ilgili birçok çalışma mevcuttur. Bu amaçla bu konuya ilişkin yerli ve yabancı literatüre aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Döviz Kuru- BIST 100 Endeksi Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmalar

Yazar, Yıl	Yıl Aralığı	Model	Bulgular
Aslanoğlu, 2008	1999-2003	Korelasyon ve Regresyon Analizi	İMKB-100 Endeksi ile emisyon hacmi, döviz kuru ve faiz oranları arasındaki ilişki incelemesi sonucunda, emisyon hacmi, döviz kurları, faiz oranları ile İMKB-100 Endeksi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
Pekkaya, Bayramoğlu, 2008	1990-2007	Granger Nedensellik Testi	Araştırma sonucunda, İMKB 100 ve S&P 500 endekslerinden döviz kuruna doğru nedensellik bulunmuştur.
Berke, 2012	2002-2012	FMOLS, CCR, DOLS Yöntemleri	Araştırma sonucuna göre, döviz kuru ve BIST 100 endeksi arasında negatif yönlü ilişki vardır.
Gulati, Kakhani, 2012	2004-2012	Granger Nedensellik Testi, Korelasyon Analizi	Araştırma sonucuna göre, döviz kuru ile borsa endeksleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
Aker, Gazel 2014	2005-2013	ARDL Sınır Testi	Araştırma sonucunda, sınai endeksi ile dolar kuru ve Euro/TL kuru arasında uzun dönemde pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca, istatistiki olarak anlamlı olduğuna ulaşılmıştır.
Yıldız, 2014	2001-2013	Johansen Juselius Eşbütünleşme, VAR Modeli	Araştırmaya göre, dolar kurundan BIST 100 endeksine ve BIST 100 endeksinden dolar kuruna doğru çift yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Da Silva, Coronel, Vieria, 2014	1995-2010	VAR Modeli, Granger Nedensellik Testi, VEC Modeli	Araştırma sonucuna göre, hisse senedi ile döviz kurları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
Koulakiotis, KiohosiBabalos, 2015	1990-2014	Eş Bütünleşme Testi	Araştırma sonucuna göre, ABD’deki hisse senetleri ile döviz kurları arasında negatif, Kanada ve Birleşik Krallık’ta iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Tablo 1 (Devamı): Döviz Kuru- BIST 100 Endeksi Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmalar**

<b>Yazar, Yıl</b>	<b>Yıl Aralığı</b>	<b>Model</b>	<b>Bulgular</b>
Lee, Wang, 2015	2000-2011	Panel Veri Analizi	Araştırma sonucuna göre, iki değişken arasında kısa dönemde negatif, uzun dönemde ise pozitif yönlü ilişki vardır.
Belen, Karamelikli, 2016	2006-2014	ARDL Eşbütünleşme Testi	Araştırma sonuçlarına göre, döviz kuru hisse senedi fiyatlarını negatif yönde etkilemektedir.
Mishra, 2016	1998-2015	Kantil Regresyon Analizi	Araştırma sonucuna göre, BRIC ülkelerinde kısa dönemde hisse senetleri ile döviz kuru arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.
Boyacıoğlu, Çürük, 2016	2006-2014	Panel Veri Analizi	Araştırma sonucuna göre, reel döviz kuru endeksindeki değişimin hisse senedi getirisi üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkisi vardır.
Kendirli, Çankaya, 2016,	2009-2014	Granger Nedensellik Testi	Araştırma sonunda aylık kapanış değerlerine bakıldığında, Dolar Kuru ile BIST-30 Endeksi arasında anlamlı nedensellik ilişkisi bulunmazken; günlük kapanış değerlerine bakıldığında Dolar Kurundan BIST-30 Endeksine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu ulaşılmıştır.
Ürkmez, Karataş, 2017	2002-2015	Eşbütünleşme Testi, Granger Nedensellik Testi	Araştırma sonucuna göre, BIST ve USD kuru arasında uzun dönemde ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Fakat aralarında tek yönlü Granger nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Polat, 2017	2000-2016	Eşbütünleşme Testi	Araştırma sonucuna göre, döviz kurunun hisse senedi üzerinde %10 düzeyinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.
Hatipoğlu, Tekin, 2017	2002-2016	Kantil Regresyon	Araştırmaya göre, dolar kurunun sadece borsa yükselirken anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Eyüpoğlu, Eyüpoğlu, 2018	2011-2016	ARDL Sınır Testi	Araştırma sonucunda, BIST Tekstil Deri endeksi ile Euro/TL döviz kuru arasında, Dolar/TL kuru ile BIST Tekstil Deri, Ticaret ve Teknoloji endeksleri arasında uzun dönemde ilişki olduğu ulaşılmıştır.
İlarıslan, 2018	2007-2016	Bayes Teoremi	Araştırma sonucunda döviz kurları ile borsa endeksi arasında kısa dönemde negatif, uzun dönemde pozitif yönlü ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.
Yamak, Kolcu, Köyel, 2018	2007-2017	Dickey-Fuller Testi, Granger Nedensellik Testi	Araştırma sonucuna göre, pozitif döviz kuru değişiminden borsa endeks oynaklığına doğru tek yönlü bir ilişki varken; pozitif ve negatif borsa değişim oynaklığı ile döviz kuru oynaklığı arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edilmemiştir.

**Kaynak:** Yazarlar tarafından derlenmiştir.



### 3. VERİ SETİ VE EKONOMETRİK METODOLOJİ

Çalışmada kullanılan veri seti Borsa İstanbul 100 Endeksi Kapanış Aylık ortalama değerleri ve milli para birimi cinsi üzerinden dolar başına aylık ortalama değer olmak üzere döviz kurudur. Veri seti 2004 Ocak – 2018 Haziran dönemlerini kapsayacak şekilde oluşturulmuştur.

Aylık olarak kullanılan veri seti, 2004 Ocak ayından başlamak üzere – 2018 Haziran ayına kadar her bir veri seti için 174 gözlem içermektedir. Modelin spesifikasyonunda Bağımlı (açıklanan) değişken Borsa İstanbul 100 Endeksi Kapanış Aylık ortalama değerleri olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişken Türk Lirası üzerinden dolar başına aylık ortalama değer olmak üzere Amerikan Doları döviz kuru kabul edilerek düzenlenmiş ve regres edilmiştir. Çalışma tablolarında verilen sonuçlarda Borsa İstanbul 100 Endeksi Kapanış Aylık ortalama değerleri “xu100”, Türk Lirası üzerinden dolar başına aylık ortalama değer “usdxs” ile ifade edilmiştir.

En basit hali ile bağımlı ve bağımsız değişkenler ile hata paylarının arasındaki ilişkinin incelenmesi için regresyon sabiti (kesme terimi) dahil edilen basit doğrusal regresyon ile araştırmaya başlanmıştır. Fakat, “DW testinin uygulanabilmesi için modelde mutlaka regresyon sabitinin (Intercept) yer alması gereklidir” İŞYAR, Y (1999).

Bu noktada kesme terimi dahil edilen, basit doğrusal regresyon modeli ile döviz kuru bağımsız değişken olarak borsa kapanış verileri bağımlı değişkeni üzerine regres edilmiştir.

**Tablo 2:** Varyans Analizi

Analysis of Variance					
Source	DF	Sum of	Mean	F Value	Pr > F
		Squares	Square		
Model	1	6.952E+10	6.952E+10	333.32	<.0001
Error	172	35872126388	208558874		
Corrected Total	173	1.05E+11			

Varyans Analizi modelin genel anlamlılığı F testi ile anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 3:** Determinasyon Katsayısı

R-Square	0.66
Adj R-Sq	0.66

Modelin açıklayıcılık kuvveti %66 olarak hesaplanmıştır. Serial Korelasyon problemi durumunda regresyon doğrusuna daha iyi uyum sağlayan tahminler ortaya çıkabilir ve modelin çoklu determinasyon katsayısı gerçekte olduğundan daha yüksek bir değer alabilir.

**Tablo 4:** Parametre Tahminleri

Variable	DF	Parameter	Standard	t Value	Pr >  t
		Estimate	Error		
Intercept	1	10344	2928.785	3.53	0.0005
Usdxs	1	24880	1362.7325	18.26	<.0001

Dolar kurunun “0” değer alması doğal olarak beklenmemektedir. Ancak Durbin Watson istatistiğinin hesaplanması ve otokorelasyon probleminin sağlıklı bir biçimde araştırılması için modele dahil edilmiştir. Durbin Watson istatistiği model için 0.11 olarak hesaplanmıştır. Gözlemlerin birbirini izleyen değerleri yakın olduğunda DW istatistiği küçük bir değere sahip olur ve pozitif bir serisel korelasyonun olduğunu ifade eder. Bu durumda EKK eğim tahminleri

sapmasız ve tutarlı olacaktır. Ancak tahminçiler etkin olma özelliklerini kaybedeceklerdir. Otoresif yapıda gecikme değeri p bilinirse OEKK prosedürü revize edilerek etkin parametre tahminleri elde edilebilir. Serisel Korelasyon probleminin çözümü olarak revizyon farkları kullanarak doğrusal modeli hata paylarının bağımsız olduğu diğer bir modele dönüştürebilir.

Bu durumda parametreler üzerine bazı kısıtlamalar empoze edilerek Serial korelasyonun olumsuz etkileri ortadan kaldırılabilir. Bu noktada Almon gecikme şeması kullanılan Polinomial dağıtılmış gecikmeler prosedürü SAS/ ETS 9.3 programı ile elde edilen parametre tahminleri ve parametre anlamlılık testleri uygulanmıştır. Basit dağıtılmış gecikme modelinde doğrusal bir eşitlik kullanıldığında değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı oluşması riski yükselecektir. Bu nedenle polinomial dağıtılmış gecikmeler prosedürü doğrusal olmayan bir yöntem (non-linear) olarak maksimum olabilirlik yöntemi ile uygulanmıştır.

**Tablo 5:**Polinomial Gecikme Prosedürü Regresyonu

<b>Maximum Likelihood Estimates</b>			
<b>SSE</b>	1.32E+09	<b>DFE</b>	155
<b>MSE</b>	8527657	<b>Root MSE</b>	2920
<b>SBC</b>	3265.1	<b>AIC</b>	3218.063
<b>MAE</b>	2142.345	<b>AICC</b>	3221.18
<b>MAPE</b>	3.854251	<b>HQC</b>	3237.15
<b>LogLikelihood</b>	-1594.031	<b>Regress R-Square</b>	0.341
		<b>Total R-Square</b>	0.9982
		<b>Observations</b>	170

Polinomial Gecikme prosedürü regresyonu için Determinasyon katsayısı %34 olarak bulunmuştur.

**Tablo 6:** Parametre Tahminleri

<b>Variables</b>	<b>DF</b>	<b>Parameter Estimates</b>	<b>Standard Error</b>	<b>t</b>	<b>Approx</b>
					<b>Pr &gt;  t </b>
<b>usdsx**0</b>	1	-5643	3081	-1.83	0.0689
<b>usdsx**1</b>	1	17902	2963	6.04	<.0001
<b>usdsx**2</b>	1	-16531	3051	-5.42	<.0001
<b>AR1</b>	1	-1.1327	0.0813	-13.93	<.0001
<b>AR2</b>	1	0.0438	0.1218	0.36	0.7199
<b>AR3</b>	1	0.0572	0.1199	0.48	0.634
<b>AR4</b>	1	0.00947	0.1208	0.08	0.9376
<b>AR5</b>	1	-0.1346	0.1215	-1.11	0.2696
<b>AR6</b>	1	0.003293	0.1205	0.03	0.9782
<b>AR7</b>	1	0.2629	0.1205	2.18	0.0305
<b>AR8</b>	1	-0.1052	0.1245	-0.85	0.3992
<b>AR9</b>	1	-0.1408	0.1257	-1.12	0.2646
<b>AR10</b>	1	0.1681	0.1276	1.32	0.1894
<b>AR11</b>	1	0.1546	0.133	1.16	0.2467
<b>AR12</b>	1	-0.1856	0.088	-2.11	0.0365

Katsayılarına göre doğrusal olmayan modelde  $X^{**0}$  sabit terim,  $X^{**1}$  doğrusal katsayı,  $X^{**2}$  ikinci dereceden katsayı olarak verilmiştir.

Hesaplanan katsayılar klasik şekilde yoruma açık değildir. Hesaplanan katsayılar çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kullanılacak olan polinomial eşitliğin derecesini test etmek için kullanılmıştır.

Bu araştırma için kullanılan Polinomial dağıtılmış gecikmeler prosedürü ile elde edilen tahminler, dağıtılmış gecikmeler ile bağımsız değişken olan Türkiye Döviz kuru için ortogonal polinomial katsayıları hesaplar. Bu prosedürde döviz kuru bağımsız değişkeninin dağıtılmış gecikme katsayılarını tanımlamak amacı ile eşitlik 2. dereceden bir polinom olarak ifade edilir. 2. derece polinomial denklemin kesme terimi, bir lineer terim ve 2 derece bir terim içerir. Bu hesaplamada terimler matris rotasyonunda ifade edildiğinde ortogonal olacak şekilde yapılandırılır. Tablo 6'da Polinomial dağıtılmış gecikmeler prosedürü ile elde edilen parametre tahminleri  $X^{**0}$ ,  $X^{**1}$ ,  $X^{**2}$ , ortogonal matriste  $\alpha_0$   $\alpha_1$   $\alpha_2$  'ye tekabül etmektedir. t istatistiği ve p- olasılık değeri ("Approx Pr >|t|") kullanılarak yapılan testler lineer bir denklemin veya ikinci dereceden ya da üçüncü dereceden bir polinom kullanılmasının uygun olup olmadığı hakkında neticeye varmamıza yardımcı olmuştur.

Sonuç olarak Türk Lirası cinsinden döviz kuru değerinin gecikmesiz değerleri için t testi sonucunda parametre tahminleri istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ancak t cari dönemi ifade etmek üzere (t-1) ve (t-2) dönemlerindeki gecikmeli değerleri için hesaplanan parametre tahminleri istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sebep ile değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanmasında elimizdeki veri seti için 2. dereceden bir eşitlik kullanılması uygun görülmüştür.

Otoregresif hata modeli tahmini; aynı prosedür Otoregresif hata modeli için de sonuçları vermektedir. Buna göre Usdsx ile ifade edilen bağımsız değişken Türk Lirası cinsinden dolar kuru için AR(1) modelini önermektedir. Tablo 6'da AR(1) için hesaplanan katsayının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülebilir.

#### Otokorelasyon Testi Durbin Watson

1. dereceden otoregresif bir süreç olduğuna kesin kanaat getirmeden önce aynı prosedür olağan en küçük kareler yöntemi ile tekrar hesaplanmış elde edilen Durbin Watson istatistiği aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 7:** Durbin Watson istatistiği

Statistic	Value	Prob	Label
Durbin's t	45.486	0.0001	Pr > t

$H_0$  hipotezinin birinci dereceden otokorelasyon yoktur olarak tanımlandığı test için istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde red edilmektedir. Sonuç olarak seri için otokorelasyon düzeltilmesi gerekmektedir. Durbin Watson testi birinci dereceden otoregresif yapıyı desteklemektedir.

**Tablo 8:** Gecikme Dağılımı Tahminleri

Variable	Estimate	Standard	t Value	Approx	
		Error		Pr>  t	
<b>usdsx(0)</b>	-22682	2810	-8.07	<.0001	*****
<b>usdsx(1)</b>	-3766.62	1801	-2.09	0.0382	****
<b>usdsx(2)</b>	6312.39	2107	3	0.0032	*****
<b>usdsx(3)</b>	7555.35	1876	4.03	<.0001	*****
<b>usdsx(4)</b>	-37.73	2913	-0.01	0.9897	

Burada dağıtılmış gecikmeleri açıklamak için 4. dereceden bir polinom kullanılmıştır. Hesaplanan katsayılar 3. dereceye kadar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Parametre tahminlerinin anlamlılıklarına göre elimizdeki veri seti için 4. dereceden bir denklem yerine 3 ve/veya 2. dereceden bir polinom kullanması uygun olacaktır.

ARIMA modeli zaman serilerinin cari ve geçmiş değerlerinin, hata paylarının doğrusal bir kombinasyonu olarak zaman serisinin ex ante ve/veya ex post değerlerini tahmin eder. Eşit aralıklı zaman serilerinin analizi için ARIMA yaklaşımı Box ve Jenkins tarafından literatüre girmiştir. Bu sebep ile sıklıkla Box-Jenkins modeli olarak isimlendirilir. ARIMA prosedürü için bu aşamadan sonra çalışmada sırası ile tanımlama, tahmin, teşhis ve ön raporlama süreçleri takip edilmiştir. Zaman serileri için durağanlık araştırılmış ve oluşabilecek olumsuz etkileri için önlemler alınmıştır.

#### 4. AMPRİK BULGULAR

Box- Jenkins (1975) tarafından ARIMA prosedürü üç aşamaya bölünmüştür. Çalışmada yöntem ve prosedür olduğu gibi takip edilmiştir.

Bu aşamada model spesifikasyonunun tanımlanması ve uygunluğunun test edilmesi açısından kullanılacak ARIMA modelleri SAS/ ETS 9.3 programı ile çalıştırılıp sonuçlar incelenmek sureti ile elenerek en uygun modelin tanımlanması yöntemine gidilmiştir. Bu aşamada durağanlık testleri yapılmıştır. İlerleyen adımlarda modellemede kullanmak üzere olası fark alma işlemlerinin kaçınıcı dereceye kadar yapılacağına karar verilmiştir. Değişkenlerin, gecikmeli değerleri, hata payları ve hareketli ortalamaları arasında otokorelasyon, kısmi otokorelasyon ve çapraz korelasyon tabloları hesaplanmış, oluşturulmuş ve değerlendirilmiştir.

**Tablo 9:** Hesaplanan Dickey Fuller birim kök test istatistikleri

AugmentedDickey-Fuller Birim Kök Testi							
Type	Lags	Rho	Pr <Rho	Tau	Pr <Tau	F	Pr > F
<b>Zero Mean</b>	<b>0</b>	-79.90	<.0001	-7.12	<.0001		
	<b>1</b>	-645.32	0.0001	-16.97	<.0001		
	<b>2</b>	-182.78	0.0001	-7.33	<.0001		
<b>SingleMean</b>	<b>0</b>	-79.94	0.0013	-7.1	<.0001	25.22	0.001
	<b>1</b>	-645.01	0.0001	-16.92	<.0001	143.2	0.001
	<b>2</b>	-182.75	0.0001	-7.31	<.0001	26.75	0.001
<b>Trend</b>	<b>0</b>	-80.18	0.0005	-7.1	<.0001	25.29	0.001
	<b>1</b>	-644.34	0.0001	-16.9	<.0001	142.88	0.001
	<b>2</b>	-183.34	0.0001	-7.31	<.0001	26.75	0.001

$H_0$ =Seri durağan değildir.

$H_1$ =Seri durağandır.

İstatistiksel olarak anlamlı bir biçimde  $H_0$  kuvvetle rededilmektedir. Tanımlama sürecinde farklı modeller için uygulanan çeşitli fark alma varyasyonları ile doğru farkların bulunması sonucunda durağan olmayan orijinal seri durağan hale getirilmiştir.

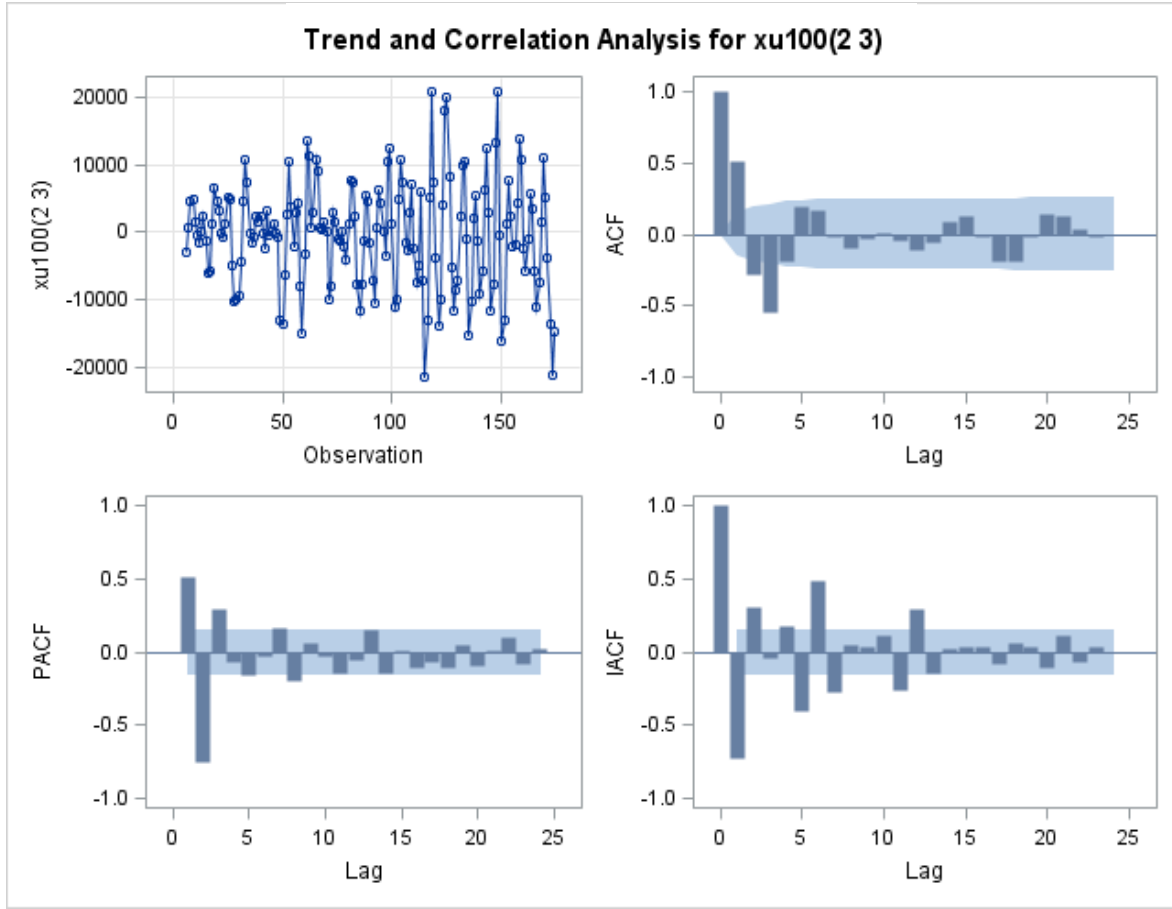
**Tablo 10:** Genişletilmiş Örneklem Otokorelasyon Fonksiyonu Olasılık Değerleri

Lags	MA 0	MA 1	MA 2	MA 3	MA 4	MA 5
<b>AR 0</b>	<.0001	0.0025	<.0001	0.1069	0.1108	0.1501
<b>AR 1</b>	<.0001	<.0001	<.0001	0.038	0.0008	0.1541
<b>AR 2</b>	<.0001	0.7279	0.0102	0.0545	0.4954	0.8903
<b>AR 3</b>	0.0004	0.8164	0.0078	0.0796	0.8972	0.4308
<b>AR 4</b>	<.0001	<.0001	0.5479	0.0814	0.6893	0.9994
<b>AR 5</b>	0.0336	<.0001	0.2359	0.0755	0.5945	0.7635

Bu tablonun hazırlanmasında Tsay and Tiao (1984) tarafından önerilen teknik ile Genişletilmiş örneklem otokorelasyon fonksiyonu metodu ile olasılık değerleri kullanılarak gecikme derecesi için deneysel öneriler getirilebilmektedir. İkinci bir adım olarak daha sonra Choi (1992) bu algoritmayı revize ederek iyileştirmiştir. Bu yöntem ile tabloda istatistiksel olarak anlamlı bulunmayan elemanlardan oluşan satır ve sütunlar otoregresif p ve hareketli ortalama q değerleri için deneysel öneriler getirmektedir. Bu sayede bu değerleri elde etmek için yapılan iterasyon sayıları azaltılmıştır.

Algoritma sonucunda kolon ve sütunları takip ettiğimizde (AR,MA) sırasıyla olmak üzere (2,3), (4,2) ve (5,2).deneysel olarak önerilmektedir Bu gecikmeler modelde tatbik edilerek alınan sonuçlara göre değerlendirilmiş ve AR,2 ve MA,3 yani p=2 ve q=3 uygunluğu tasdik edilmiştir.

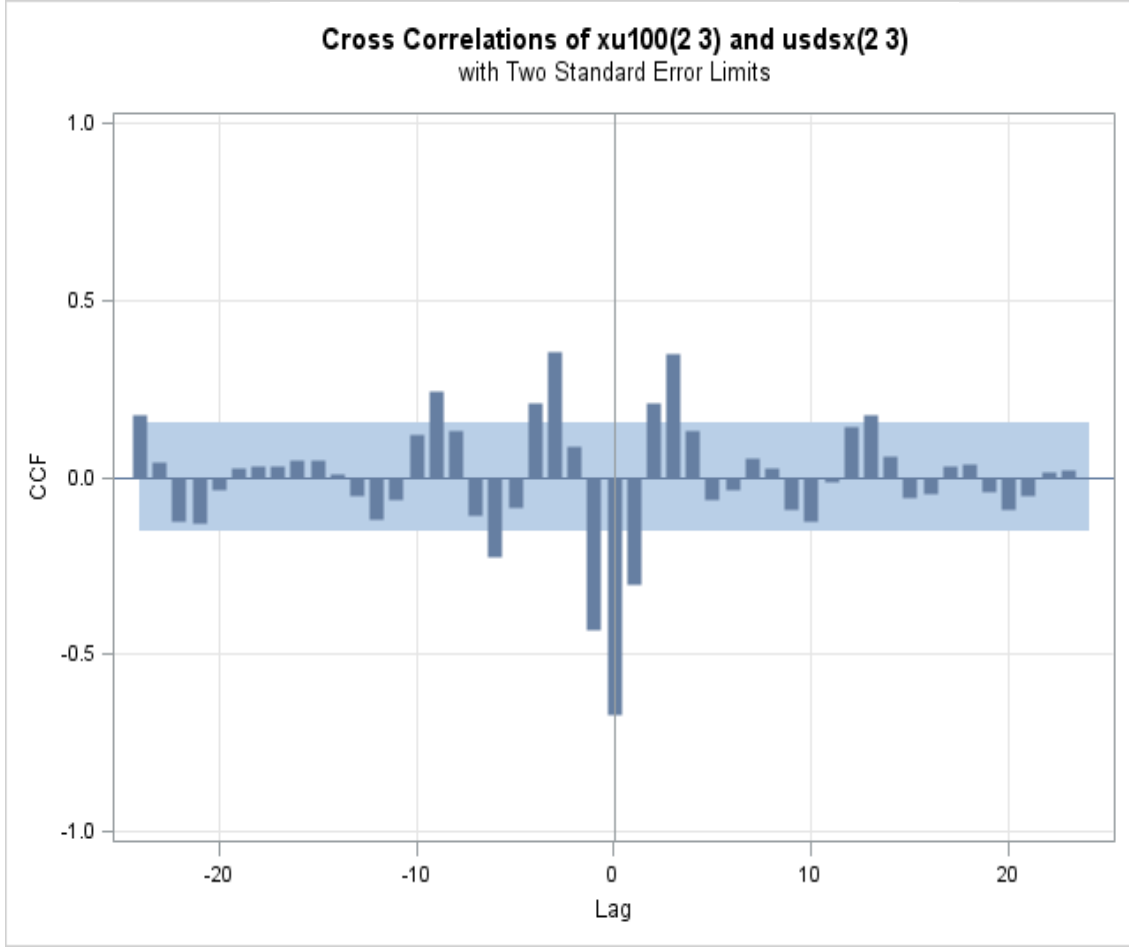
**Grafik 1:** Borsa 100 Endeksi İçin Oluşturulan Trend Ve Korelasyon Analizleri



Sırası ile ACF Otokorelasyon Fonksiyonu Grafiği, PACF Kısmi Otokorelasyon fonksiyonu, IACF Ters oranlı otokorelasyon fonksiyonu verilmiştir.

Tablo 11'de verilen otokorelasyon fonksiyonu (ACF) grafiğindeki tepe noktaları hareketli ortalamanın gecikmelerinin yorumlanması ve kısmi otokorelasyon fonksiyonu (PACF) grafiği tepe noktaları otoregresif yapının incelenmesi için kullanılmıştır.

**Grafik 2:** Çapraz Korelasyon Grafiği



Borsa 100 endeksi ve dolar kuru serilerin geçmiş değerleri ve hata payları ile modelleme yapıldığından bu değerlerin birbirleri ile olan çapraz korelasyonları incelenmiştir. Değişkenlerin fark alma işlemlerinde sonraki çapraz korelasyonları bu grafikte verilmektedir.

Teşhis ve tahmin aşamasında modelin uygunluğunun test edilmesi için maksimum olabilirlik yöntemi ve olağan en küçük kareler yöntemlerinden alınan sonuçlar mukayese edilmiştir. Daha önceden elde ettiğimiz apriori bilgi kullanılarak karar verilen maksimum olabilirlik yönteminin daha üstün sonuçlar verdiği görülmüştür. Modelin uygunluğunu test etmeye yönelik istatistikler değerlendirilmiştir.

**Tablo 11:** ARIMA Modeli İle Maksimum Olabilirlik Yöntemi Kullanılarak Hesaplanan Tahminler

Maksimum Olabilirlik Tahminleri							
Parameter	Estimate	Standard Error	t Value	Approx	Lag	Variable	Shift
				Pr >  t			
MA1,1	-0.47	0.111	-4.26	<.0001	1	xu100	0
MA1,2	-0.48	0.116	-4.16	<.0001	2	xu100	0
MA1,3	0.43	0.110	3.87	0.0001	3	xu100	0
AR1,1	0.53	0.096	5.59	<.0001	1	xu100	0
AR1,2	-0.58	0.070	-8.35	<.0001	2	xu100	0
NUM1	-28651.40	2923.100	-9.8	<.0001	0	usdsx	0
NUM1,1	-1733.50	3089.400	-0.56	0.5747	2	usdsx	0

Tanımlama süreci sonunda gelinen noktada yapılan parametre tahmini olumlu sonuçlar vermiş ve hesaplanan tüm tahminler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Gecikme (Lag) kolonunda verilen değerler her bir gecikme için ayrı hesaplanan tahminlere işaret etmektedir.

**Tablo 12:** Parametre Tahminleri İçin Çapraz Korelasyon Tablosu

Variable	xu100	xu100	xu100	xu100	xu100	usdsx	usdsx
Parameter	MA1,1	MA1,2	MA1,3	AR1,1	AR1,2	NUM1	NUM1,1
xu100 MA1,1	1	0.905	0.893	0.74	0.14	-0.048	-0.003
xu100 MA1,2	0.905	1	0.899	0.715	0.257	-0.075	-0.071
xu100 MA1,3	0.893	0.899	1	0.67	0.287	0.012	-0.02
xu100 AR1,1	0.74	0.715	0.67	1	-0.08	-0.001	0.003
xu100 AR1,2	0.14	0.257	0.287	-0.08	1	-0.008	-0.068
usdsx NUM1	-0.048	-0.075	0.012	-0.001	-0.008	1	-0.15
usdsx NUM1,1	-0.003	-0.071	-0.02	0.003	-0.068	-0.15	1

**Tablo 13:** Kullanılan Model İçin Akaike Bilgi Kriteri

Variance Estimate	9889038
StdError Estimate	3144.684
AIC	3175.723
SBC	3197.549
Number of Residuals	167

Akaike Bilgi Kriteri Tanımlama aşamasında diğer olası modeller ile mukayese için kullanılmıştır. Schwarz's Bayesian kriteri (SBC) aynı şekilde modeller arasında mukayese için kullanılmıştır. Diğer modellere göre daha düşük değerler aldığı görülmüştür.



**Tablo 14:** Kalıntılar İçin Otokorelasyon ve Ki-kare Testi İstatistikleri

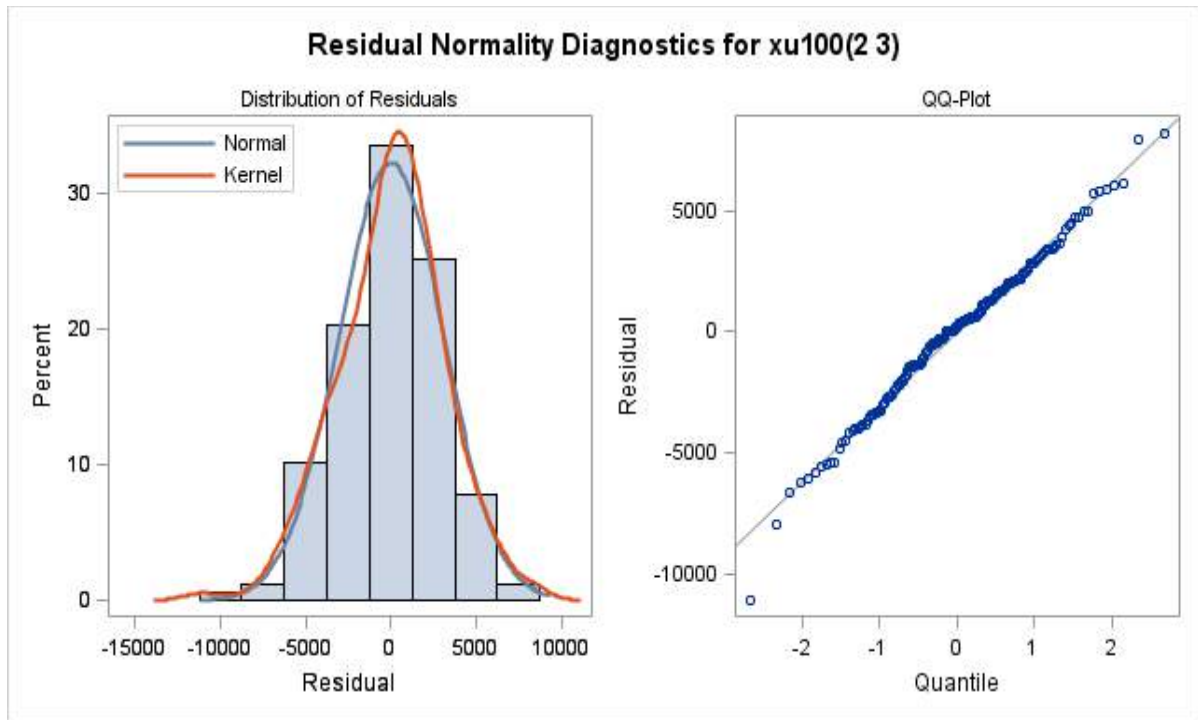
ToLag	Chi-Square	DF	Pr >ChiSq	Autocorrelations					
6	12.22	1	0.0005	0.049	-0.102	0.093	-0.187	0.034	-0.114
12	19.8	7	0.006	-0.041	0.062	-0.032	0.003	-0.115	-0.149
18	27.71	13	0.0099	0.049	-0.055	0.004	0.024	-0.094	-0.165
24	34.5	19	0.016	-0.053	0.114	-0.032	0.059	0.109	0.053
30	45.45	25	0.0074	0.061	-0.097	0.023	-0.021	-0.032	0.196

$H_0$ =Kalıntılar arasında otokorelasyon yoktur (Beyaz Gürültü)

$H_1$ =Kalıntılar daha kompleks bir modelde kullanılması olasılığı ile daha fazla bilgi içeriyor.

Test istatistiklerine ve olasılık değerlerine bakıldığında ilk 6 gecikme için  $H_0$  hipotezi red edilmiştir. Farklar alınmış serinin durağanlığı giderilmiş olmasına karşın Beyaz Gürültü testi kalıntılar arasında hala otokorelasyon olduğuna işaret etmektedir. Bu etkileri doğrusal olmayan yöntemler kullanarak azaltılmasına çalışılmıştır. Daha yüksek dereceden gecikmeler almanın getireceği ilave dezavantajlar sebebi ile tercih edilmemiştir.

**Grafik 3:** Kalıntılar için Normallik Teşhisleri



Kalıntıların normal ve Kernel dağılıma yüzdelik dilimi sol tarafta verilmiştir. Sağ taraftaki grafikte ise kalıntıların kantillere göre dağılımı verilmiştir. Kalıntı serisinin normal dağılıma yakın olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 15:** Transfer Fonksiyonları ve Hesaplanan Otoregresif Faktörler

<b>AutoregressiveFactors</b>	
<b>Factor 1:</b>	$1 - 0.5342 B^{**}(1) + 0.5818 B^{**}(2)$

**Tablo 16:** Hareketli Ortalama İçin Hesaplanan Faktörler

<b>MovingAverageFactors</b>	
<b>Factor 1:</b>	$1 + 0.47335 B^{**}(1) + 0.48443 B^{**}(2) - 0.427 B^{**}(3)$

**Tablo 17:** Transfer Fonksiyonu Katsayıları

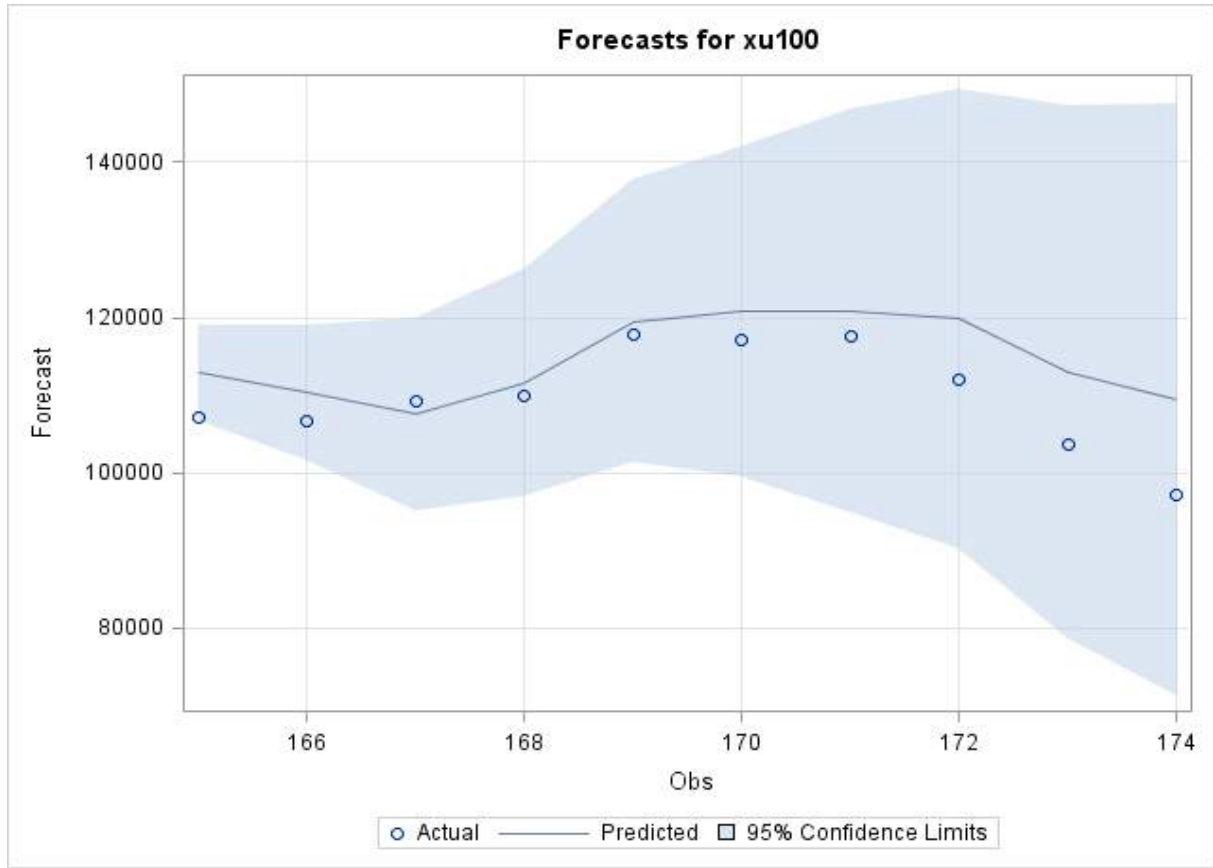
<b>NumeratorFactors</b>	
<b>Factor 1:</b>	$-28651 + 1733.49 B^{**}(2)$

**Tablo 18:** Borsa 100 endeksi için veri setinde yer alan son on dönem için yapılan ön raporlamaya ait gerçekleşen ve tahmin değerleri

Obs	Year	Month	Forecast	StdError	95% ConfidenceLimits		Actual	Residual
165	2017	Sept	112930.17	3144.68	106766.70	119093.64	107130.96	-5799.22
166	2017	Oct	110334.02	4464.07	101584.61	119083.44	106621.43	-3712.59
167	2017	Nov	107545.42	6360.69	95078.70	120012.14	109303.24	1757.82
168	2017	Dec	111550.03	7444.20	96959.67	126140.39	110001.49	-1548.53
169	2018	Jan	119532.71	9307.22	101290.88	137774.53	117791.13	-1741.58
170	2018	Feb	120733.34	10835.32	99496.50	141970.18	117238.40	-3494.94
171	2018	March	120828.08	13276.44	94806.74	146849.42	117521.18	-3306.90
172	2018	Apr	119837.74	15090.21	90261.48	149414.01	112132.91	-7704.83
173	2018	May	112905.28	17493.94	78617.79	147192.76	103652.56	-9252.72
174	2018	June	109387.45	19519.51	71129.92	147644.98	97126.42	-12261.03

Oluşturulan model kullanılarak ex post raporlama yapılmıştır. Modelin performansının gerçekleşen değerler ile mukayeseli olarak yerinde test edilmesi açısından ex post tahmin tercih edilmiş serinin gerçekleşen ve ön raporlanan son on dönem değerleri ile mukayeseli olarak aynı tabloda yer verilmiştir.

**Grafik 4:** Eylül 2017- Haziran 2018 Ayları Ön Raporlama Sonuçları



Borsa 100 endeksi için 2017 Eylül ve 2018 Haziran tarihleri arasında 10 dönemlik ön raporlama grafiği verilmiştir. Seçilen modelin performansını daha net bir biçimde göstermesi açısından ex post ön raporlama tercih edilmiştir. Trend çizgisi ön raporlamayı temsil ederken içi boş noktalar gerçekleşen değerleri ifade etmektedir. Mavi ile taralı bölge ise 95% güven aralığı sınırlarını belirtmektedir. Modelin kısa dönem için ön raporlamada daha başarılı olduğu görülmektedir. İlk beş dönem için nokta tahmini hata paylarının düşük olduğu gözlenirken 6. dönem ile beraber nokta tahmini hata paylarının arttığı ve güven aralığı ile ifade edilen aralık tahmininin sınırlarının genişlediği gözlenmektedir.

147

Oluşturulan otokorelasyon fonksiyonu ve kısmi otokorelasyon fonksiyonu grafikleri ve Dickey fuller testleri sonucunda Bist 100 Endeksi ve TL cinsinden Amerikan Doları aylık ortalama değerleri orijinal serilerinin durağan olmadığı görülmüştür. 2. derece farkı alınmak sureti ile dönüştürülen serilerin yapılan testler ve grafik incelemeleri sonucunda durağanlaştığı gözlenmiştir.

Sınamalar sonucunda ARIMA (2,2,3) modelinin alternatifleri arasında maksimum olabilirlik yöntemi ile ön raporlama için uygunluğuna karar verilmiştir. ARIMA (2,2,3) modeli için elde edilen kalıntıların normal dağıldığı gözlemlenmiştir.

## 5. SONUÇ

BIST 100 endeksi ve TL cinsinden aylık ortalama dolar kuru serileri kullanılarak ARIMA modelleri değiştirilen p, q ve d değerleri ile performansı açısından değerlendirildiğinde ARIMA (2,2,3) modeli için elde edilen kalıntıların normal dağıldığı gözlemlenmiştir. Export ön raporlama sonuçlarına göre, döviz kuru ve BIST 100 ilişkisi ele alınırken zaman serisi analizlerinde dolar kurunun 2.dereceden gecikmeli değerlerinin ve hata paylarının BIST 100

endeksi değişimleri üzerinde gecikmeli etkisi bulunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, dolar kurunun gecikmeli değerleri ile BIST 100 endeksi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

ARIMA (2,2,3) modeli ile yapılan ex-post ön raporlama sonuçları değerlendirilmiş, buna göre on dönem olmak üzere ex-post ön raporlama tahminleri ortalama olarak % 5'in altında hata payı ile ön raporlama için uygun ve yeterli bulunmuştur. Modelin beş döneme kadar daha düşük hata payları ile daha etkin tahminler oluşturduğu görülmektedir. Uzun vadede hata payları artmaktadır.

2018 Mayıs ve Haziran dönemleri için yapılan tahminleri değerlendirdiğimizde modelin borsa trendine uygun hareket ettiğini, iniş ve çıkışları doğru bir biçimde tahmin ettiği görülmektedir. Mayıs ayında 103652.56 olan kapanış değeri 2018 Haziran ayında 97126.42'ye düşmüştür. Tahmin değerlerini ele aldığımızda Mayıs ayı için 112905.28 olan borsa kapanış değeri Haziran ayında 109387.45'e düşmüştür. Uzun vadede hata paylarının artmasına rağmen trend doğru bir şekilde tahmin edilebilmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKEL, V., GAZEL, S., (2014), “Döviz Kurları ile Bıst Sanayi Endeksi Arasındaki Eşbütünleşme İlişkisi: Bir Ardl Sınır Testi Yaklaşımı”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 44, 23-41.
- ASLANOĞLU, S. (2008), “İMKB-100 Endeksi İle Emisyon Hacmi, Döviz Kuru ve Faiz Oranları Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Analiz”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 192-205.
- BELEN, KARAMELİKLİ, (2016), “Türkiye’de Hisse Senedi Getirileri ile Döviz Kuru Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: ARDL Yaklaşımı”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45(1), 34-42.
- BERKE, B., (2012), “Döviz Kuru ve İMKB100 Endeksi İlişkisi: Yeni Bir Test”, *Maliye Dergisi*, 163, 243-257.
- BOYACIOĞLU, M. ÇÜRÜK, D., (2016), “Döviz Kuru Değişimlerinin Hisse Senedi Getirisine Etkisi: Borsa İstanbul 100 Endeksi Üzerine Bir Uygulama”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 143-156.
- CHOI, B., (1992), *ARMA Model Identification*, New York: Springer- Verlag, s129–132.
- DA SILVA, F.M., CORONEL, D.A., VIERIA, K.M., (2014), “CausalityandCointegration Analysis BetweenMacroeconomicVariablesandtheBovespa”, *PlosOne*, 9(2), 1-9
- EYÜPOĞLU, S., EYÜPOĞLU, K., (2018),”Borsa İstanbul Sektör Endeksleri İle Döviz Kurları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ardl Model”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 8-28.
- GULATI, D., KAKHANI, M., (2012), “RelationshipBetweenStock Market andForeign Exchange Market in India: An EmpiricalStudy”, *Pacific Business Review International*, 5(5), 6671.
- HATİPOĞKU, M., TEKİN, B., (2016), “TheEffects of VIX Index, Exchange Rate &OilPrices on the BIST 100 Index: A QuantileRegressionApproach”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 627-634.
- İLARSLAN, K. (2018), “Kısa Ve Uzun Dönemde Döviz Kurları İle Borsa Endeksi Arasındaki İlişkinin Açıklanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 83-104.
- İŞYAR, Y (1999) “Ekonometrik Modeller” *U. Ü. İkt ve İd. Bil. Fak. Dergisi*
- KENDİRLİ, S., ÇANKAYA, M., (2016), “Dolar Kurunun Borsa İstanbul-30 Endeksi Üzerindeki Etkisi ve Aralarındaki Nedensellik İlişkisinin İncelenmesi”, *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 307-324.
- KOULAKIOTIS, A., KIOHOS, A., BABALOS, V., (2015), “ExploringtheInteractionBetweenStockPrice Index and Exchange Rates: An AsymmetricThresholdApproach”, *Applied Economics*, 47(13), 1273-1285.
- LEE, Y.M., WANG, K.M., (2015), “DynamicHeterogeneous Panel Analysis of theCorrelationBetweenStockPricesand Exchange Rates”, *Economic Research-EkonomskaIstraživanja*, 28(1), 749-772.
- MISHRA, S. (2016), “TheQuantileRegressionApproachto Analysis of DynamicInteractionBetween Exchange Rate andStockReturns in EmergingMarkets: Case of BRIC Nations”, *The IUP Journal of Financial Risk Management*, 13(1), 7-27.

- PEKKAYA, M., BAYRAMOĞLU, F., (2008), “Hisse Senedi Fiyatları ve Döviz Kuru Arasındaki Nedensellik İlişkisi: YTL/USD, İMKB 100 ve S&P 500 Üzerine Bir Uygulama”, *Muhasebe ve Finans Dergisi*, 38, 163-176.
- POLAT, M. (2017), “Döviz Kurunun Firmaların Piyasa Değerine Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Eşbütünleşme ve Nedensellik Analizi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 211- 230.
- TSAY, R. S. and TIAO, G. C. (1984), “Consistent Estimates of Autoregressive Parameters and Extended Sample Autocorrelation Function for Stationary and Nonstationary ARMA Models,” *JASA*, 79 (385), 84–96.
- ÜRKMEZ, E., KARATAŞ, T., (2017), “Borsa İstanbul 100 Endeksi İle Döviz Kurları Arasındaki Dinamik İlişkinin Belirlenmesi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(45), 393-409.
- YAMAK, N., KOLCÜ, F., KÖYEL, F., (2018), “Asymmetric Relationship Between Exchange Rate Volatility and Stock Market Index Volatility” *BJSS Balkan Journal of Social Sciences*, 7(14), 171-187.
- YILDIZ, A., (2014), “Bist 100 Endeksi ile Alternatif Yatırım Araçlarının İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 39-56.

**Journal of Life Economics**

Cilt / Volume 6, Sayı / Issue 2, 2019, pp. 151-162

E - ISSN: 2148-4139

URL: <http://www.ratingacademy.com.tr/ojs/index.php/jlecon>

DOI: <https://doi.org/10.15637/jlecon.6.010>

Araştırma Makalesi/Research Article

**THE EFFECT OF TAX PLANNING, EQUITY AND OPERATION CASH FLOW TOWARDS THE EFFORT OF COMPRESSING INCOME TAX BURDEN IN PROPERTY AND REAL ESTATE COMPANIES LISTED IN STOCK EXCHANGE PERIOD 2012-2015**

**Han TONO \***

*\* Lecturer at the Departement of accounting, University of Prima Indonesia, Medan, INDONESIA*

*Email: [hantono\\_78@yahoo.com](mailto:hantono_78@yahoo.com)*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0690-2219>*

**Received: 26 January 2019; Accepted: 27 April 2019**

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to prove and analyze the effect of tax planning, equity and cash flow towards the effort of compressing income tax burden in property and real estate companies listed in Stock exchange in period 2012 – 2015. The population in this research including all property and real estate companies. Sample is taken using purposive sampling technique with the amount of 32 companies. The data used in this research is secondary data, by gathering necessary information from IDX such as financial report year 2012 – 2015. The method used to analyze the relationship between independent variable and dependent variable is double regression method and assumption method. The result shows that simultaneously, variable – independent variable; tax planning, equity and operation cash flow towards the effort in compressing income tax burden. Partial result, variable of tax planning, equity and operation cash flow towards the effort in compressing income tax.*

**Keywords:** *tax planning, equity and operation cash flow, and effort of income tax burden.*

---

**1. INTRODUCTION**

Tax towards a nation is one of the most important income which would be used to fund national expenses, both routine expenses and budgetary function. Beside that, tax as a monetary policy tool and life control through encouraging or restraining a lifestyle (regulatory function). Meanwhile for companies, tax becomes a burden which would decrease net income, so that in order to increase competitive efficiency, managers must compress tax burden as optimized as possible (Mangunsong, 2002). To minimize the tax burden borne by taxpayers, it can be done by manipulation, whether within the taxation scope or outside the taxation regulation. The effort to minimize tax is often defined as tax planning (Rori, 2013).

By doing the right and legal form of tax planning, companies would obtain rational and bigger net income comparing to those not doing tax planning. The increase of net income caused by doing tax planning would cause increase in company capital. Nowadays, capital in companies is commonly defined as equity, where equity is a residual right of total assets after reduced by all corporate obligations. This research is more on analyzing tax planning as an effort to compress corporate income tax burden, the effect on company's equity. With an effective tax planning, corporate income tax burden would be more efficient so that corporate equity would be increased.

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of tax planning, equity and operation cash flow towards the effort of compressing income tax burden in property and real estate companies listed in stock exchange year 2012 – 2015.

## **2. THEORETICAL BACKGROUND**

### **2.1 Tax Planning**

According to Zain (2008: 23), tax planning is the first step in tax management, which is an inseparable part of corporate strategic management. Therefore, it is right to say that tax planning contributes towards whether or not strategic management made by the company is successful. Tax planning must be conducted so that taxpayers can pay their tax effectively and efficiently. Tax management is effective if taxpayers' definition of taxation rights and obligations is not different with authorities. Tax management is efficient if tax payment is done accordingly to the amount charged and paid on time, so that they are avoided from fine or interest due to lateness of payment or less paid or opportunity loss due to paying too soon.

According to Suandy (2014:6), tax planning is the first step in tax management. In this phase, gathering and research of taxation is done to be able to select the type of tax saving to be done. Generally, compressing tax planning is to minimize tax obligation.

Generally, tax planning is done by controlling taxpayers' business or taxpayer group so that their tax debt, whether income tax or other taxes are in a minimum position, as long as it is possible by taxation regulations or commercial. Therefore, tax planning is important to be implemented by taxpayers in order to minimize tax paid without violating the applicable tax regulation.

### **2.2 Equity**

According to Kartahadi (2017 : 63), the purpose of equity is for financial report able to provide clear information on rights and restrictions according to the law or other restrictions on equity in relationship with ownership rights of each capital owners, in relationship with revenue distribution, dividends and capital return.

IAI Chapter 49 defines equity as residual right on company assets after reduced by all obligations. Meanwhile FASB in SFAC define equity: *equity or net as the residual interest in the assets of an entity that remains after deducting its liabilities*. Equity is defined as residual right to show that equity is not an obligation. This means equity is not sacrifice of future economic source. Because it is defined based on assets, obligation and equity value depends on how assets and obligations are measured.



### **2.3. Operation Cash Flow**

According to Harahap (2007:256), activities included in this group is the main activity in deriving income and other activities such as the transactions and events which are not assumes as investment or funding. This activity includes: production, delivery, service. Cash flow from this operation is mainly cash from transaction and other events contributing to revenue definition.

According to Subramanyam and Wild (2010:92), operation cash flow is an equivalent of cash for accrual net income. In general, cash flow information helps in assessing corporate capability in fulfilling obligation, paying dividends, increasing capacity and obtain funding. Cash flow information also helps in assessing the quality of revenue and the dependence of revenue towards estimation and assumption on future cash flow.

According to Hery (2013:126-127), cash flow report details on source of income and cash expense based on operation activity, investment and funding. Operation activity includes transactions classified as determination of net income/loss amount. Cash income from sales or service is the main source of inward cash flow. Other cash income is from interest income, dividend and securities sales. Meanwhile, outward cash flow includes payment for purchases, salary payment, tax burden, interest, utility burden, rent and purchase of securities.

### **2.4 Tax**

According to *Undang-undang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan* Article 1 (1) No. 28/2007, tax is a compulsory, coercive contribution to the nation by taxpayers or company based on regulations, with no direct return and utilized for National needs for maximum citizen prosperity.

According to UU No. 36 Year 2008, income tax rate for entity taxpayer consists of three rates, which are the rate according to Article 17 (2a) *UU Tax Law*, Article 17 (2b) *UU Tax Law*, and Article 31E *UU Tax Law*, as follows:

1. Rates of Article 17(2a) *UU Tax Law*. The amount of income tax is 25% and has been applied since Tax Year 2010. This income tax rate is a general rate applicable to all Entity Taxpayer, especially Entity Taxpayer not fulfilling requirements of Article 17 (2b) and Article 31E *UU Tax Law*.
2. Rates of Article 17 (2b) *UU Tax Law*. For Entity taxpayer in the form of *Perseroan Terbuka* (Tbk orgo public), obtains reduction in rates with the amount of 5% from normal rates, or in another words, starting from Tax Year 2010, rates for entity taxpayer which has go public is 20%. Entity taxpayer rightful for the reduction is the entity which as go public, with criteria as follows:
  - a. Stock traded in Stock Exchange
  - b. Stock stock exchanging thrown to the public with a minimum of 40% from all stocks deposited and the stock owned by a minimum of 300 shareholders, both individual or entity.
  - c. Each shareholder can only own stock less than 5% from all deposited stock. The condition mentioned in the last two points must be fulfilled in the shortest of six months and maximum one tax year. If one of the three criterias is not fulfilled, the entity taxpayer must use income tax rate determined in Article 17 (2a) *UU Tax Law*, which is 25%.

3. Rates of Article 31E Tax law. The amount of income tax rate according to this chapter is 50% from general rates mentioned in Article 17 (1b) or Article 17 (2b) UU Tax Law.

In another words, there is a discount of income tax rate so that the rates charged on entity taxpayer fulfilling the requirement is only 14% (for tax year 2009) or 12,5% (starting tax year 2010). Entity taxpayer has right to enjoy this facility is the entity taxpayer whose gross income in one tax year is not more than 50 billion rupiah. The calculation can be seen in explanation memo of Article 31E Tax Law.

According to emphasis in point 2.c. Surat Edaran (SE) Dirjen Pajak Nomor SE-66/PJ./2010 dated 24 May 2010, gross income means the income derived from business, both from Indonesia or foreign, before deducted by fiscal expenses.

### **3. EMPIRICAL ANALYSIS**

#### **3.1 Research Design**

In this research, the statistic tool consists of correlational statistic descriptive. Correlational descriptive method is seen applicable to this research because the purpose is to gain an illustration on variable stock exchange researched and in the form of correlation because this research is purposed to find out whether or not there is a relationship and if there is, how close is the relationship, and how meaningful is the relationship.

#### **3.2 Variable Measure**

##### **a. Tax Planning**

According to Wild *et al* (2005), tax planning is measured using Tax Retention Rate:

$$TRR_{it} = \frac{Net\ Income}{Pretax\ Income\ (EBIT)_{it}}$$

154

##### **b. Operation Cash Flow**

According to Suriani (2012:42), equation to find Operation Cash Flow (AKO) is as follows.

$$Operation\ Cash\ Flow = \frac{AKO(t) - AKO(t-1)}{AKO(t-1)} \times 100\ %$$

AKO : Operation Cash Flow

AKO<sub>(t)</sub> : Operation Cash Flow period t

AKO<sub>(t-1)</sub> : Operation Cash Flow before period t

#### **3.3. Population and Sample**

Population used in this research is property and real estate companies listed in Stock exchange in period 2012 – 2015. From the population, sample can be derived using purposive sampling, which is sample deriving technique with certain criteria according to research purpose.

**Table 1: Research Sample**

No.	Criteria	Sample Amount
1.	Property and real estate companies listed in stock exchange period 2012 – 2015.	50
2.	Property and real estate companies listed in stock exchange and its financial report not publicated respectively period 2012 – 2015.	(6)
3.	Property and real estate companies listed in stock exchange period 2012–2015 not generating revenue.	(12)
<b>Total Sample</b>		<b>32</b>

Source : [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

### 3.4. Research Model

This research uses double linear regression test. Statistic method used in this research is statistic descriptive. Statistic descriptive purpose is to describe or illustrate object stock exchanged researched through data sample or population, but not making generalized conclusion. This research uses double regression test. Double regression test is used to test whether the effect of tax planning, equity and equity cash flow towards the effort of compressing income tax. Therefore, double linear regression is stated in the equation.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y : Income Tax Burden

a : Constant

b<sub>1</sub> : Regression coefficient of Tax Planning

b<sub>2</sub> : Regression coefficient of Equity

b<sub>3</sub> : Regression coefficient of Operation Cash Flow

X<sub>1</sub> : Tax Planning

X<sub>2</sub> : Equity

X<sub>3</sub> : Operation Cash Flow

## 4. RESULT AND ANALYSIS

### 4.1. Statistic Descriptive

This research uses sample of property and real estate companies listed in Stock exchange in period 2012 – 2015. Along the period, the amount of companies is 50 for four years. However, there were only 32 companies fulfilling the requirements and take 128 companies for sampling.

**Table 2: Statistic Descriptive**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan_Pajak	128	-555027283420,000	139144652000,000	-62039885503,53902	99316163763,234740
Ekuitas	128	1553819608,000	22096690483336,000	3628983657051,49270	4221287267604,309600
Arus_Kas_Operasi	128	-2710700676430,000	2742630542978,000	215776046620,41397	636486244681,471300
Beban_Pajak_Penghasilan	128	-559762631282,000	373305894466,000	-22682740352,18750	112173957869,960430
Valid N (listwise)	128				

Source: Processed data, 2019

## 4.2. Normality Test

**Table 3: Result of Residual Normality Test**

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	128	-317921383410.896	531260309571.0	-.0000084	102946089961.0	1.555	.214	8.469	.425
Valid N (listwise)	128								

Source: Processed data, 2019

Enter the following the Jarque-Bera test

$$JB = 128 \left( \frac{s^2}{6} + \frac{(k)^2}{24} \right)$$

$$JB = 128 \left( \frac{1.555^2}{6} + \frac{(8.469)^2}{24} \right)$$

$$= 4.32$$

So that the the Jarque-Bera test value is obtained at 4.32. If the significance level chosen is 5%, then the Chi Square value with  $df = 2$  is 5.99. The the Jarque-Bera test value is less than 5.99, so there is not normality of residual problems in these data.

## 4.3. Multicollinearity Test

**Table 4: Multicollinearity Test Result**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tax_Planning	.415	2.410
	Equity	.459	2.177
	Operation_Cash_Flow	.849	1.178

a. Dependent Variable: Beban\_Pajak\_Penghasilan

Source: Processed data, 2019

Multicollinearity test result shows that independent variable used in the research has a Variance Inflation Factor (VIF) more than 10 and tolerance value on each variable is less than 10. Therefore, in this research, multicollinearity assumption test from each variable has multicollinearity problems in regression model.

#### 4.4. Heteroscedasticity Test

The result of heteroscedasticity test can be seen in the table below:

**Table 5: Heteroscedasticity Test Results**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6417993254.299	12464969585.537		-.515	.608
	Tax_Planning	.590	.145	.523	4.084	.000
	Equity	.004	.003	.153	1.259	.210
	Operation_Cash_Flow	.026	.016	.147	1.643	.103

a. Dependent Variable: Tax\_Burden

Source: Processed data, 2019

Testing shows that significance is more than  $\alpha = 0,05$  only equity and operation cash flow. Based on that, the output result can be concluded as there are one data that has correlation (tax planning) cause that significance is less than  $\alpha = 0,05$ .

#### 4.5. Autocorrelation Test

The result of autocorrelation test can be seen in the table below:

**Table 6: Autocorrelation Test Result Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 <sup>a</sup>	.840	.822	1.24327	1.717

a. Predictors: (Constant), LnOperation\_Cash\_Flow, LnTax\_Planning, LnEquity

b. Dependent Variable: LnTax\_Burden

Source: Processed data, 2019

The table above shows that DW value is 1,717. The measurement of autocorrelation test is  $du < d < 4 - du$ . Value of dL and du in this research is with the amount of 3 variable and 32 sample is  $dl = 1,2437$  and  $du = 1,6505$ . The measurement result is  $1,6505 < 1,717 < 2,3495$ . So, it can be concluded that regression model has no autocorrelation between independent variables.

#### 4.6. Hypothesis Testing

Statistic t testing or partial testing is done to find out the significance of effect, how far independent variable partially or individually in explaining dependent variable. T-test in this research is used to do hypothesis testing with the significance level ( $\alpha=0,05$ ). From the hypothesis result, the regression equation can be seen in the table below:

**Table 7: Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6417993254.299	12464969585.537		-.515	.608
Tax_Planning	.590	.145	.523	4.084	.000
Equity	.004	.003	.153	1.259	.210
Operation_Cash_Flow	.026	.016	.147	1.643	.103

a. Dependent Variable: Tax\_Burden

$$\text{Tax Burden} = -6.417 + 0,590 \text{ Tax Planning} + 0.004 \text{ Equity} + 0,026 \text{ Operation Cash Flow}$$

Description:

1. Constanta value (a) = -6.417. This constantan value shows that when the independent variables of tax planning, equity and operation cash flow are considered constant, then income tax burden is 6.417.
2. Tax Planning (X<sub>1</sub>) has a postitive regression coefficient of 0.590. This shows that the value of tax planning is below the average, that when the tax planning decreases by 1 point and it will decrease tax planning by 0.590 or 5.9%
3. Equity (X<sub>2</sub>) has a positive regression coefficient of 0.004. This shows that every increase of equity value by 1 (one) time, it will increase the equity by 0.4%.
4. Operation Cash Flow (X<sub>3</sub>), has a positive regression coefficient of 0.026. This shows that every increase of operation cash flow by 1 (one) time at the company is 2.6%.

#### **4.6.1 The Effect of Tax Planning, Equity and Operation Cash Flow in partial towards The Effort of Compressing Income Tax Burden**

The Effect of Tax Planning, Equity and Operation Cash Flow in partial towards The Effort of Compressing Income Tax Burden in property and real estate companies listed in Stock exchange period 2012 – 2015 can be seen on table 8 below:

**Table 8: T test result**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.274	2.266		-.562	.578
LnTax_Planning	-.299	.097	-.242	-3.095	.005
LnEquity	.752	.181	.735	4.158	.000
LnOperation_Cash_Flow	.159	.198	.141	.802	.430

a. Dependent Variable: LnTax\_Burden

Source: Processed data, 2019

Based on the test result, significance level for variable tax planning is 0,005. This means significance level is smaller than determined ( $0,005 < 0,05$ ). So  $H_0$  is rejected, which means that tax planning affects the effort of compressing income tax burden. This is caused by companies doing proper tax planning. The company can compress and have efficient taxable income which then effects on savings or efficiency in the tax burden of company.

Significance level for equity variable is 0,000. This means significance level obtained is smaller than determined ( $0,000 < 0,05$ ). So  $H_0$  is rejected, which is equity variable affects income tax burden. This is because an increase in taxpayer equity causes in increase income tax burden payable.

Based on test results, significance for operation cash flow variable is 0,430. This means significance obtained is bigger than determined ( $0,430 > 0,05$ ). So  $H_0$  accepted, which is variable operation cash flow doesn't affect in the effort of compressing income tax burden. Cash flow from operation activity is an indicator that determines whether corporate operation can derive cash or not. Thus the cash can be used for paying off loan, maintaining the ability of corporate operation, paying dividends and making new investments without relying on outside funding.

- **The Effect of Tax Planning towards Effort of Compressing Income Tax Burden**  
The calculation result shows a significance of tax planning  $0,005 < 0,05$  therefore  $H_1$  is accepted. This means that tax planning affects income tax burden in property and real estate companies listed in Stock exchange in period 2012 – 2015. The research result is in line with theory stated by Damayanti (2009:15), in increasing efficiency and competitiveness, companies must compress expenses as optimized as possible. This goes for obligation of paying tax as well, because tax cost would lower after tax profit, rate of return and cash flow.
- **The Effect of Equity towards Effort in Compressing Income Tax Burden** Based on calculation, equity affects the effort in compressing income tax burden, with significance of 0,000 (less than 0,005) so  $H_0$  is rejected, and this test result is in line with the research by Igna (2014). Tax planning affects company equity. This is because by doing tax planning rightfully and legally, company would get rational and bigger net income compared to those not doing tax planning. Increase of net income due to companies doing tax planning, would result in increasing company equity, both increasing capital stock due to healthy company, increasing dividend and reserved fund left from corporate activity in accounting year.
- **The Effect of Operation Cash Flow towards the Effort in Compressing Income Tax Burden** Based on the calculation, operation cash flow does not affect the effort in compressing tax burden with significance 0.430 (more than 0,005) so  $H_0$  is accepted and this research is in line with Hapsari (2016 : 64), operation cash flow has a strong effect towards tax planning as control in doing operational activity in property and real estate companies listed in Stock exchange in period 2012-2015.

#### **4.6.2 The Effect of Tax Planning, Equity and Operation Cash Flow Simultaneously towards Effort in Compressing Income Tax Burden**

The effect of tax planning, equity and operation cash flow simultaneously towards the effort in compressing income tax burden in property and real estate companies listed in Stock exchange in period 2012 – 2015 can be seen in table 8 below:

**Table 9:** Results of Simultaneous F Test

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.177	3	73.059	47.266	.000 <sup>a</sup>
	Residual	41.734	27	1.546		
	Total	260.911	30			

a. Predictors: (Constant), LnArus\_Kas\_Operasi, LnPerencanaan\_Pajak, LnEkuitas

b. Dependent Variable: LnBeban\_Pajak\_Penghasilan

Source: Processed data, 2019

The results of F Test displayed in table 4aboveshow that the value of  $F_{count}$  is 47,266 and using the Table F, it obtained the value of  $F_{table}$  of 2.92. Then the result is  $F_{count} > F_{table}$  ( $47,266 > 2,92$ ) with significant level of 0.00 (smaller than 0.05). This shows that the results of research hypothesis accepts  $H_a$  and rejects  $H_0$  which

This means that the independent variables of tax planning, equity, and operating cash flows simultaneously have an effect on efforts to reduce the tax burden of production.

## 5. CONCLUSION, IMPLICATION AND SUGGESTION

### 5.1 Conclusion

Based on analysis and discussion done, it can be concluded as follows:

- a. Tax planning, equity and operation cash flow simultaneously affects the effort of compressing income tax burden.
- b. Tax planning partially affects effort in compressing tax burden.
- c. Equity partially affects effort in compressing income tax burden.
- d. Operation cash flow doesn't have any effects in the effort of compressing income tax burden.

### 5.2 Implication

The implication of this research is intended for investors, companies, academics, citizen and future research as follows:

- a. To Investor  
Based on the research it can help investors to analyze tax planning, in which means that an increase of tax planning can cause an increase in company equity and decrease tax planning can causes decrease in company equity.
- b. To companies  
The test result can be used as additional information for companies to find out tax planning in effort of compressing income tax burden.
- c. To academics  
The result of this research can give benefit in development of economic studies, especially in accounting.
- d. To future research  
for the future research, other variables can be added to develop other theories.



### **5.3 Suggestion**

From analysis and discussion results, the suggestion given as follows:

- a. This research result can be used as a reference to entity taxpayer in fulfilling tax obligation, doing tax planning rightfully and legally so that taxpayers would have many benefits, such as tax burden in a minimal position, increase equity and free from tax sanction.
- b. Companies can do planning consistently according to taxation regulations and make an effort to find other alternatives in tax planning application.

## REFERENCES

- DAMAYANTI., (2009). *Tax Indonesia – Mechanism dan. Calculation*. Edisi ke-1. Yogyakarta: ANDI.
- EFENDI, I., (2014). Analysis Effect of Tax Planning as Efforts to Reduce Corporate Income Tax towards equity in Banking Corporation listed on Indonesia Stock Exchange (IDX) year 2011-2012. *Journal Publication*. Surakarta, Faculty of Economy and Business Muhammadiyah University Surakarta.
- HAPSARI, D. N., & MANZILAH D., (2016). The Effect of Tax Planning towards Income Management with Operation Cash Flow as Variable Control (Study in Manufacturing company Subsector Otomotive and Component listed in Indonesia Stock Exchange Period 2011-2015). *Accounting Journal*. 3 (2). Juli. Serang Raya University.
- HARAHAP, S. S., (2007). *Analysis Critics of Financial Statement*. Print Twelve. First Edition. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hery., (2013). *Intermediate Financial Accounting*. Print First. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- KARTAHADI, H., et.al., (2016). *Financial Accounting base on SAK base IFRS*. First book. Second Edition. Jakarta: Indonesia Accountant Associates.
- MANGUNSONG, S., (2002). Role of Tax Planning In Payment of Tax Income Efficiency. *Accounting Journal*. Vol. 2. No.1.
- SUANDY, E., (2001). *Tax Planning*. Jakarta: Salemba Empat.
- SUBRAMANYAM, K.R & WILD J., (2010). *Analysis of Financial Statements*. Tenth Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- ZAIN, M., (2008). *Tax Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- <https://tanyapajak1.wordpress.com/2012/10/31/tax-planning-perencanaan-pajak/>(Data Accessed :01 December 2018).
- <https://taxconsultant-aaa.com/tax-%20planning.html> (Data Accessed: 01 December 2018)

**Journal of Life Economics**

Cilt / Volume 6, Sayı / Issue 2, 2019, pp. 163-196

E - ISSN: 2148-4139

URL: <http://www.ratingacademy.com.tr/ojs/index.php/jlecon>

DOI: <https://doi.org/10.15637/jlecon.6.011>

Araştırma Makalesi/Research Article

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE ÜYELİK SÜRECİNDE TÜRKİYE VE BATI  
BALKAN ÜLKELERİNİN EKONOMİK VE MALİ PERFORMANSI:  
KÜRESEL KRİZ SONRASI BİR DEĞERLENDİRME\***

*THE ECONOMIC AND FISCAL PERFORMANCE OF TURKEY AND  
WESTERN BALKANS IN THE PROCESS OF MEMBERSHIP TO THE  
EUROPEAN UNION: AN ASSESSMENT ON POST-GLOBAL CRISIS  
PERIOD*

**Halil SERBES \* & Mircan TOKATLIOĞLU \*\***

\* Arş. Gör., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Türkiye,  
E-mail: [hserbes@uludag.edu.tr](mailto:hserbes@uludag.edu.tr)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6145-2102>

\* Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Türkiye,  
E-mail: [miryildiz@uludag.edu.tr](mailto:miryildiz@uludag.edu.tr)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6358-9498>

Geliş Tarihi: 6 Ocak 2019; Kabul Tarihi: 24 Nisan 2019

**Received: 6 January 2019; Accepted: 24 April 2019**

**ÖZET**

*Bu çalışma, Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde olan Türkiye ile Batı Balkan ülkelerinin küresel kriz sonrası ekonomik ve mali performanslarının karşılaştırılmasını amaçlamaktadır. Türkiye ve Batı Balkan ülkeleri (Makedonya, Karadağ, Sırbistan, Arnavutluk aday ülkeler; Kosova ve Bosna Hersek potansiyel aday ülkelerdir), Avrupa Birliği'nin ekonomik ve mali uyuma ilişkin kriterlerini yerine getirmekle yükümlüdürler. Küresel kriz ve ardından yaşanan borç krizi Avrupa Birliği'ne üye ülkeler kadar aday Batı Balkan ülkelerinin ekonomik ve mali performanslarını ciddi biçimde etkilediğinden, Batı Balkan ülkeleri müzakere sürecindeki yükümlülüklerini yerine getirmede zorlanmaktadır. 2008-2017 yıllarına ilişkin reel gayri safi yurtiçi hasıla, işsizlik, enflasyon, kamu açığı, kamu borcu gibi ekonomik ve mali göstergeler bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Batı Balkan ülkelerine göre küresel krizden daha sınırlı düzeyde etkilenen Türkiye ise dikkate alınan göstergeler bakımından daha olumlu bir görünüm sergilemesine rağmen, Avrupa Birliği, üyelik bakımından Batı Balkan ülkelerine daha yakın dururken, Türkiye ile arasına daha fazla mesafe koymaktadır.*

**Ahantar Kelimeler:** Türkiye ve Avrupa Birliği Entegrasyonu, Avrupa Birliği'nde Ekonomik ve Mali Uyum, Türkiye ve Batı Balkan Ülkelerinin Ekonomik ve Mali Görünümü.

**JEL Kodları:** F15, E61, E66.

## **ABSTRACT**

*It is aimed to compare the economic and fiscal performance of Western Balkans and Turkey in the process of accession to the European Union. Turkey and the Western Balkans that consist of candidate (Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania) and potential candidate (Kosovo and Bosnia and Herzegovina) countries are obliged to fulfill the criteria for the European Union's economic and fiscal cohesion. The Western Balkans have been forced to fulfill their obligations under the negotiating process, as the global crisis and the subsequent debt crisis seriously affects their economic and fiscal performances as well as European Union members. Economic and fiscal indicators such as real gross domestic product, unemployment, inflation, public deficit, public debt for the years 2008-2017 clearly demonstrate this. Despite the fact that Turkey less affected by global crisis vis-a-vis the Western Balkans has more positive outlook in terms of the indicators, the European Union stands closer to the Western Balkans compared to Turkey.*

**Keywords:** *Turkey and European Integration, Economic and Fiscal Policy Coordination in EU, Economic and Fiscal Prospects for Turkey and Western Balkans.*

**JEL Codes:** *F15, E61, E66.*

## **1. GİRİŞ**

Türkiye ve Avrupa Birliği (AB) ilişkileri neredeyse altmış yıllık bir geçmişe dayanmaktadır. İlişkilerin başladığı 1959 yılından beri gerek Türkiye gerekse AB çeşitli aşamaları tamamlamış ve bugüne gelmişlerdir. Ekonomik istikrarsızlık dönemlerine rağmen, Türkiye önemli gelişmeler kaydetmiş ve günümüzde müzakere süreci yürüten aday ülke konumuna gelmiştir. AB ise gümrük birliği aşamasından ekonomik ve parasal birliği sağlama aşamasına gelmiş ve yedi genişleme dönemi geçirerek altı ülkeli bir topluluktan yirmi sekiz ülkenin üye olduğu dünyanın en önemli ekonomik entegrasyonu haline gelmiştir. AB'nin Balkan ülkelerine ilgisi 2004 genişlemesinden sonra gündeme gelmiştir. 2007'de Romanya ve Bulgaristan'ın üyeliğinin ardından, 2013 yılında Hırvatistan'ın üyeliği gerçekleşmiştir. AB'nin bundan sonraki genişlemesinin yine Balkan ülkeleri ile devam etmesi büyük bir olasılık gibi görünmektedir. AB'nin Türkiye ve İzlanda dışındaki aday ve potansiyel aday ülkelerinin tümü Balkan ülkeleridir. Balkan ülkelerinin adaylığı Türkiye'nin müzakerelere başladığı 2005 yılı sonrasında gündeme gelmiştir. Makedonya 2005, Karadağ 2010, Sırbistan 2012 ve Arnavutluk 2014 yılında adaylığa kabul edilmişlerdir. Kosova 2013 ve Bosna-Hersek 2015 yılında potansiyel aday olarak belirlenmiştir.

AB bu süreçte aday ülkelere, üye olduktan sonra getirebileceği maliyetleri en aza indirmek için ekonomik ve mali performanslarını iyileştirmelerini beklemektedir. Oysa küresel kriz ve ardından yaşanan borç krizi AB'ne üye ülkeler kadar aday Balkan ülkelerini de ciddi biçimde etkilemiş, bu ülkelerin ekonomik ve mali performanslarında önemli bir düşme görülmüştür. Bu çalışmanın amacı Türkiye'nin AB'ne üyelik sürecinde gösterdiği ekonomik ve mali performansı aday ve potansiyel aday Batı Balkan ülkelerinin performanslarıyla karşılaştırmaktır. Bu doğrultuda çalışmanın ilk kısmında Avrupa ekonomik bütünleşme sürecinde ülkelerin neden ekonomik ve mali uyumlaştırmaya gitmesi gerektiği teorik olarak açıklanmakta ve AB'nin ekonomik ve mali uyum ile ilgili düzenlemelerine yer verilmektedir. İkinci kısımda, Türkiye ve Batı Balkan ülkelerinin AB ile entegrasyon süreci ele alınmaktadır. Üçüncü kısımda, söz konusu ülkeler ekonomik ve mali performansları üzerinden karşılaştırılmaktadır. Karşılaştırma küresel kriz sonrası dönem için öngörülmektedir. Çalışmanın sonuç kısmında ele alınan konu ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmaktadır.

## **2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE EKONOMİK VE MALİ UYUM İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER**

### **2.1. Entegrasyon Sürecinde Ekonomik ve Mali Uyum**

Ekonomik bütünleşme, genellikle iki veya daha çok ülkenin birbirleriyle ekonomik, mali, parasal ve sosyal alanlarda anlaşmalarını ifade etmektedir. Ekonomik bütünleşme sürecinde ülkeler arası mal, hizmet ve üretim faktörlerinin serbest dolaşımının sağlanması, daha ileri aşamada ulusal ekonomik ve mali politikaların uyumlaştırılması ve nihai aşamada ise ortak politika uygulamasına geçilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda ekonomik bütünleşme aşamaları; serbest ticaret bölgesi, gümrük birliği, ortak pazar, ekonomik ve parasal birlik ve tam ekonomik bütünleşme olarak sıralanabilir.

Serbest ticaret bölgesi, bölge içinde yer alan ülkelerin arasında kendilerinin ürettiği mal ve hizmetlere ilişkin ticareti serbestleştirecek ortak bir pazar yaratmak amacıyla, ticaret sınırlamalarını kaldırmaları, ancak üçüncü ülkelerden ithal edilen bir malı herhangi bir üye ülke, diğerlerine ihraç etmek istediğinde bu sınırlamaların geçerli olması durumudur. Gümrük birliği, sadece mal piyasalarında bütünleşmeyi amaçlayan ve bütünleşmeye katılan ülkeler arasındaki mal akımlarını kısıtlayan gümrük vergileri, eş etkili yükümlülükler ve diğer dış ticaret kontrollerinin kaldırıldığı ve üçüncü ülkelere karşı ortak bir gümrük tarifesinin uygulandığı ekonomik bütünleşme aşamasıdır. Ortak pazar, gümrük birliğinin bütün unsurlarına ek olarak emek, sermaye, girişimci gibi üretim faktörlerinin üye ülkeler arasındaki serbest dolaşımını engelleyen bütün unsurların ortadan kaldırılıp, üçüncü ülkelere karşı ortak gümrük tarifesinin uygulandığı bir bütünleşme şeklidir. Ekonomik birlik, mal, hizmet ve üretim faktörlerinin serbest dolaşımının sağlandığı ortak pazar aşamasının gerçekleştirilmesinden sonra, ulusal politikaların uyumlaştırıldığı ekonomik bütünleşme aşamasıdır. Tam ekonomik bütünleşme, ekonomik ve parasal birlik aşamasından sonra, üye ülkelerin finansal piyasalarının da bütünleştiği, maliye, para ve sosyal politikaların uyumu ile ilgili kararların ulusal düzeyin üstündeki kurumlarca alındığı bir aşamayı ifade eder.

Ekonomik bütünleşme ülkelerin diğer ülkelerle gönüllü birlikteliğine dayandığından, ilgili ülke devletlerinin ekonomiye müdahalede kullandığı ekonomik ve mali araçların kullanımı açısından bazı yetkilerini uluslar üstü kurumlara devretmeleri ve bu kurumların birtakım düzenlemelere gitmeleri söz konusudur. Ülkelerin bütünleşmenin sağladığı kaynak dağılımından yararlanmaları ve ortak ekonomik amaçları gerçekleştirmeleri (Tokathioğlu, 2004: 26-27) ancak bu sayede mümkün olabilmektedir. Bütünleşme ilerledikçe ülkelerin temel makroekonomik ve sosyal hedefler doğrultusunda yürüttüğü vergi politikaları, kamu harcama politikaları, kamu borçlanma politikaları ve bütçe politikaları bütünleşmenin geldiği aşamaya bağlı olarak üye ülke hükümetlerinin gerçekleştirdiği bir ekonomik ve mali uyum sürecine tabi olmaktadır.

### **2.2. Avrupa Birliği'nde Ekonomik ve Mali Uyuma İlişkin Düzenlemeler**

Gümrük birliği ve ortak pazar aşamalarını geride bırakarak, bugün ekonomik ve parasal birlik aşamasında olan dünyanın en önemli ekonomik entegrasyonu niteliğindeki Avrupa Birliği, ekonomik ve mali uyum sürecini birkaç düzenlemeye dayalı olarak yürütmektedir. Bu düzenlemelerin birincisi, Maastricht Antlaşması'nın ekonomik ve parasal birliği tesis etmek üzere getirdiği ekonomik yakınlaşma kriterleridir. 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması'na göre, ekonomik ve parasal birliğe üye olmak isteyen ülkelerin bir yandan ortak bir parayı kullanmayı kabul etmeleri ve bununla ilgili yetkilerini uluslar üstü bir kuruma devretmeleri, diğer yandan da ekonomik yakınlaşma kriterlerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Söz konusu kriterler şu şekilde açıklanabilir (Akçay, 2012: 356; Tokathioğlu, 2004: 63-64):

- **Fiyat istikrarı:** Bir üye ülkenin sürdürülebilir fiyat istikrarına sahip olması ve inceleme öncesindeki bir yıl boyunca en iyi performans gösteren üç üye ülkenin (yani en düşük enflasyona sahip üç üye ülkenin) yıllık enflasyon ortalamalarına % 1,5 eklenerek bulunan referans değeri aşmayan bir enflasyon oranına sahip olması gerekmektedir.
- **Faiz oranı:** Bir üye ülkenin nominal yaklaşmasının sağlamlığının ve döviz kuru istikrarının sağlanması için, en düşük uzun vadeli nominal faiz oranına sahip üç üye ülkenin yıllık faiz ortalamasına % 2 ilave edilerek bulunan referans değeri aşmaması gerekmektedir. Uzun vadeli faiz oranları ulusal tanım farklılıkları dikkate alınarak, 10 yıl vadeli devlet tahvilleri veya karşılaştırılabilir menkul kıymetler baz alınarak ölçülmektedir.
- **Döviz kuru:** Herhangi bir üye ülkenin döviz kuru kriterini karşılaması için, inceleme döneminden önceki son iki yıl boyunca ilgili ülkenin para biriminin diğer bir üye ülkenin para birimi karşısında devalüe edilmemiş olması gerekmektedir.
- **Kamu borcu:** Devletin mali durumunun sürdürülebilirliğinin göstergesi olarak kamu borcuna ilişkin belirlenmiş olan ve üye ülke tarafından aşılmaması gereken bir üst limiti ifade etmektedir. Bu üst limitin değeri (referans değer), üye ülkenin kamu borcunun GSYH'ye oranının % 60'ı olarak belirlenmiştir.
- **Kamu açığı:** Devletin mali durumunun sürdürülebilirliğinin göstergesi olarak bütçe pozisyonuna ilişkin belirlenmiş olan ve üye ülke tarafından aşılmaması gereken bir üst limiti ifade etmektedir. Bu üst limitin değeri (referans değer), üye ülkenin kamu açığının GSYH'ye oranının % 3'ü olarak belirlenmiştir.

AB'nde, ekonomik ve parasal birliğin istikrarını korumak amacıyla mali disiplini sağlama konusunda getirilen kamu açığı ve kamu borcu kriterlerinin yeterli olmadığı, bu kuralların uygulanmasının daha fazla detaylandırılmasına ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bu nedenle 1997'de İstikrar ve Büyüme Paketi imzalanmıştır. Pakt, söz konusu mali kuralların özellikle kamu açığı kuralının ihlali durumunda işleyecek kurumsal prosedürü ve yaptırımları daha açık ve ayrıntılı hale getirmiştir. AB'nin küresel krizin ardından yaşadığı borç krizi de hem Euro alanı içindeki hem de dışındaki üye ülkelerin mali kriterleri sağlamadaki sıkıntılarını açığa çıkarmıştır. Üye ülkeler arasında oluşan yüksek düzeyde ekonomik bağımlılıktan dolayı, sürdürülebilir bir parasal birliğin katı kurallara dayanması gerektiği anlaşılmıştır. Nitekim kriz sonrası dönemde uygulamaya konan Euro Rekabet Paketi, Altılı Paket, İkili Paket, Mali Anlaşma ve Avrupa İstikrar Mekanizması gibi yasal reformlar ile mali yönetim çerçevesi güçlendirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca kriz sonrasında Aşırı Bütçe ve Aşırı Dengesizlik Prosedürü de Birliğin ekonomik yönetim mevzuatına eklenmiştir (Akçay, 2012: 353-354; Miscevic ve Mrak, 2017: 199).

Küresel kriz üyelik sürecinde yer alan aday ve potansiyel aday ülkelerin katılım süreci ile ilgili AB'nin ekonomik yönetimini daha fazla güçlendirmesine de neden olmuştur. Kriz öncesinde daha çok merkez bankasının bağımsızlığına odaklanan ve "katılım öncesi mali denetim mekanizması"ndan ibaret bir ekonomik yönetimden söz etmek mümkündür. Katılım sürecini fazla etkilemeyen bu mekanizmanın iki bileşeni vardır. Birincisi, aday ülkeler için Katılım Öncesi Ekonomik Program ve potansiyel aday ülkeler için de Ekonomik ve Mali Programlar'a dayanan ve özellikle makroekonomik ve mali konulara yer verilen Orta Vadeli Politika Çerçevesi Üzerine Politik Diyalog'dur. İkincisi ise mali konulara odaklanan gözetim unsurudur (Miscevic ve Mrak, 2017: 198).

Küresel krizden sonra, AB'nde ekonomik politika koordinasyonu ile ilgili çerçeve genişletilmiştir. Kriz öncesinde makro ve mali konulara odaklanan çerçeve, kriz sonrası

dönemde daha sistematik bir hal alarak büyüme ve rekabet konularını da kapsamına almıştır. İlk kez 2014 yılında, aday ülkelerden AB ile aralarındaki ekonomi politikası görüşmelerini temsil eden Ekonomik Reform Programı adlı belge istenmeye başlanmıştır. İkinci olarak ise üyelik müzakerelerinde kullanılan 17. başlık olan “Ekonomik ve Parasal Politika”nın, ekonomik yönetim konusunu kriz öncesi döneme göre daha fazla kapsamı sağlanmıştır. Diğer bir ifadeyle ilgili başlığın Kopenhag ekonomik kriterlerinin yerine getirilmesiyle ilişkilendirilmesine çalışılmıştır. Aday ülke açısından bu başlık kapsamında yer alan görüşmelerin başarıya ulaşması için önemli olan merkez bankası ve Maliye Bakanlığı arasındaki güçlü koordinasyonun varlığıdır. Dolayısıyla burada Maliye Bakanlığı'nın rolünün önemli hale geldiği söylenebilir (Miscevic ve Mrak, 2017: 199).

AB'nin ekonomik ve mali uyuma ilişkin bir diğer düzenlemesi, aday ülkelere yönelik olarak getirilen “Kopenhag Kriterleri” içerisinde yer alan ekonomik kriter ve uyum kriteridir. Kopenhag Kriterleri siyasi, ekonomik ve uyum kriterinden oluşmaktadır. **Siyasi Kriter**, aday ülkenin hukuk devletini, insan haklarını, azınlıklara saygı gösterilmesi ve korunmasını ve demokrasiyi garanti altına alan bir kurumsal istikrarın gerçekleştirilmesini; **ekonomik kriter**, hem işleyen bir piyasa ekonomisinin hem de Birlik içerisindeki piyasa güçleri ve rekabetçi baskıyla başa çıkacak bir kapasitenin varlığını; **uyum kriteri** de siyasi, ekonomik ve parasal birliğin amaçlarına bağlı kalmayı içeren üyelik yükümlülüklerini üstlenme gücünü kapsamına almaktadır (Akdemir, 2012: 60-61).

Bunun yanı sıra aday ülkelerin yukarıdaki kriterlere ek olarak Birlik mevzuatını hem ulusal mevzuatına aktarması hem de ilgili hükümleri idari ve adli yapılar aracılığıyla uygulanabilir kılması gerekmektedir. AB'ne katılım müzakerelerinde görüşülen fasıllar bu amaçla ele alınmaktadır (Gjosevska ve Karanovic, 2014: 41).

### **3. TÜRKİYE VE BATI BALKAN ÜLKELERİNİN AVRUPA BİRLİĞİ İLE ENTEGRASYON SÜRECİ**

#### **3.1. Türkiye'nin Avrupa Birliği ile İlişkileri ve Uyumu**

Türkiye'nin AB ile ilişkileri uzun bir geçmişe dayanmaktadır. 1963 yılında imzalanan ve 1964 yılında yürürlüğe giren Ankara Anlaşması ile çerçevesi çizilen ortaklık rejimi hazırlık, geçiş ve son dönem olmak üzere üç dönemi kapsamaktadır. 1963-1970 yıllarını kapsayan hazırlık dönemi müktesebata uyum konusundaki çalışmaların yapıldığı dönemdir. 1973 yılında Katma Protokol'ün yürürlüğe girişi ile başlayan geçiş dönemi, taraflar arasında sanayi ürünlerini kapsamına dahil eden ve zamanla oluşturulacak olan gümrük birliğini, işgücünün karşılıklı olarak serbest dolaşımını, tarım ürünlerinde giderek genişlemesi beklenen tercihli ticaret rejimi uygulamasını, Türkiye ve Birlik arasında mevzuat ve politikaların koordinasyonun sağlanmasını ve hizmetlerin serbest dolaşım süreçlerinin başlatılmasını içermektedir (Özer, 2008: 52).

1980'li yıllarda, dışa açık ekonomi modelini uygulayan Türkiye, ekonomisini dış dünyaya açmak ve mali sistemini güçlendirmek için KDV gibi reform niteliğinde düzenlemeleri gerçekleştirmenin ardından 1987 yılında AB'ne üyelik başvurusunda bulunmuştur. İlişkilerin istikrarsız seyrettiği bir dönemde gelen bu başvuruya AB'nin cevabı olumsuz olmuş ve üye olmaksızın gümrük birliğinin tesis edilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Bilici, 2012: 72). Bu bağlamda 29 yıl süren hazırlık dönemi ve geçiş döneminin ardından 1993 yılında gümrük birliğini sağlamaya yönelik müzakereler başlamış ve 6 Mart 1995 tarihinde 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı uyarınca sanayi ürünlerini kapsamına alacak gümrük birliğinin tam olarak kurulmasında anlaşmaya varılmıştır. Söz konusu Karar uyarınca 1 Ocak 1996 tarihinden itibaren Türkiye ve AB arasında gümrük birliği tesis edilmiştir (DPT, 2004: 5).

Gümrük birliğinin gerçekleşmesinin ardından, Aralık 1997'de Birliğin genişleme politikasını belirlemek amacıyla toplanan Lüksemburg Zirvesi'nde alınan kararlarla belirlenen aday ülkeler içerisinde Türkiye'nin yer almadığı görülmüştür. Türkiye'nin AB ile siyasal ilişkilerini askıya aldığı bu kararın ardından, AB dünya konjonktürünün de bir ölçüde etkisiyle, Aralık 1999'da yapılan Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin adaylığını resmen onaylamıştır. Bu bağlamda Birlik, Türkiye'nin üye olabilmesi için, tüm adaylar için öngörülen "Kopenhag Kriterleri"ni yerine getirmesi gerektiğini vurgulamıştır. Avrupa Birliği bu gerekliliği Aralık 2000'de "Katılım Ortaklığı Belgesi"ni kabul ederek somutlaştırmıştır. Katılım Ortaklığı Belgesi, Türkiye'nin AB'ne üye olabilmek için kısa ve orta vadede yerine getirmesi gereken siyasal ve ekonomik kriterleri kapsamaktadır. Türkiye de bu belgeye dayanarak, adaylığının üyelik aşamasına gelebilmesi için yapmayı taahhüt ettiği düzenlemeleri "Ulusal Program" adı altına Mart 2001'de AB'ne sunmuştur (Tokatlıoğlu, 2004: 193-194).

Türkiye'nin, üyelik sürecinde, diğer koşulların yanı sıra vergi ve bütçe politikaları dahil, ekonomi ile ilgili pek çok alandaki AB düzenlemelerine uyum sağlaması gerektiği belirlenmiştir. Türkiye Ulusal Program'daki taahhütleri doğrultusunda Kopenhag siyasi kriterlerine uyum sağlayıcı yasal düzenlemeleri yapmış ve ekonomik kriterlerle ilgili uyum düzenlemeleri gerçekleştirmiştir. Özellikle 2001 krizi döneminde enflasyonla mücadele ve mali disiplini sağlamak üzere alınan ekonomik ve mali istikrar önlemleri ile çok yüksek olan kamu açığı ve kamu borcunun Maastricht Kriterleri düzeyine indirilmesi mümkün olmuştur. Ayrıca yapısal önlemlere de başvurularak Merkez Bankası'nın bağımsızlığı tesis edilmiş, yeni bir bütçe sistemine geçilmiş, kamu borçlanma kanunu çıkarılmış, özelleştirmeler ve serbestleştirmelerle kamu kesiminin yeniden yapılandırılması sağlanarak devletin ekonomideki payının azaltılması ve özel sektöre öncelik veren liberal bir ekonomi anlayışı yerleştirilmeye çalışılmıştır.

AB, Türkiye'nin ekonomisinde ve siyasal sisteminde gerçekleştirdiği değişimlerin ardından Aralık 2004 Brüksel Zirvesi'nde, katılım müzakerelerinin 3 Ekim 2005 tarihinde başlatılacağı kararını vererek ilişkileri yeni bir aşamaya taşımıştır. Günümüz itibarıyla Türkiye ile AB arasındaki katılım müzakerelerinin durumuna bakılırsa, 16 başlık müzakerelere açılmıştır. Bunlardan sadece Bilim ve Araştırma başlığı geçici olarak kapatılmıştır. 8 başlık ise askıya alınmıştır. Bunlar; Malların Serbest Dolaşımı, İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi, Mali Hizmetler, Tarım ve Kırsal Kalkınma, Balıkçılık, Taşımacılık Politikası, Gümrük Birliği ve Dış İlişkiler. En son 2015 yılında "Ekonomik ve Parasal Politika" başlığı müzakereye açılmıştır. Müzakerelerin başladığı tarihten bu yana Türkiye'nin AB'ye katılım süreci bir hayli yavaş ilerlemiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında iki tarafın da yaklaşımlarında meydana gelen değişikliğin etkili olduğu söylenebilir. AB, küresel krizin olumsuz etkileri ve yaşadığı borç krizi nedeniyle kendi içine dönüp iç sorunlarıyla uğraşmaya başladığından genişleme politikasına 2013 yılında Hırvatistan'ın üyeliğine kadar öncelik vermemiştir. Türkiye ise 2008 sonrasında askıya alınan başlıklarla birlikte ve ayrıca kriz ile mücadele eden AB ülkelerine kıyasla ekonomik olarak daha güçlü bir konumda olduğunu düşünerek üyelik hedefinden uzaklaşmıştır. Dolayısıyla katılım müzakereleri durağan bir döneme girmiştir. Türkiye'nin katılım sürecindeki durağanlığının aksine, AB, Batı Balkan ülkeleri ile ilişkilerini oldukça hızlı bir şekilde sürdürmektedir (Akgül Açıkmeşe, 2012: 628-629). Aşağıdaki başlıkta bu konu üzerinde durulacaktır.

### **3.2. Batı Balkan Ülkelerinin Avrupa Birliği ile İlişkileri ve Uyumu**

Çalışmada dikkate alınan Batı Balkan ülkeleri Makedonya, Karadağ, Sırbistan, Arnavutluk, Kosova ve Bosna Hersek'dir. 1990'lı yıllarda Sovyetler Birliği'nin ve ardından Yugoslavya'nın dağılması, AB'nin genişleme süreçlerini etkileyen önemli unsurlardır. 2004 genişlemesi ile Doğu Avrupa ülkelerinin üye olmasının ardından, ilgi Batı Balkan ülkelerine yönelmiştir. Bu ilginin artmasında Balkan ülkelerinin Avrupa-Atlantik Bölgesi'nin güvenliği



ve istikrarı önem taşımaktadır. Yaşanan savaşlar, askeri uyuşmazlıklar ve ekonomik çöküş entegrasyonun bu bölgeye yönelmesinde etkili olmuştur. Balkan ülkeleri için AB'ne yönelmenin gerekçeleri daha çok demokratik değerlerin benimsenmesi ve serbest piyasa ekonomisinin tesis edilmesi açısından güçlü bir teşvik unsuru niteliğinde olmasıdır (Şahin, 2013: 10; Uçkan Dağdemir, 2004: 91).

Batı Balkan ülkelerinin AB'ne üyeliği konusundaki en önemli gelişme 2003 yılındaki Selanik Zirvesi'nde kaydedilmiştir. Zirvedeki yaklaşım, Batı Balkan ülkelerinin Birliğin genişleme politikası içerisinde yer aldığı ve ancak bu katılım gerçekleştiğinde Avrupa entegrasyonunun tamamlanacağı yönünde olmuştur (Şahin, 2013: 12; Miscevic ve Mrak, 2017: 194). Ancak üyeliğin gerçekleşebilmesi için bölgedeki istikrarsızlıkların, özellikle Yugoslavya'nın dağılma sürecinde yaşanan savaş, uluslararası terör faaliyetleri, uyuşturucu, insan ve silah kaçakçılığı gibi konuların, çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bu tür istikrarsızlıklar AB açısından iç pazarın sağlıklı ve güvenli bir şekilde işlemlerini zorlaştırabilir ve Birliğe ekonomik ve sosyal maliyetler yükleyebilir (Altay, 2014: 147). AB 1990'lı yıllar boyunca genişlemenin bu olası maliyetlerini en aza indirmek ve bölgede istikrarın tekrar kurulmasını sağlamak amacıyla çeşitli politikalar geliştirmiştir.

AB'nin bölgeye ilişkin politikalarından birincisi demokrasi ve sivil toplumun yerleşmesi amacıyla daha önce 1995 yılında kabul edilen ve uygulamaya giren Royaumont Süreci'ni harekete geçirmek ve böylece Dayton/Paris Anlaşması'nın uygulanmasını sağlamaktır. Batı Balkan ülkelere yönelik ikinci politika, bu ülkelerin siyasal ve ekonomik alanda yeniden yapılanmalarını sağlamak üzere "Bölgesel Yaklaşım"ın uygulamaya konmasıdır. AB bu politikalar ile bölgesel işbirliğini arttırmak ve Batı Balkan ülkelerinin demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve azınlık haklarına uymalarını ve ekonomilerini piyasa ekonomisine geçişi sağlayacak şekilde yeniden yapılandırmalarını olanaklı hale getirmek istemiştir (Altay, 2014: 147; Kavalalı, 2005: 38-40; Şahin, 2013: 15; Miscevic ve Mrak, 2017: 190-191). Böylece bölgedeki ülkelerin Batı tipi çok partili rejime ve liberal ekonomiye geçmesi, siyasi ve ekonomik bakımdan AB'ne yakınlaşmaları mümkün olacaktır (Rüma, 2014: 299). Ancak bu politikalar bölge ülkelerine bir üyelik vizyonu sunamamış ve o dönemde bazı ülkeler arasında yaşanan anlaşmazlık ve çatışmalar nedeniyle başarısızlığa uğramıştır. Dolayısıyla AB bölge ülkelerine yönelik yeni yaklaşımlar benimsemiştir. 1999 yılında siyasal ve ekonomik reformlara uyum sağlayan Batı Balkan ülkeleri ile "İstikrar ve Ortaklık Anlaşmaları" gündeme gelmiştir. Bu kapsamda söz konusu ülkelerin yerine getirmekle yükümlü oldukları Kopenhag Kriterleri'ne ek yeni kriterler belirlenmiştir (Miscevic ve Mrak, 2017: 194; Kavalalı, 2005: 42-44; Altay, 2014: 147). Batı Balkan ülkelerinin her birinin AB'ne adaylık ya da potansiyel adaylık sürecini ayrı ayrı ele almak gerekirse şunlar söylenebilir:

Batı Balkan ülkeleri içinde **Makedonya**, AB ile hem İstikrar ve Ortaklık Anlaşması imzalama hem de aday ülke olarak kabul edilme açısından ilk ülke konumundadır. Selanik Zirvesi'nde potansiyel adaylığının belirlenmesi ardından 2004 yılında AB'ye başvurmuş, 2005 yılında adaylık statüsü elde etmesine rağmen henüz katılım müzakerelerine başlamamıştır. Bunun en önemli nedeni Yunanistan ile yaşanan isim anlaşmazlığıdır<sup>1</sup>. Ekonomik açıdan Makedonya'nın en dikkat çekici özelliği Avrupa'da en düşük kişi başına gelir düzeyine sahip ülkelerinden biri olmasıdır. 2017 yılı itibariyle yaklaşık 2 milyon nüfusu olan ülkenin, kişi başına düşen gelir düzeyi 5.250 ABD Doları civarındadır. Ekonomik yapısı itibariyle, GSYH içerisindeki payı en yüksek olan hizmetler sektörünü, tekstil, demir ve çelik temel ihraç ürünlerinin yer aldığı sanayi sektörü takip etmektedir. Tarım, GSYH içerisinde en düşük paya sahip olan sektör konumundadır. Makroekonomik istikrar 1996 yılı sonrasında sağlanabilmiştir. 2010 yılında pozitif bir büyüme oranı kaydedilmiştir. Dış ticaret açısından bakıldığında, ticari ilişkilerinin önemli bir kısmını Yugoslavya'nın diğer ülkeleri ile gerçekleştirdiği söylenebilir (Tsanana ve diğ., 2013: 26-27).

**Karadağ** 2006 yılında bağımsızlığını ilan ettikten sonra, 2008'de AB üyeliği için başvuruda bulunmuş, katılım müzakereleri 2012 yılında başlamıştır. AB'nin iyimser senaryosu gerçekleştiği takdirde 2025 yılında Birliğe üye olacağı tahmin edilmektedir. Müzakere sürecinde öne çıkan konular hukukun üstünlüğü ile yolsuzluk ve örgütlü suçlarla mücadele başlıklarıdır. 2017 yılı itibariyle yaklaşık 600 bin nüfusu olan Karadağ'ın kişi başına gelir düzeyi 7.500 ABD Doları civarındadır (World Bank, 2018d: 1). Ülkenin ekonomik yapısında en fazla katma değer yaratan sektörler hizmetler, sanayi, inşaat, tarım, ormancılık ve balıkçılık olarak belirtilebilir.

**Sırbistan**'ın AB ile ilişkileri Selanik Zirvesi'nde potansiyel aday, 2008 yılında Ortaklığın kabulü, 2009 yılında resmi başvurunun yapılması, Mart 2012'de adaylık statüsünün elde edilmesi ve katılım müzakerelerinin Ocak 2014'te başlaması şeklinde gelişmiştir. İyimser senaryoya göre, 2025 yılında Sırbistan'ın Birliğe üye olabileceği ifade edilmektedir. Üyelik sürecindeki en önemli sorunlar; hukukun üstünlüğü, yolsuzluk ve örgütlü suçlarla mücadele, basın özgürlüğü, ayrımcılıkla mücadele, azınlıkların korunması konularıdır. Ülkenin bu konularda yeni reformlara gitmesi beklenmektedir. 2017 yılı itibariyle nüfusu yaklaşık 7,1 milyon olan Sırbistan'da kişi başına düşen gelir düzeyi yaklaşık 6.000 ABD Doları'dır (World Bank, 2018e: 1). Ekonomik yapısı itibariyle hizmetler sektörü en büyük paya sahipken, diğer sektörler sanayi, inşaat, tarım, ormancılık ve balıkçılık olarak sıralanmaktadır.

**Arnavutluk**'un AB süreci ise Selanik Zirvesi'nde potansiyel aday olarak belirlenmesi ile başlamıştır. 2009 yılında üyelik başvurusunda bulunan ülke, üyelik sürecinde adliye ve kamu yönetimi reformu alanlarında istenen önlemleri tamamlaması ve yasamaya ilişkin usul kurallarını revize etmesinin ardından 2014'te AB adaylığı statüsü elde etmiştir. Henüz katılım müzakerelerine başlanmamıştır. Bölgede yer alan ülkelere benzer şekilde Arnavutluk'un da öncelikli alanlarda gerçekleştirilmesi gereken reformlara hız vermesi gerekmektedir. Avrupa Komisyonu'nun Arnavutluk ile katılım müzakerelerinin başlanabileceğine dair olumlu görüşü olduğunu belirtmek gerekir<sup>2</sup>. Arnavutluk'un ekonomik açıdan en önemli sorunları kayıt dışı ekonominin yüksekliği, ulaşım ve enerji altyapısının yetersizliğidir. Temel ekonomik faaliyet tarıma dayanmakta, nüfusun yarısından fazlası tarımla uğraşmaktadır. GSYH'nin yüzde yirmisi tarımsal faaliyetlerden gelmektedir. Ayrıca ekonomide yurtdışında çalışanların gönderdiği dövizler de önemli bir kaynak niteliğindedir. Küresel kriz Arnavutluk'un büyümesini ciddi biçimde etkilemiştir. 2004-2008'de %6 olan büyüme oranı 2009-2010'da %3'e düşmüştür (Tsanana ve diğ., 2013: 25). Arnavutluk'un 2017 yılı itibariyle yaklaşık 2,9 milyon nüfusu vardır. Kişi başına düşen gelir düzeyi yaklaşık 4.544 ABD Doları olan ülkenin ekonomik yapısında hizmetler sektörü en büyük paya sahiptir. Diğer sektörler tarım, ormancılık ve balıkçılık (%22,9), sanayi (%13,2), inşaat (%10,5) olarak sıralanmıştır (World Bank, 2018a: 1; European Commission (Albania), 2018: 99).

AB'ne üyelik sürecinde potansiyel aday ülke statüsünde iki ülke bulunmaktadır. Bunlar Kosova ve Bosna Hersek'tir. **Kosova**'nın AB ile ilişkileri Ekim 2015'te imzalanan İstikrar ve Ortaklık Antlaşması ile başlamış, Antlaşma 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlişkilerin gelişmesinin önündeki engeller; Karadağ ile sınır anlaşmasının sağlanması, yolsuzlukla ve örgütlü suçlarla mücadele, hukukun üstünlüğü, yapısal reformlar ve yüksek işsizlik oranı gibi konulardır. 2017 yılı itibariyle yaklaşık 1,8 milyon nüfusu olan Kosova'nın kişi başına düşen milli gelir açısından aday ülkeler içerisinde en düşük tutara (3.900 ABD Doları) sahip olduğu ve en yüksek katma değer yaratan sektörünün hizmetler sektörü olduğu söylenebilir (World Bank, 2018c: 1). Diğer önemli sektörler ise sanayi, inşaat, tarım, balıkçılık ve ormancılık olarak sıralanmaktadır.

İkinci potansiyel aday ülke olan **Bosna Hersek**, diğer Batı Balkan ülkeleri gibi 2003 Selanik Zirvesi'nde potansiyel aday olarak belirlenmiştir. O dönemden itibaren Bosna Hersek'in AB ilişkilerinde vize kolaylığı ve geri kabul anlaşmaları (2008), Ticaret ve Ticaret

ile ilgili hususlara dair Geçici Anlaşma (2008) ve 2015 yılında yürürlüğe giren İstikrar ve Ortalık Anlaşması söz konusudur. AB'nin bu ülke için de yolsuzlukla ve örgütlü suçlarla mücadele, hukukun üstünlüğü, kamu yönetimi ve sosyoekonomik bazı konular ve yapısal sorunların çözümüne yönelik reformların gerçekleştirilmesi üzerinde durduğu söylenebilir. 2017 yılı itibariyle nüfusu yaklaşık 3,8 milyon olan Bosna Hersek'in kişi başına düşen milli geliri yaklaşık 4.500 ABD Doları'dır (World Bank, 2018b: 1). Ülkede hizmetler sektörü katma değer yaratılmasında öncü konumundadır. Diğer sektörler sanayi, inşaat, tarım, ormancılık ve balıkçılık olarak sıralanmaktadır.

AB'nin son dönemdeki genişleme politikasında değişikliğe gittiği görülmektedir. Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerini kapsayan 2004 genişlemesinde, ilgili ülkelerin Kopenhag Kriterleri'ni sağlamaları üye olmaları için yeterli görülürken; günümüzde aday ve potansiyel aday Batı Balkan ülkeleri için ek kriterler getirilmesi, AB'ye üyelik sürecinin geçmişe göre zorlaştırıldığı izlenimi vermektedir. 2007 ve 2013 genişlemeleri, Avrupa Borç Krizi, mülteci krizi ve İngiltere'nin AB'den çıkma kararının yol açtığı sorunlar üyelik sürecindeki koşulları ağırlaştırmış ve bu koşulların daha sıkı denetimini getirmiştir. AB bu bağlamda 2006 ve 2011 yılları genişleme stratejilerini yeniden düzenlemiştir. Bu doğrultuda Batı Balkan ülkelerinin ancak "gerekli şartları yerine getirmeleri" ve "hukukun üstünlüğü, temel haklar, organize suç, yolsuzluk ve kamu yönetimi alanlarında reformlar yapmaları" durumunda üye olabilecekleri belirtilmiştir (Miscević ve Mrak, 2017: 194; Butkovic ve Samardzija, 2014: 95). Ayrıca Avrupa Borç Krizi'nin etkisiyle 2012 yılında, ekonomik yönetim, rekabet edebilirlik ve büyüme alanlarındaki reformlar da aday ülkelerden istenenler arasındadır. Ancak küresel kriz tarafların üyeliğe bakışını değiştirmiştir denebilir. Çünkü krizden önce, aday ülkelerin belirtilen koşullara uyum sağlamaya ve AB'nin de bu ülkeleri üye yapmaya istekli oldukları dikkat çekerken, krizin ABD'den AB ülkelerine sıçraması, yayılması ve borç krizine dönüşmesi ile birlikte her iki tarafın üyeliğe yaklaşımı olumsuz yönde değişikliğe uğramıştır.

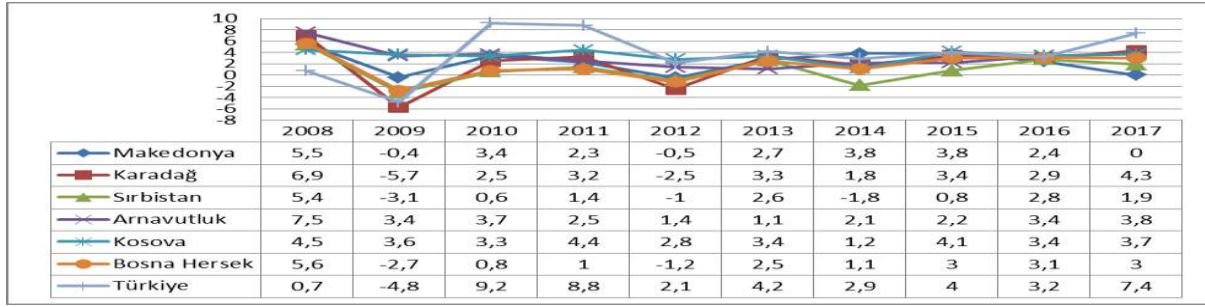
#### **4. TÜRKİYE VE BATI BALKAN ÜLKELERİNİN EKONOMİK VE MALİ PERFORMANSI**

AB'ne üyelik sürecinde olan Türkiye ve Batı Balkan ülkelerinin ekonomilerinde kaydettiği gelişmelerin ekonomik ve mali performanslarına ne ölçüde yansıdığını ve küresel krizin etkilerini temel ekonomik ve mali göstergeler üzerinden ele almak mümkündür. Söz konusu göstergeler olarak; reel GSYH büyüme oranı, işsizlik oranı, enflasyon oranı, cari açık, kamu açığı ve kamu borcu dikkate alınmaktadır. Bu göstergelerin bir kısmı (enflasyon oranı, kamu açığı ve kamu borcu) AB'nin ekonomik yaklaşma kriterlerini oluşturmaktadır.

##### **4.1. Reel GSYH Büyüme Oranı**

Küresel kriz öncesinde 2003-2007 yılları itibariyle, Batı Balkan ülkelerinde, yıllık ortalama %6 düzeyinde büyüme oranı söz konusudur. Bu orana ulaşılmasında özellikle tüketicinin ve yatırımların genişlettiği iç talebin önemli etkisinin yanı sıra söz konusu ülkelerin küresel düzeyde kurdukları ticari ve finansal ilişkilere dayalı yabancı sermaye yatırımları ve işçi dövizlerinin de etkisi olduğu söylenebilir (Bartlett ve Prica, 2013; Sadiku ve diğ., 2014: 29; Koczan, 2015: 4; Pere ve Hashorva, 2011: 3). Küresel krizle birlikte ve ticari ve finansal ilişkilerin yavaşlaması, ithalat ve ihracatın azalması ve yabancı sermaye yatırımları ile işçi dövizlerinin hareketliliğinde görülen azalma, büyüme sürecini tersine çevirmiş, büyüme oranları düşmeye başlamış, hatta çoğu aday ülkede negatife dönmüştür (Pere ve Hashorva, 2011: 7-11)<sup>3</sup>. Grafik-1 2008-2017 yılları itibariyle ülkelerin büyüme oranlarındaki değişimi göstermektedir.

**Grafik -1: Reel GSYH Büyüme Oranı (%)**



**Kaynak:** Eurostat Candidate Countries and Potential Candidates, World Bank South East Europe Regular Economic Report (Fall 2017, Fall 2018) ve Orta Vadeli Program'da yer alan verilerden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur. (Makedonya, Sırbistan, Arnavutluk, Bosna Hersek ve Türkiye'nin 2008-2014 verileri Eurostat'tan; Karadağ, ve Kosova'nın 2008-2013 verileri Eurostat'tan; Makedonya, Sırbistan, Arnavutluk ve Bosna Hersek'in 2015-2017 verileri World Bank'tan; Karadağ ve Kosova'nın 2014-2017 verileri World Bank'tan; Türkiye'nin 2015-2017 verileri Orta Vadeli Program'dan (2017-2019; 2018-2020; 2019-2021) alınmıştır).

Grafik-1'deki verilere göre, 2008 yılında tüm aday ülkelerin büyüme oranları pozitif iken, 2009 yılında küresel krizin etkisiyle büyümede yavaşlama ve eksi büyüme söz konusudur. Sonraki yıllarda bile kriz öncesi düzeye ulaşılamamıştır. Bu durumu aday ülkelerin ekonomik büyüme performanslarına ayrı ayrı bakarak da görmek mümkündür.

**Makedonya**'da 2008 yılında, yatırımların, özel tüketimin ve iç talebin etkisiyle %5,5 olarak gerçekleşen büyüme oranı, krizle birlikte 2009 yılında % -0,4 olmuştur. Büyümenin negatife dönmesinin gerisinde ekonomik faaliyetlerdeki azalma, çelik ve tekstil gibi ihracat odaklı sanayilerde daralma ile yatırımlar ve ithalatta yaşanan düşüş yer almaktadır. 2009 yılının sonuna doğru başlayan iç talepteki ılımlı iyileşme ve ihracattaki artışla birlikte büyüme 2010 yılında %3,4, 2011 yılında %2,3 ve 2012 yılında ise % -0,5 olarak gerçekleşmiştir. Ekonominin küçülmesinde sanayi üretiminde, özel ve kamusal tüketimde yaşanan azalma etkili olmuştur. Ancak 2013 yılından itibaren özel yatırım ve tüketim ve ihracattaki artışla birlikte yeniden büyüme sürecine girilmiş, büyüme oranı %2,7 olmuştur. 2014 ve 2015 yıllarında görülen %3,8'lik büyüme, başta imalat alanında olmak üzere sanayi, iç talepte ve karayolu, demiryolu ve enerji altyapısında gerçekleştirilen kamu yatırım projeleri ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarında yaşanan artıştan kaynaklanmıştır. 2016 yılında ise ülkede yaşanan politik belirsizlik nedeniyle büyüme hızı %2,4'e düşmüş, 2017 yılında sıfır büyüme gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities: Macedonia, 2008: 23; 2009: 24-25; 2012: 20; 2013: 15; 2014: 16-17; 2015: 26; World Bank, 2017a: 4).

**Karadağ**, üyeliğe en yakın konumda bulunan iki aday ülkeden biridir. Bu ülkenin büyüme performansında da benzer gelişmeler söz konusudur. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları, iç talep, başta turizm olmak üzere hizmetler sektörü ve toplam %20 oranında katkı sağlayan sanayi ve inşaat sektörünün etkisiyle 2008 yılında %6,9'luk bir büyüme hızına ulaşan Karadağ ekonomisinde büyüme, 2009 yılında küresel krizin etkisiyle daralmaya dönmüş ve % -5,7 oranında gerçekleşmiştir. 2010 yılında ihracat ve özel tüketim başta olmak üzere imalat sanayi üretiminde yaşanan artış ve inşaat sektöründeki genişleme ile ülke ekonomisi yeniden % 2,5 düzeyinde büyümüştür. 2011 yılında da turizmdeki artıştan beslenen özel tüketim ve perakende satışları büyüme hızını %3,2 düzeyine getirmiştir. 2012 yılında ülke ekonomisi, elektrik üretimi ile madencilik başta olmak üzere sanayi üretimindeki azalma, inşaat, taşımacılık, finansal hizmetler ve tarım sektörlerindeki yavaşlama ve özel tüketim ve yatırım harcamalarındaki düşüş sonucu % -2,5 oranında küçülmüştür. 2013 yılında Karadağ ekonomisi özellikle inşaat alanındaki yatırımlar ile elektrik ve turizm hizmetlerine yönelen dış talebin

genişlettiği ihracat sayesinde yeniden büyümeye başlamış ve oran %3,3 gerçekleşmiştir. Ancak 2014 yılında kötü hava koşullarından etkilenen turizm sektörü, elektrik ihracatı ve sanayi üretimi nedeniyle büyüme hızı %1,8 düzeyine gerilemiştir. 2015 yılı itibariyle özellikle ulaşım, enerji ve turizm sektörlerine yönelik özel yatırımların artması büyüme hızını %3,4 düzeyine çıkarmıştır. 2016 yılında ise imalat sanayi ve madencilik alanlarındaki üretimin azalması nedeniyle büyüme hızı %2,9 düzeyine gelerek yavaşlamasına rağmen, özellikle enerji alanında yapılan yatırımlar büyümeyi desteklemiştir. Bu eğilim 2017 yılında sürmüş ve %4,3 gibi yüksek bir oran gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities: Montenegro, 2008: 21; 2011: 23-24; 2012: 18; 2013: 12; 2015: 24; World Bank, 2015a: 7; 2017a: 4).

**Sırbistan**'a gelince, gerekli koşulları yerine getirmesi halinde, üyeliğe en yakın ikinci ülke konumundaki Sırbistan da küresel krizden etkilenmiştir. Çünkü 2007 yılında %6,7 olan büyüme oranı, 2008 yılında %5,4'e düşmüştür. 2009 yılı itibariyle de ülke ekonomisi sert bir düşüş yaşamış ve büyüme oranı % -3,1 olarak gerçekleşmiştir. Önceki iki aday ülkedeki duruma benzer ekonomik daralmada sanayi üretimindeki ve ihracattaki azalma etkili olmuştur. 2010 yılında beklenenin altında gerçekleşmesine rağmen, iç talepteki artış ve sanayi üretiminin desteklediği ihracattaki genişlemenin etkisiyle büyüme oranı %0,6 olmuştur. 2011 yılında da imalat, emlak ve tarım alanlarında yaşanan iyileşmenin etkisiyle büyüme hızını %1,4 düzeyine getiren Sırbistan ekonomisi, 2012 yılında yeniden küçülmüş ve oran % -1 olmuştur. Bunun nedeni iç talepte azalma, başlıca sektörler olan inşaat ve perakende ticarete görülen yavaşlamadır. 2013 yılında %2,6 büyüyen ekonomi, 2014 yılında yaşanan sel felaketinden tarım, taşımacılık ve enerji sektörlerinin olumsuz etkilenmesiyle %-1,8 düzeyinde gerilemiştir. 2015 yılında özel yatırımlardaki artış ve kredi olanaklarının genişlemesiyle ekonomik faaliyetlerde canlanma ve %0,8 oranında büyüme sağlanmıştır, 2016 yılında gerek kamusal gerekse imalat sanayi ve inşaat sektörlerindeki doğrudan yabancı yatırımların da dahil olduğu özel yatırımların artması sonucu büyüme hızı %2,8 oranına yükselmiştir. 2017'de ise bu oran %1,9 olmuştur (Commission of the European Communities: Serbia, 2009: 24; 2010: 22; 2012: 22; 2013: 14; 2014: 17; 2015: 24; World Bank, 2016: 9 ve 2017a: 4-5).

**Arnavutluk**'un ekonomik büyümesine gelince, 2008-2017 döneminde büyüme hızında azalma olmasına rağmen küçülme yaşamayan iki ülkeden biri (diğeri Kosova) olarak dikkat çekmektedir. Kriz öncesinde yatırımların ve tüketimin etkisiyle %6 gibi yüksek bir büyüme oranına ulaşan Arnavutluk, aynı performansını özellikle büyük çaplı karayolu yatırımlarının da etkisiyle 2008 yılında da sürdürmüştü ve oran %7,5 olmuştur. Ancak 2009 yılında küresel krizin ekonomik faaliyetleri yavaşlatması sonucu ülke ihraç mallarına olan talep ve işçi dövizlerinin azalması ve kredi imkanlarının daralmasıyla birlikte büyüme hızı yavaşlamış ve %3,4 düzeyine gelmiştir. 2010 yılı itibariyle ekonomik faaliyetlerdeki genişleme ve özellikle elektrik ihracatının artmasıyla ülke ekonomisi büyüme hızını %3,7 gibi yeniden arttırırken; 2011 yılında bir önceki yıla benzer gerekçelerle (özel tüketimde ve işçi dövizlerindeki azalma) daha düşük oranda %2,5 büyümüştür. Büyümede düşme 2012 ve 2013 yıllarında devam etmiş ve %1,4 ve %1,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu düşüşte sanayi ve inşaat sektörlerindeki üretim azalması, tüketim ve yatırım harcamalarının sınırlı düzeyde kalması ve kısmen kötü hava koşulları etkili olmuştur. Ekonomi ancak 2014 yılından itibaren özel sektör kaynaklı iç talep artışı, merkez bankasının faizleri düşürmesi sonucu genişleyen finansman olanakları, işçi dövizlerindeki artış ve hane halkı tüketimindeki yükselmenin etkisiyle %2,1 oranında büyümüştür. 2015, 2016 ve 2017 yıllarında da ekonomiyi canlandırıcı faktörlerin (tüketici ve yatırımcı güveninin artması, faiz oranlarının düşmesi ve başta enerji alanında gerçekleştirilen yatırımların artması) etkisiyle büyümenin hızlandığını ve sürdüğünü %2,2, %3,4 ve %3,8 oranları ortaya koymaktadır (Commission of the European Communities: Albania: 2008: 19; 2009: 20; 2011: 22; 2012: 24; 2014: 15; 2015: 24; 2016: 26; World Bank, 2017a: 4).

**Kosova** da Arnavutluk gibi 2008-2017 yıllarında ekonomisi küçülmeyen bir ülke görünümündedir. Özel sektörle desteklenen ekonomik büyüme, 2008 yılında kamu yatırım ve tüketim harcamalarının da etkisiyle hızlanmış ve %4,5 olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılında ihracatın ve işçi dövizlerinin düşmesi nedeniyle büyüme %3,6 düzeyine inmiş de, Kosova'nın küresel ekonomi ile sınırlı ilişkileri ve finansal sektördeki korumacı stratejiler küresel krizin ülkede yaratabileceği olumsuz etkilerin sınırlı kalmasına yol açmıştır. 2010 yılında dış dengesizlikler ile mali kırılganlıkların artması, özel tüketimin değişmemesi, yabancı sermaye akışları ve bankalardan borçlanma yoluyla elde edilen finansman imkanlarının hizmetler sektöründe değerlendirilmesi büyüme hızını %3,3 düzeyine düşürmüştür; 2011 yılında kamusal tüketim ve yatırım harcamaları ve ihracatın artmasıyla büyüme yeniden hızlanarak %4,4 düzeyine çıkmıştır. 2012 yılında büyümenin yeniden %2,8 gibi orana gelerek yavaşlamasında ise sıkı maliye politikası uygulaması ve kredi genişlemesindeki düşüşün yatırımları olumsuz etkilemesi rol oynamıştır. Benzer dalgalanmalar 2013 ve sonrasında da görülmüştür. Özel tüketimin, ihracatın ve kısmen yatırımların etkisiyle toparlanan %3,4'lük büyüme hızı, 2014 yılında politik belirsizlikler nedeniyle ertelenen yatırımlar dolayısıyla tekrar %1,2'ye gerilemiştir. 2015 yılında işçi dövizleri, tüketici borçlanması ve emekli maaşları ile ücretlerin artması sonucunda özel tüketimdeki artış ve Üsküp'e yapılan otoban inşasının yanında doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının artması büyüme hızını %4,1 düzeyine getirmiştir. 2016 yılında yatırımlardaki azalmanın etkisiyle büyüme hızı yavaşlamış ve %3,4 olmuştur, 2017 yılında da bu oran korunmuştur (%3,7) (Commission of the European Communities' Kosovo: 2009: 21-22; 2011: 24; 2012: 15; 2013: 21; 2014: 25; 2015: 32; 2016: 35; World Bank, 2017a: 4).

**Bosna Hersek**'in büyüme performansına bakılacak olursa; kredi genişlemesi, dış finansman ve makroekonomik dengesizlikleri arttıran genişlemeci maliye politikası ile desteklenen yüksek iç talep sonucunda 2008 yılında %5,6 düzeyinde büyüyen ülke ekonomisi, 2009 yılında küresel krizin özel tüketimi ve yatırımları azaltması, sanayi üretimi ve inşaat sektöründeki hareketliliği düşürmesiyle küçülmüş ve büyüme oranı % -2,7 olmuştur. Ardından 2010 ve 2011 yıllarında iç ve dış talepte genişleme ile ihracat odaklı sanayi üretiminin artmasıyla ekonomik büyüme %0,8 ve %1 düzeylerinde gerçekleşmiştir. 2012 yılında reel ücretlerin düşmesi ve işsizliğin artmasıyla özel tüketimin azalması, ihracatta ve sanayi üretiminde yaşanan düşüş nedeniyle ekonomi % -1,2 oranında küçülmüştür. 2013 yılında sanayi üretiminde ve ihracatta yaşanan artışla toparlanan ve %2,5 düzeyine gelen büyüme hızı, 2014 yılındaki sel felaketinin doğurduğu olumsuz sonuçlar nedeniyle %1,1 düzeyine düşmüştür. 2015, 2016 ve 2017 yıllarında ise büyüme oranları %3, %3,1 ve %3 düzeylerine yükselmiştir. Bu oranlara ulaşılmasında işçi dövizleri, düşük enflasyon ve istihdam artışına bağlı olarak artan talep ile yatırımlar etkili olmuştur (Commission of the European Communities' Bosnia and Herzegovina: 2009: 25; 2010: 25; 2011: 24; 2012: 24; 2013: 23; 2015: 31; 2016: 31).

Büyüme performansları itibariyle ele alınan son ülke **Türkiye**'dir. Türkiye ekonomisi, 2008 yılında %0,7 ve 2009 yılında %-4,8 gibi büyüme oranlarıyla ciddi bir daralma yaşamıştır. Küresel finansal kriz ekonomiyi derinden etkileyerek, sabit yatırımların ve dış talebin önemli ölçüde düşmesine neden olmuştur. Maliye ve para politikası kapsamında alınan teşvik tedbirleri ile sağlıklı bir bankacılık sektörünün mevcudiyeti, krizin olumsuz etkilerinin azaltılmasına yardımcı olmuştur. 2009 yılının ikinci yarısından başlamak üzere 2010 yılında sağlanan güçlü toparlanma ile krizin olumsuz etkileri hızla bertaraf edilmiş ve %9,2 gibi yüksek bir büyüme oranı sağlanmıştır. Özellikle iç talepte, yatırımlarda ve tüketici kredilerinde yaşanan artış büyümenin önemli destekleyicisi olmuştur. 2010 yılındaki güçlü toparlanmadan sonra aynı performans 2011 yılında da sürmüştür, büyüme oranı %8,8 olarak gerçekleşmiştir. Özellikle iç talep, güçlü sermaye girişleri, banka kredilerindeki genişleme, özel tüketim ve yatırım harcamalarındaki artış büyüme oranının güçlü kalmasının destekleyicisi olmuştur. 2012 yılında

ise güçlü büyümenin sergilendiği iki yıldan sonra iç talepte, özel yatırım ve tüketim harcamalarında gerçekleşen azalmayla birlikte büyüme oranı %2,1 düzeyine gerilemiştir. 2013 yılında yatırımlar başta olmak üzere kamu harcamalarında ve özel tüketim harcamalarındaki artışlarla birlikte büyümenin toparlandığı ve bir önceki yıla göre artarak %4,2 düzeyine çıktığı, 2014 yılında ise %2,9 düzeyine gerilediği söylenebilir. Bu gerilemenin nedenleri finansal koşulların sıkılaşması, hane halkı borçlanmasına yönelik alınan tedbirler ve dolaylı vergi oranlarındaki artışla birlikte zayıflayan iç talep şeklinde ifade edilebilir. 2015 yılında gerçekleşen %4'lük büyümenin gerisinde ise özel yatırımlar ve ihracattan çok, yurtiçi talep, hane halkı tüketimi ve kamu harcamalarındaki artış yer almaktadır. Büyüme 2016 yılının ilk yarısında %4,6 olsa da ikinci yarısından itibaren gerek ülke içi gerekse ülke dışından kaynaklanan olumsuzluklar nedeniyle yıllık büyüme oranı %3,2 olarak gerçekleşmiştir (Avrupa Komisyonu, 2010: 38-39; 2011: 45; 2013: 19; 2014: 20-21; 2016: 32; Kalkınma Bakanlığı, 2017: 8). 2017 yılında ise Türkiye genişletici iktisadi ve mali politikalar uygulayarak, özellikle Kredi Garanti Fonu (KGF) kapsamında özel sektöre uygun koşullu krediler kullandırarak, sınırlı sürelerle özel tüketim vergisi ve katma değer vergisi indirimleri uygulayarak %7,4 gibi oldukça yüksek bir büyüme oranına ulaşmıştır (Tokatlıoğlu ve Selen, 2019: 311).

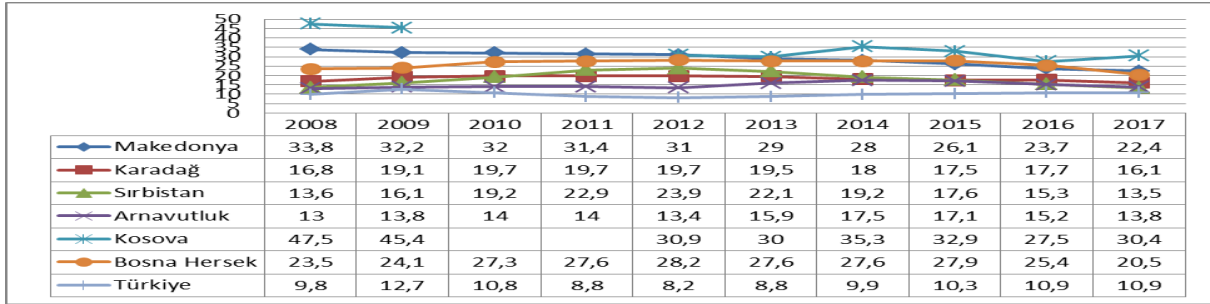
2007-2008'de ABD'de emlak kredi piyasasında yaşanan sorunlar ve sonrasında finansal piyasalardaki varlıkların fiyatlarında meydana gelen düşüşler, likidite daralması ve belirsizliğin artması sonucu talep ciddi biçimde daralmış ve 1929 krizine benzer bir durgunluk baş göstermiştir. Krizin uluslararası finansal piyasalar ve dış ticaret ilişkileri üzerinden diğer ülkelere de bulaşarak küresel bir nitelik kazanması ve durgunluğun diğer ülkelere yayılması nedeniyle "Küresel Kriz" olarak adlandırılmıştır (Tokatlıoğlu ve Selen, 2019: 250). 2008 Krizinin ülkeler üzerindeki en belirgin etkisi, ekonomik büyümede yavaşlama ve daralma şeklinde ortaya çıkmıştır. Türkiye ve Batı Balkan ülkeleri de küresel krizden etkilenmiş, bu etki daha çok AB ülkeleri ve dünya ile olan ekonomik ve ticari ilişkileri üzerinden kendini hissettirmiş, bu ülkelerin ekonomik büyümelerinde yavaşlama ve gerileme görülmüştür. Dolayısıyla söz konusu ülkelerin küresel kriz döneminde ve sonrasında (2008-2017) sergilediği ekonomik büyüme performansını bu bağlamda değerlendirmek gerekirse şunlar söylenebilir:

Türkiye, Küresel kriz öncesi dönemde, 2001 Krizi ile uygulamaya koyduğu ekonomik istikrar ve yapısal uyum programı sonucu 2003-2007 döneminde ortalama % 7 gibi yüksek bir büyüme oranı sağladığı olumlu ekonomik koşulların ardından, Küresel krizin olumsuz etkilerini daha çok AB ile olan ticari ilişkiler üzerinden yaşamıştır. Dış talepteki daralma, üretimde düşüş, işsizlikte artış ve beraberinde büyümede yavaşlama ve küçülme getirmiştir. Batı Balkan ülkeleri için de benzer gelişmeler söz konusudur. 2003-2007 döneminde ortalama % 6 büyüyen Batı Balkan ekonomileri krizden sonra daha düşük büyüme oranları ile karşılaşmışlardır. 2008-2017 döneminde ülkelerin büyüme ortalamaları karşılaştırıldığında, Türkiye % 3,77 oranıyla ilk sırada yer almakta, ardından Kosova (% 3,44) ve Arnavutluk (% 3,11) gelmektedir. Diğer aday ülkeler ise Makedonya (% 2,3), Karadağ (% 2,01), Bosna Hersek (% 1,62) ve Sırbistan (% 0,96) şeklinde sıralanmaktadır. Aynı dönemde AB-28 ekonomik büyüme ortalaması %0,85 iken; Euro bölgesinin (EB-19) büyüme ortalaması % 0,65 olarak gerçekleşmiştir. Bu yönüyle tüm aday ülkelerin ortalama büyüme performanslarının AB-28 ve EB-19 ortalamalarının üzerinde olduğu görülmektedir. Aday ülkeler içerisinde Türkiye'nin nüfus potansiyeli, milli gelir büyüklüğü ve kişi başına düşen milli gelir düzeyi, uluslararası ticari ilişkileri, coğrafi konumu gibi nitelikleriyle daha iyi durumda olduğu söylenebilir. Türkiye'nin özellikle gerekli koşulları sağlamaları halinde 2025 yılında üye olabilecekleri ilan edilen Karadağ ve Sırbistan'dan daha iyi bir büyüme ortalaması yakaladığı belirtilebilir. Ayrıca Türkiye için uzun yıllardır işleyen ve özellikle 2000'li yıllardan itibaren kurumsallaşan bir piyasa ekonomisinin varlığından söz etmek de mümkündür. Bu açıdan Türkiye'nin Kopenhag Kriterleri içerisinde yer alan ekonomik kriter alt başlığını sağladığı ifade edilebilir.

## 4.2. İşsizlik Oranı

Ülkelerin ekonomik performansını yansıtan temel göstergelerden biri işsizlik oranıdır. Küresel kriz döneminde birçok ülkede işsizlikte ciddi artışlar meydana gelmiştir. Türkiye ve Batı Balkan ülkelerinin çoğunda da işsizlik oranları kriz öncesi döneme kıyasla artış göstermiştir. İşsizliğin artmasında küresel kriz nedeniyle ülke ekonomilerinin büyüme hızındaki yavaşlama ve hatta daralma etkili olmuştur (Sadiku ve diğ., 2014: 30; Pere ve Hashorva, 2011: 4). Ülkelerin 2008-2017 yılları itibariyle işsizlik oranlarına ilişkin veriler Grafik-2'de yer almaktadır. Bu verilere dayanarak ülkelerin işsizlik durumları aşağıda ele alınmaktadır.

Grafik -2. İşsizlik Oranları (%)



**Kaynak:** Eurostat Candidate Countries and Potential Candidates, World Bank South East Europe Regular Economic Report (Fall 2017, Fall 2018) ve Orta Vadeli Program'da yer alan verilerden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur. (Makedonya, Karadağ, Sırbistan, Arnavutluk, Kosova, Bosna Hersek ve Türkiye'nin 2008-2015 verileri Eurostat'tan; Makedonya, Karadağ, Sırbistan, Arnavutluk, Kosova ve Bosna Hersek'in 2016-2017 verileri World Bank'tan; Türkiye'nin 2016-2017 verileri Orta Vadeli Program'dan (2018-2020; 2019-2021) alınmıştır).

**Makedonya**'da kriz öncesinde ekonomik büyüme sonucu istihdam artışı yaşanmasına rağmen, 2008 yılında işsizlik %33,8 gibi yüksek bir oran ile önemli bir yapısal sorun niteliğindedir. Ekonomide yeni iş olanakları katma değeri daha düşük olan tarım sektöründe yaratıldığından özellikle genç işsizlik sorunu devam etmektedir. 2009 yılında küresel krizin etkisiyle işsizlik oranı artsa da hükümetin özellikle genç işsizliği azaltmaya yönelik önlemleri uygulamaya koyması işsizlik oranının (%32,2) daha da artmasının önüne geçmiştir. 2010-2012 yılları arasında işsizlik oranı, tarım sektöründeki istihdam artışı, genç nüfusta özellikle kadınların işgücüne katılımı ve yükseköğretim kurslarına erişimin kolaylaşmasının da etkisiyle azalmış, 2010'da %32, 2011'de %31,4, 2012'de %31 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca eğitim, tekstil sanayi ve belediye hizmetlerindeki istihdamın artması işsizliğin azalmasına katkı sağlamıştır. Ancak bu üç yılın işsizlik ortalaması %31 düzeyinde kalmıştır. 2013 yılında da özellikle yarı-zamanlı çalışan sayısının ve kamudaki istihdamın artması işsizliğin %29 düzeyine gelmesine imkan sağlamıştır. Bu yıldan itibaren işsizlik oranı düşüşünü sürdürmüştü; 2014'te %28, 2015'te %26,1, 2016'da %23,7 ve 2017'de %22,4 düzeylerine gerilemiştir. Ancak işsizlik oranı ülke ekonomisi için önemli bir yapısal sorun olmaya devam etmektedir. Çünkü genç nüfus işsizlik oranı %50'nin üzerindedir. İstihdamın önemli kısmı kamu yardımlarıyla desteklenen ve katma değeri düşük tarım sektöründe yaratılmakta ve işgücüne katılımda kadın erkek eşitsizliği sürmektedir (Commission of the European Communities: Macedonia, 2008: 24; 2009: 25; 2011: 25; 2013: 16; 2015: 27; 2016: 28).

**Karadağ**, işsizlik oranı küresel krizle birlikte artan ve izleyen yıllarda da kriz öncesi düzeye inmeyen ülkeler arasında yer almaktadır. 2008 yılında işsizlik oranı %16,8 olan ülkede, işgücünün bölgeler arasındaki dengesiz dağılımı ve mobilitesinin sınırlı oluşu önemli bir sorun olarak görülmektedir. 2009 yılında küresel krizin etkisiyle %19,1 düzeyine sıçrayan işsizlik oranı, 2010-2013 yıllarında bu düzeyde kalmaya devam etmiş, 2010-2012'de %19,7; 2013'te



%19,5 olmuştur. Bölgesel dengesizliklerin etkisiyle uzun dönemli işsizlik %68'e, genç nüfus işsizlik oranı ise %40'a ulaşmıştır. 2014 yılında %18 olan işsizlik oranı 2015'te %17,5, 2016'da %17,7 ve 2017'de %16,1'e gerilemiştir. Ancak bölgeler arası istihdam dengesizlikleri sürmüş, uzun dönem ve genç nüfus işsizlik oranında ciddi düşüş görülmemiş ve kadınların işgücüne katılımı sınırlı düzeyde kalmıştır. Son olarak en az üç çocuğa sahip kadınların hayat boyu desteklenmesini öngören düzenlemenin yapılması, işgücüne katılımında kadın erkek dengesizliğinin artmasına yol açmıştır (Commission of the European Communities: Montenegro: 2009: 21; 2013: 13; 2016: 27).

**Sırbistan** da kriz sonrasında işsizlik oranının daha yüksek seyrettiği ülkeler arasındadır. Kriz öncesi dönemde ekonomik büyümenin de etkisiyle azalarak 2008 yılında %13,6 düzeyine inen işsizlik oranı, küresel krizin etkisiyle 2009 yılında %16,1 olmuştur. Bu yükseliş, 2010'da %19,2; 2011'de %22,9 ve 2012'de %23,9 olarak sürmüştür. 2013 yılından itibaren azalmaya başlamış ve %22,1 olmuştur. Bu süreçte işgücü piyasasında şartların zorlaştığı ve ücret artışının oldukça sınırlı kaldığı gözlenmiştir. Ayrıca uzun dönemli ve genç nüfus işsizlik Sırbistan için de önemli bir sorundur. Bunların yanında kayıtlı işgücünün beşte birinin tarım, üçte birinin de kamuda istihdam edilmesi bir diğer sorundur. İşsizlikte azalış sürmüş, 2014 yılında %19,2; 2015'te %17,6, 2016'da %15,3 ve 2017'de %13,5 düzeyine inmiştir. İşsizliğin azalmasında kamuda ve özellikle kadınların işgücüne katıldığı özel sektörde yaratılan yeni iş olanaklarının payı olmuştur. Ayrıca işe alım esnekliği, kıdem tazminatı gibi alanlarda yapılan düzenlemelerle özel sektörün istihdam olanakları artırılmıştır. Ancak mali disiplini sağlamak ve kamu işletmelerini yeniden yapılandırmak adına yapılan düzenlemeler kamudaki istihdamı azaltmış ve işsizliğin daha fazla düşmesini engellemiştir (European Commission: Serbia, 2010: 23; 2013: 15; 2014: 18; 2015: 25; World Bank, 2016: 11).

**Arnavutluk**, küresel krizle birlikte işsizlik oranı artan ülkelerden diğeridir. Kriz öncesinde özel sektördeki istihdam olanaklarının artmasıyla 2008 yılında %13'e kadar gerileyen işsizlik oranı krizle birlikte 2009 yılında %13,8 ile yükselişe geçmiş, 2010-2011 yıllarında %14, 2012'de %13,4, 2013'te %15,9 ve 2014 yılında %17,5'e kadar çıkmış; 2015'te %17,1, 2016 yılında %15,2 ve 2017 yılında %13,8 düzeyine gerilemiştir. Bu süreçte önceki aday ülkelere benzer şekilde uzun dönemli ve genç nüfustaki işsizlik ile kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımındaki büyük farklılıklar dikkat çekmiştir. Ayrıca şirketlerin gelişimini ve mali kaynakların artmasını engelleyen, iş güvenliğini azaltan ve sosyal güvenliği etkileyen kayıt dışı istihdam önemli yapısal sorunlardan biri olarak öne çıkmıştır (European Commission: Albania, 2014: 16).

**Kosova**'da işsizlik oranı dikkate alındığında, ülkede zaten kriz öncesinde yıllık %93 gibi çok yüksek bir uzun dönemli işsizlik sorunu olduğu görülmektedir. Bu durum, işgücüne katılımında kadınların erkeklerin gerisinde kalması ve her yıl işgücü piyasasına katılan genç bireylere yeni istihdam olanakları yaratmak için büyüme hızının yetersiz kalması gibi faktörlerle açıklanmaktadır. 2008'de %47,5 ve 2009'daki %45,4'lük işsizlik oranları Kosova'daki istihdam sorununun boyutlarını ortaya koyma açısından önemlidir. İşsizlik bu haliyle önemli bir sorun iken, diğer yönüyle avantaj oluşturabilmektedir. Nitekim Kosova'da iş bulmakta zorlanan genç nüfus çalışmak için ülke dışına çıkmakta ve böylece ülkenin en önemli ihracat kalemini oluşturan işçi dövizlerinin artmasını sağlamaktadır. Kosova'da 2010 ve 2011 yıllarına ilişkin işsizlik verileri yer almamaktadır. 2010 yılında veri olmaması mali kısıtlamalar nedeniyle İşgücü Anketi'nin yapılmaması ile açıklanırken; 2011 yılındaki veri yokluğu işsizliğin hesaplanmasındaki yöntem değişikliği nedeniyle önceki yıllarla karşılaştırmaya uygun veri üretilmemesi gerekçesine dayanmaktadır. Ancak buna rağmen, ülkedeki işsizliğin pozitif büyüme oranı ve artan kamu altyapı yatırımları sayesinde azaldığı düşünülmüştür. 2012 yılı itibariyle yeniden hesaplanmaya başlayan işsizlik oranı inişli çıkışlı geçen dört yıl boyunca %30'larda kalmış; 2012'de %30,9; 2013'te %30; 2014'te %35,3; 2015'te %32,9 olmuş, 2016

yılında %27,5 düzeyine inse de 2017 yılında %30,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu süreçte Kosova'nın Avrupa genelinde en düşük istihdama sahip olması, özellikle kadınlar için işgücü piyasası şartlarının zorluğu, %61'e ulaşan genç işsizlik nedeniyle sosyal uyumun bozulması ve göçün artması ve işgücü piyasasına ilişkin yeterli düzeyde istatistik bulunmaması öne çıkmıştır (Commission of the European Communities: Kosovo: 2008: 28-29; 2010: 24; 2011: 25; 2013: 22; World Bank, 2011: 26; European Commission: Kosovo, 2015: 32; 2016: 39).

**Bosna Hersek** de yüksek işsizlik oranına sahip ülkelerin başında gelmektedir. Ülkede krizle birlikte artan işsizlik, izleyen yıllarda da kriz öncesindeki düzeye inmemiştir. Aslında bu dönemde işsizlik oranı azalmasına rağmen, düzenleyici yasal mevzuatın yetersizliği, uygun olmayan vergi ve harcama politikalarının varlığı ve hukuki yaptırımların zayıflığı nedeniyle kayıt dışı istihdam yüksek düzeyde kalmaya devam etmiştir. 2008 yılında %23,5 düzeyinde olan işsizlik, 2009 ve sonrasında artarak %24,1; 2010'da %27,3; 2011'de %27,6, 2012 yılında %28,2'ye çıkmıştır. Bu süreçte özellikle genç nüfus işsizlik oranının (%48,7) oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca yüksek düzeydeki sosyal katkılar ile düşük işgücü hareketliliği, yeni iş olanaklarının yaratılmasını ve işgücüne katılımı azaltmıştır. 2008-2017 yılları arasında işsizliğin zirveye ulaştığı 2012 yılında, genç nüfustaki işsizliğin %63,1 düzeyine çıkması dikkat çekicidir. 2013-2015 yılları itibariyle ülkedeki işsizlik %27 düzeyinde kalmıştır. 2013'te %27,6; 2014'te %27,6; 2015'te %27,9 olan oran 2016 yılında azalarak %25,4 düzeyine ve 2017 yılında %20,5 düzeyine inmiştir. Bu süreçte uzun dönemli ve genç nüfustaki işsizliğin yüksek, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımı arasındaki farkın oldukça fazla ve kadınların çalışma koşullarının daha zor olması ön plana çıkan hususlardır (Commission of the European Communities: Bosnia and Herzegovina: 2008: 26; 2010: 26; 2012: 25; 2015: 31-32).

**Türkiye**'de işsizlik durumuna gelince şunlar söylenebilir: 2008 yılında %9,8 olan işsizlik oranı, 2009 yılında küresel krizin ekonomik büyümede yarattığı daralmanın da etkisiyle %12,7'ye yükselmiştir. Ardından istihdamı artırıcı tedbirler ve yüksek büyüme oranının sağladığı güçlü toparlanma ile birlikte 2010 yılında işsizlik oranında %10,8 düzeyine gerileme görülmüştür. Bu eğilim 2011 yılında da devam etmiş ve oran %8,8 olmuştur. İşsizlik oranındaki azalışın, büyüme oranındaki ciddi toparlanma ve istihdam edilenlerin sayısındaki ciddi artıştan kaynaklandığı söylenebilir. 2012 yılına gelindiğinde, büyüme oranında ciddi bir düşüş olsa da istihdamdaki dikkate değer artışın sürmesiyle işsizlik oranı %8,2 düzeyine gelmiştir. 2014 yılında istihdam artışının üretim artışıyla paralel seyrettiği, ancak işgücü büyümesinin mevcut iş sayısının altında kalması nedeniyle işsizlik oranındaki artış 2013'te %8,8; 2014'te %9,9 düzeyindedir. İşgücünde yaşanan büyümenin nedenini ise çalışma çağındaki nüfusun artması oluşturmuştur. 2015 yılında da bir önceki yıla benzer şekilde istihdam oranındaki artışa rağmen, çalışma çağındaki nüfusun artmasıyla işsizlik oranındaki artış sürmüş ve %10,3 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılında ise büyüme performansındaki yavaşlama ve ülke içi olumsuzluklar nedeniyle işsizlik oranı %10,9 olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılında %7,4'lük büyüme oranına rağmen, işsizlik oranında bir azalma olmamış, yine %10,9 olarak gerçekleşmiştir (Avrupa Komisyonu, 2010: 39; 2011: 46; 2013: 20; 2015: 31; 2016: 36; Kalkınma Bakanlığı, 2017: 12).

Aday ülkelerin işsizlik oranları 2008-2017 yılları ortalaması alınarak bir karşılaştırma yapmak mümkündür. Küresel kriz 2008 yılından 2009'a Türkiye'nin işsizlik oranını %9,8'den %12,7'ye çıkarırken; Batı Balkan ülkelerinin işsizlik oranları 2009 yılında % 13,8 ile %45,4 arasındadır. Bu ülkelerin işsizlik sorunu kriz öncesi dönemde de var olan yapısal bir sorundur. Söz konusu dönemde ülkelerin işsizlik oranları en düşük orandan en yüksek orana doğru sıralanırsa; Türkiye %10,11 ortalamasıyla en iyi durumda olan ülke konumundadır. Türkiye'nin ekonomik büyüme açısından da en iyi performansa sahip olması bu durumu desteklemektedir. Türkiye'yi, Arnavutluk (%14,77), Sırbistan (%18,34), Karadağ (%18,38) takip etmektedir. İşsizlik oranı performansı açısından diğer aday ülkeler Bosna Hersek (%25,97), Makedonya

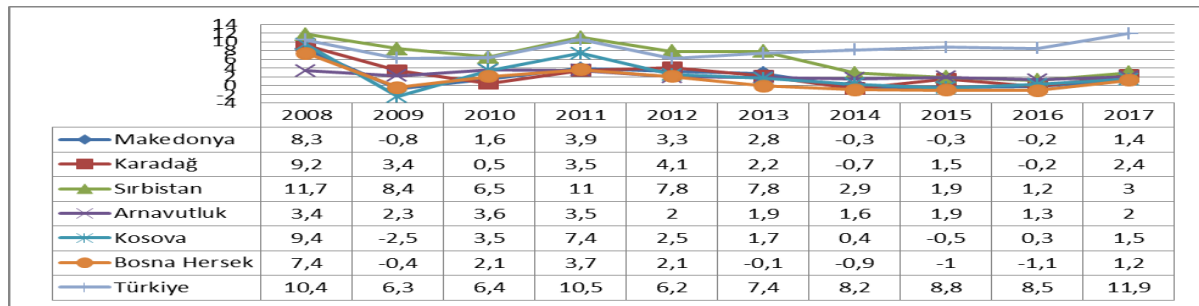
(%28,96) ve Kosova (%34,98) şeklinde sıralanmaktadır. Bu yönüyle aday ülkelerin işsizlik oranlarının, AB-28 (%9,25) ve EB-19 (10,26) oldukça üzerinde yer aldığı görülmektedir. Türkiye'deki işsizlik ortalamasının üyeliğe en yakın aday ülkeler olan Karadağ ve Sırbistan'daki oranlardan daha iyi durumda olduğu belirtilebilir. İki ülke (Makedonya ve Kosova) hariç aday ülkelerin tümünde işsizlik oranlarının kriz öncesine kıyasla yükseldiği görülmektedir.

Özellikle Batı Balkan ülkelerindeki bu artışı sadece ekonomik performans sorunu olarak görmemek gerekir. İşsizlik oranındaki artışın söz konusu ülkelerde karşılaşılan suç, kayıt dışı ekonomi, siyasal gerilim ve etnik çatışmaların dahil olduğu sosyal sorunlarla yakından ilişkili olduğunu tahmin etmek zor değildir. Özellikle organize suç ve yolsuzluk<sup>4</sup> düzeylerinin azaltılması için AB tarafından sıkı denetim altında tutulan Batı Balkan ülkelerinde işsizlik kaynaklı sosyal sorunların artmasının, ülkelerin üyelik süreçlerinin daha da uzamasına yol açacağını ifade etmek mümkündür. Türkiye'de de kriz öncesi döneme kıyasla oranların artmasına rağmen, ele alınan dönem itibariyle işsizlik oranında çok ciddi bir değişim gözlenmemiştir. Bu durum on yıllık dönemde en yüksek büyüme ortalamasını sağlayan Türkiye'de işsizlik açısından yapısal bir soruna işaret etmektedir. 2001 krizinden sonra hane halkı borçlanmasıyla desteklenen iç talep artışı ve ucuz dövizle dayalı dış finansman politikası büyümenin önemli destekçileri olarak görünürken; işsizlik sorunu kalıcı hale gelmiştir. Çünkü TL'nin yabancı paralar karşısındaki değerinin yüksek tutulması özel sektörün rekabetçi döviz kuruna dayalı rekabet etme stratejisini zayıflatmış, firmaların emek verimliliğine dayalı rekabet etme stratejilerine yönelmesine yol açmıştır (Akçay ve Güngen, 2014: 190). İstihdam sorununun çözümünde katma değeri yüksek sanayi üretimi ve ihracatının artırılması büyük önem taşımaktadır. Bunun yapılabilmesi için ise kısa dönemli değil uzun dönemli yapısal önlemlerin gerektiği açıktır.

### 4.3. Enflasyon Oranı

Ülkelerin ekonomik performanslarının değerlendirilmesinde fiyat istikrarını yansıtan enflasyon oranı da belirleyici olmaktadır. Durgunluk dönemlerinde talepteki gerilemeye bağlı olarak fiyat artışlarının yavaşlaması beklenir. Türkiye ve Batı Balkan ülkelerinin enflasyon oranları Grafik-3'te gösterilmiştir.

Grafik -3. Enflasyon Oranları (%)



**Kaynak:** Eurostat Candidate Countries and Potential Candidates, World Bank South East Europe Regular Economic Report (Fall 2017), Orta Vadeli Program ve İlerleme Raporu'nda yer alan verilerden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur. (Makedonya, Karadağ, Sırbistan, Kosova ve Bosna Hersek'in 2008-2017 verileri Eurostat'tan; Arnavutluk'un 2008-2015 verileri İlerleme Raporları'ndan (2009; 2011; 2013; 2015; 2016); Arnavutluk'un 2016-2017 verisi World Bank'tan; Türkiye'nin 2008 verisi Eurostat'tan; Türkiye'nin 2009-2015 verileri İlerleme Raporları'ndan (2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016); Türkiye'nin 2016-2017 yılı verisi Orta Vadeli Program (2018-2020; 2019-2021)'dan alınmıştır).

**Makedonya**'da, 2007 yılında %2,3 olan enflasyon oranı, yılın sonuna doğru tüketici harcamaları içerisinde önemli paya sahip olan gıda ve enerji fiyatlarındaki hızlı artışla 2008 yılında %8,3'e yükselmiştir. 2009 yılında küresel krizin etkisiyle ekonomik faaliyetlerde yavaşlama ve özellikle gıda ve taşımacılık fiyatlarındaki düşüş sonucu % -0,8 olarak gerçekleşen enflasyon oranı, izleyen yıllarda başta gıda ve enerji olmak üzere taşımacılıkta ve kira maliyetlerindeki değişikliklere bağlı olarak inişli çıkışlı bir seyir izlemiştir. Bu süreçte enflasyon oranı 2010'da %1,6, 2011'de %3,9, 2012'de %3,3; 2013'te %2,8, 2014'te % -0,3; 2015'te % -0,3; 2016'da %-0,2 ve 2017'de ise %1,4 olarak gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities' Macedonia<sup>2008: 25; 2009: 26</sup>).

**Karadağ**'da enflasyon oranı, gıda ve enerji fiyatlarında yaşanan artışın etkisiyle 2008 yılında %9,2 düzeyine çıkmış, 2009 yılında %3,4'e, 2010 yılında yıllık olarak ayarlanan elektrik fiyatlarında ve gıda fiyatlarında yaşanan düşüşün etkisiyle %0,5 düzeyine gelmiştir. 2011'de %3,5, 2012'de %4,1 düzeyine ulaşmıştır. Bu süreçte gıda, ulaşım, sağlık ve iletişim fiyatlarında yaşanan artış ile alkollü içkiler ve tütün üzerindeki vergilerin artışı oranın yükselmesinde etkili olmuştur. Sonraki iki yılda restoran ve otel fiyatlarının yanı sıra alkollü içecekler, tütün ve ulaşım fiyatlarındaki düşüşle enflasyon oranı 2013'te %2,2'ye düşmüş, ardından 2014'te % -0,7'ye gerilemiştir. 2015 yılında konaklama, restoran ve gıda fiyatlarının yükselmesiyle %1,5 olmuş, 2016 yılında % -0,2, 2017 yılında ise %2,4 olarak gerçekleşmiştir (European Commission: Montenegro, 2011: 24; 2013: 13; 2015: 25; 2016: 24).

**Sırbistan**'daki enflasyon oranı, 2013 yılına kadar diğer Batı Balkan ülkelere kıyasla önemli bir sorun olarak kalmıştır. Buna göre enflasyonun seyri; 2008'de %11,7, 2009'da %8,4, 2010'da %6,5, 2011'de gıda fiyatlarındaki artışın etkisiyle yeniden kriz öncesi düzeyine ulaşarak %11, 2012 ve 2013'te %7,8 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılının başlarında ülke para biriminin değer kaybetmesi, dolaylı vergilerdeki artış ve yüksek gıda fiyatları nedeniyle çift hanelerde olan enflasyon oranı, yılın sonuna doğru iç talepteki azalmanın yanında tarımsal üretimdeki olumlu seyrin gıda fiyatlarına yansımalarıyla tek haneye inmiştir. 2014 yılından itibaren de iç talebin zayıflaması, gıda fiyatlarının düşmesi, ülke para biriminin döviz karşısındaki değerinde pek bir değişim yaşanmaması ve gümrük koruma tarifelerinin azalmasıyla enflasyon oranı önemli oranda düşmüştür. Buna göre enflasyon oranı 2014'te %2,9; 2015'te %1,9; 2016'da %1,2 ve 2017 yılında ise %3 olarak gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities' Serbia<sup>2009: 25; 2013: 15-16; 2014: 18; 2016: 26</sup>).

**Arnavutluk**'un enflasyon oranı diğer aday ülkelere kıyasla 2008-2017 döneminde düşük düzeyde kalmıştır. 2008 yılında gıda ve enerji fiyatlarındaki artışın etkisiyle %3,4 düzeyinde gerçekleşen enflasyon oranı, 2009'da %2,3, 2010'da gıda, yakıt ve hükümet tarafından belirlenen su ile elektrik fiyatlarında yaşanan artışın etkisiyle %3,6 olmuştur. Sonraki yıllarda enflasyon oranı gıda fiyatlarındaki düşüş ve zayıf iç talep nedeniyle azalmıştır. 2011'de %3,5; 2012'de %2; 2013'te %1,9; 2014'te %1,6 ve 2015'te sel felaketinin tarımsal üretimi düşürmesi nedeniyle artan gıda fiyatlarının etkisiyle %1,9 olmuş; devamında 2016'da %1,3, 2017 yılında ise %2 olarak gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities' Albania<sup>2008: 20; 2011: 23; 2015: 25</sup>).

**Kosova**'da enflasyon oranı, tüketici harcamalarının yarısını oluşturan gıda, enerji ve ulaşım fiyatlarındaki artış nedeniyle 2008 yılında %9,4 düzeyine çıkarken; 2009 yılında ciddi ölçüde düşerek negatife dönmüş (% -2,5), 2010 yılı itibarıyla yeniden yükselişe geçmiş (%3,5), 2011 yılında da kriz öncesi düzeye yaklaşmıştır (%7,4). Bu artışta gıda ve enerji fiyatlarının yükselmesi etkili olmuştur. Gıda ve enerji fiyatlarındaki azalmanın etkisiyle 2012 yılı önemli oranda azalan enflasyon oranı (%2,5), 2013'te %1,7; 2014'te %0,4; 2015'te % -0,5; 2016'da %0,3 ve 2017 yılında %1,5 olarak gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities' Kosovo, 2009: 23; 2011: 26; 2012: 16; 2016: 35).

**Bosna Hersek**'te gıda, enerji ve ulaşım fiyatlarındaki yükselmenin etkisiyle 2008 yılında %7,4'e ulaşan enflasyon oranı, 2009 yılında negatife dönmüştür (% -0,4). 2010 yılında tütün ve alkollü içecekler üzerindeki özel tüketim vergilerinin artmasının yanı sıra ulaşım ve iletişim maliyetlerindeki artışla oran 2010 ve 2011 yıllarında yükselerek %2,1 ve %3,7 olmuştur. 2012 yılından sonra düşmeye başlamış ve hatta son dört yılda negatife dönmüştür (2012'de %2,1; 2013'te % -0,1; 2014'te % -0,9; 2015'te % -1; 2016'da % -1,1). Bu düşüşte gıda, ulaşım, giyim, sağlık ve eğitim alanlarında yaşanan fiyat düşüşleri etkili olmuştur. 2017 yılında ise enflasyon oranı %1,2 olarak gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities: Bosnia and Herzegovina, 2008: 27; 2010: 27; 2016: 33).

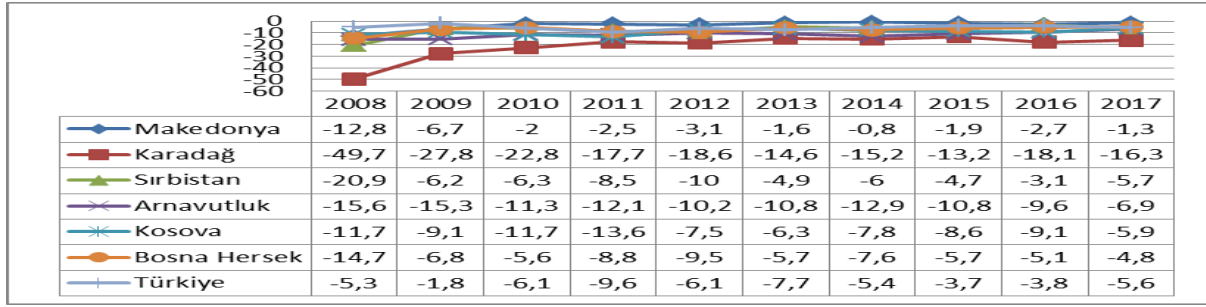
**Türkiye**'nin 2008 yılında çift hanelerde olan enflasyon oranı (%10,4), 2009 yılı itibariyle enerji girdilerinden kaynaklanan baskılar ve ekonomik faaliyetlerin yavaşlaması sonucu, Türk lirasında oluşan değer kaybına rağmen düşüş yaşamış ve %6,3 ile tek haneye inmiştir. 2010 yılında %6,4 olan enflasyon oranı, 2011 yılında da mal ve hizmet fiyatlarında, gıda ve enerji fiyatlarında yaşanan artışlar, elektrik ve doğalgazda yapılan fiyat ayarlamaları ve tütün mamullerine yönelik ÖTV düzenlemelerinin de etkisiyle %10,5 düzeyine çıkmıştır. 2012 yılında iç talepte meydana gelen yavaşlama ile mal ve hizmet fiyatlarında yaşanan artışın sınırlanması ve gıda fiyatlarında yılın son çeyreğindeki düşüş nedeniyle enflasyon oranının %6,2 düzeyine düştüğü görülmüştür. 2013 yılında da Türk lirasındaki değer kaybı, gıda fiyatlarındaki hızlı yükseliş ve dolaylı vergi oranlarındaki artış nedeniyle enflasyon oranının artmış ve %7,4 olmuştur. Türk lirasındaki değer kaybının ve gıda fiyatlarındaki artışın sürmesi enflasyon oranının 2014'te %8,2, 2015'te %8,8, 2016'da %8,5 ve Türk lirasındaki değer kaybı ve petrol fiyatlarındaki yükselmeye bağlı olarak 2017 yılında ise %11,9 olarak gerçekleştiği söylenebilir (Avrupa Toplulukları Komisyonu, 2009: 35; Kalkınma Bakanlığı, 2012: 11-12; 2013: 14; Avrupa Komisyonu, 2014: 22; 2015: 31; Kalkınma Bakanlığı, 2017: 14).

Ülkeler 2008-2017 dönemi enflasyon oranı ortalamaları dikkate alınarak değerlendirildiğinde, en düşükten en yükseğe doğru enflasyon oranları bakımından en iyi konumda olan ülke %1,3 oranıyla Bosna Hersek'tir. Bu ülkeyi Makedonya (%1,97), Arnavutluk (%2,35), Kosova (%2,37), Karadağ (%2,59), Sırbistan (%6,22) ve Türkiye (%8,46) takip etmektedir. Aynı dönemde AB-28 enflasyon ortalaması %1,63 iken; EB-19 ortalaması ise %1,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu yönüyle Batı Balkanlar'da yer alan aday ülkelerin (Sırbistan hariç) iki ortalamaya da yakın oranlara sahip olduğu görülmektedir. Bu durum Batı Balkan ülkelerinin enflasyon açısından AB'ye ekonomik uyum sağladığını göstermektedir. Ancak Türkiye'nin enflasyon oranının AB ve EB ortalamalarının da oldukça üzerinde olduğu ifade edilebilir. Ayrıca Türkiye'nin Maastricht Kriterleri'nden biri olan fiyat istikrarı kriterini ele alınan yıllar itibariyle aştığı belirtilmelidir. Bu durum Türkiye'nin AB'ye ekonomik uyumunu zorlaştırmaktadır. Türkiye'nin işsizlik gibi diğer bir yapısal ekonomik sorunu olan enflasyon oranı yüksekliğinin daha çok iç talepteki canlılık, gıda fiyatlarının yüksekliği, TL'nin değer kaybı ve enerjide dışa bağımlılıktan kaynaklandığı söylenebilir. 2018 yılındaki enflasyon oranının %20 düzeyinde olduğu dikkate alınırsa, sorunun 2017'den 2018'e daha da artarak devam ettiği görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de enflasyonun düşürülebilmesi için iç talepteki dalgalanmaların azaltılması, gıda fiyatlarının düşürülebilmesi için tarımsal üretimin desteklenmesi, TL'de istikrarın sağlanması ve üretimde dışa bağımlılığın azaltılması önemlidir. Tüm bunların ötesinde tüketim ve iç talep artışına dayalı büyüme anlayışından vazgeçilmesi önem taşımaktadır.

#### **4.4. Cari Açık**

Ülkelerin dış dünya ile ekonomik ilişkilerini yansıtan cari açık, ekonomik performansı ortaya koymada önemli göstergelerden biridir. Türkiye dahil yedi aday ülkenin 2008-2017 yılları itibariyle cari açık /GSYH oranları Grafik-4'te yer almaktadır.

Grafik -4. Cari Açık/GSYH (%)



**Kaynak:** Ülkelerin Eurostat'ta yer alan cari işlemler tutarlarının GSYH tutarlarına oranlanması, World Bank South East Europe Regular Economic Report (Fall 2017; Fall 2018), Orta Vadeli Program ve İlerleme Raporları'nda yer alan cari açık tutarlarının GSYH'ye oranlanması ile tarafımızca oluşturulmuştur. (Makedonya, Karadağ, Sırbistan, Arnavutluk, Bosna Hersek ve Türkiye'nin 2008-2014 verileri Eurostat'tan; Makedonya, Karadağ, Sırbistan, Arnavutluk ve Bosna Hersek'in 2015-2017 verileri World Bank'tan; Kosova'nın 2008-2013 verileri Eurostat'tan; Kosova'nın 2014-2017 verileri İlerleme Raporları'ndan (2016; 2018); Türkiye'nin 2015-2017 verileri Orta Vadeli Program'ndan (2018-2020; 2019-2021) alınmıştır.

**Makedonya**'da, 2007 yılının sonuna doğru yüksek enerji fiyatları ve güçlü iç talebin etkisiyle artmaya başlayan cari açık oranı, 2008 yılında % -12,8 olarak gerçekleşirken; küresel krizin etkisiyle ticari faaliyetlerin yavaşlaması ve ithalattaki azalmayla 2009 yılında %-6,7 düzeyine gelmiştir. İhracat gelirlerinin artması ve dış ticaret açığının azalmasıyla 2010 yılında % -2, 2011 ve 2012 yıllarında % -2,5 ve % -3,1 olmuştur. Bu artışta dış ticaret açığının yükselmesi ve ihracat gelirlerinin zayıflaması etkili olurken; bu süreçte cari açığın dış kredi artışına bağlı olarak finanse edilmesi ve ülkeye yapılan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarındaki azalış önemli bir sorun olarak öne çıkmıştır. 2013 ve 2014 yıllarında otomotiv sanayindeki yabancı yatırımlar sayesinde artan ihracatın desteğiyle cari açık % -1,6 ve % -0,8 düzeylerine gerilemiştir. Ülkenin önemli ticaret ortaklarından biri olan Yunanistan'ın içinde bulunduğu ekonomik durumun etkisiyle azalan ticaret, yatırımlar ve finansal ilişkilerin daha düşük ihracat ve daha maliyetli dış borçlanmaya yol açması nedeniyle cari açık, 2015'te %-1,9'dan 2016'da % -2,7'ye yükselmiş ve 2017'de ise % -1,3 olarak gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities: Macedonia, 2008: 23; 2009: 25; 2012: 20; 2013: 16; 2015: 26-27; 2016: 24-25).

**Karadağ**'da, 2008 yılında yüksek iç talebin etkisiyle artan dış ticaret açığı sonucu kriz öncesine göre % -49,7 düzeyine çıkan cari açık oranı, 2009 yılında küresel krizin ticari faaliyetlerde yarattığı yavaşlamanın etkisiyle % -27,8 düzeyine inmiştir. 2010 ve 2011 yıllarında söz konusu azalma devam etmiş % -22,8 ve % -17,7 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılında yeniden artarak % -18,6 düzeyine çıkmıştır. Bu süreçte cari açığın azalmasında özellikle alüminyum ihracatının ve turizmin toplam ihracatı artırarak dış ticaret açığını düşürmesi etkili olmuştur. 2012 yılında ise dış ticaret açığının yükselmesi cari açığı artırmış, izleyen yıllarda açığın seyri inişli çıkışlı bir görünüm sergilemiştir. 2013 yılında ithalatın önemli ölçüde kısılması sonucu % -14,6 düzeyine inen oran, 2014 yılında ihracatın ithalattan daha hızlı azalması ve bunun dış ticaret açığına yansımaları sonucu % -15,2 düzeyine gelmiştir. 2015 yılında % -13,2 olan cari açık düzeyi, 2016 yılında turizmden elde edilen gelirlerin ticaret açığını karşılamada yetersiz kalması nedeniyle % -18,1 düzeyine çıkması ve 2017 yılında % -16,3 olarak gerçekleşmesi söz konusudur (Commission of the European Communities: Montenegro, 2008: 21; 2011: 24; 2014: 15; 2016: 24).

**Sırbistan**'da, kriz öncesinde dış ticaret açığındaki artış ve güçlü iç talep, cari transfer artışı, kuraklık nedeniyle tarımsal ürün ihracatı ve çelik üretimindeki azalmanın da etkisiyle yükselen cari açık oranı 2008 yılında % -20,9'a ulaşmıştır. 2009 yılında uluslararası ticari ve finansal işlemlerde yaşanan daralma nedeniyle ithalatın azalmasının yanında işçi dövizlerinde yaşanan artış cari açığın % -6,2 düzeyine gelmesini sağlamıştır. Daha sonra cari açık oranı 2010'da % -6,3, 2011'de % -8,5 ve 2012'de % -10 olmuştur. Oranın artmasında özellikle işçi dövizlerinde yaşanan azalma sonucu cari transferlerde yaşanan düşüş etkilidir denebilir. Ayrıca ülkedeki kötü hava koşulları nedeniyle ekonomik faaliyetlerin ve dış talebin azalması sonucu dış ticaret açığında yaşanan artış da cari açığın artmasına yol açmıştır. 2013 yılından itibaren cari açık inişli çıkışlı bir seyir izlemiştir. 2013'te % -4,9; 2014'te % -6, 2015 ve 2016 yıllarında artan ihracatın etkisiyle % -4,7 ve % -3,1 olmuştur. 2017 yılında ise % -5,7 düzeyindedir (Commission of the European Communities: Serbia, 2008: 24; 2009: 24; 2010: 23; 2012: 23; 2014: 18; 2015: 25; 2016: 26).

**Arnavutluk**'ta kriz öncesi dönemde özellikle enerji ithalatına bağlı olarak artan dış ticaret açığı ve işçi dövizlerindeki azalmanın etkisiyle 2008 yılında % -15,6'ya çıkan cari açık oranı, 2009 yılında % -15,3, 2010 yılında ise hidroelektrik enerji ihracı ile madencilik ve inşaat malzemelerindeki ihracatın ticaret açığını düşürmesi sonucu % -11,3 düzeyine inmiştir. Ardından 2011 yılında yeniden % -12,1 düzeyine çıkmış, sonraki yıllarda istikrarsızlığı devam etmiştir. Cari açık, 2012'de % -10,2, 2013'te % -10,8 ve 2014'te özellikle iç talep genişlemesine bağlı olarak artan ithalatın dış ticaret açığını yükseltmesiyle % -12,9 olarak gerçekleşmiştir. Ancak 2015 ve 2016 yılları itibariyle turizmde sergilenen olumlu performansın etkisiyle % -10,8 ve % -9,6 gibi daha düşük düzeylere gelmiştir. 2017 yılında bu düşüş sürmüştü ve % -6,9 olmuştur (Commission of the European Communities: Albania, 2009: 20; 2011: 23; 2015: 25; 2016: 26).

Grafik-4'e göre, **Kosova**'nın cari açığı da diğer aday ülkelerde olduğu gibi küresel kriz nedeniyle önce azalmış, 2008'de % -11,7; 2009'da % -9,1, sonra 2010 ve 2011 yıllarında artarak % -11,7 ve % -13,6 düzeylerine gelmiştir. Daha sonra ise 2012 ve 2013 yıllarında % -7,5 ve % -6,3 düzeylerine gerilemiş, 2014'te ise politik belirsizlik nedeniyle ülkeye yurt dışından gelen yardımların kesilmesi dolayısıyla % -7,8'e çıkmış ve yükseliş devam etmiştir. Cari açık 2015'te % -8,6, 2016'da % -9,1 ve 2017'de % -5,9 olarak gerçekleşmiştir (European Commission: Kosovo, 2014: 25; 2015: 32).

**Bosna Hersek**'in cari açığı, küresel gıda ve enerji fiyatlarındaki artışın ithalatı artırması sonucu dış ticaret açığının yükselmesi nedeniyle 2008 yılında % -14,7 düzeyine çıkmış, 2009 yılında küresel krizin etkisiyle dış ticaret açığının azalması sonucu düşerek % -6,8 düzeyine gelmiştir. 2010 yılında da artan ihracatın ve işçi dövizlerinin yarattığı olumlu etkiyle % -5,6 olan cari açık, 2011 ve 2012 yıllarında ihracattaki büyümenin yarıya inmesi, iç talebin genişlemesi ve dış ticaret açığının yükselmesi sonucu % -8,8 ve % -9,5 olmuş; 2013 yılında yeniden % -5,7 düzeyine gerilemiştir. 2014 yılında kısmen sel felaketinden kaynaklanan ithalattaki artış nedeniyle % -7,6 düzeyine çıkan oran, 2015 ve 2016 yıllarında ihracatın artması ile enerji ve hammadde fiyatlarının düşmesi sonucu azalmış ve % -5,7 ve % -5,1 olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılında ise % -4,8 düzeyine gerilemiştir (Commission of the European Communities: Bosnia and Herzegovina, 2008: 25; 2011: 24; 2012: 24; 2015: 31; 2016: 32).

**Türkiye**'nin cari açık durumuna gelince; 2008 yılından 2009 yılına geçişte, enerji fiyatlarındaki düşüş ve azalan iç talep sonucu ithalatta gözlenen daralmayla birlikte önemli bir düzelme gösteren cari açık oranı % -5,3 ve % -1,8 olmuştur. 2010 yılında ise % -6,1'e çıkmıştır. Bu artışta, enerji fiyatlarının ve iç taleple birlikte artan ithalatın tetiklediği dış ticaret açığının yükselmesinin etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca bu dönemde cari açığın finansmanının doğrudan yabancı sermaye yatırımlarından portföy yatırımlarına kaydığını da söylemek mümkündür. Cari açığın 2011 yılında % -9,6 gibi yüksek bir düzeye gelmesi ise dış ticaret

açığında yaşanan hızlı yükselme, iç talebe bağlı artan ithalat ve özel sektörün finansman imkanlarına kolay erişimi gibi faktörlere dayandırılabilir. 2012 yılında zayıflayan iç talep, düşen petrol fiyatları ve ihracatın artmasından dolayı azalan dış ticaret açığı cari açık oranının % -6,1 düzeyine inmesine imkan sağlamıştır. Açığın finansmanı büyük ölçüde kısa vadeli portföy yatırımlarıyla sağlandığından küresel risklere karşı daha kırılgan bir ekonomi ortaya çıkmıştır. 2013 yılında ihracat artışı sürdüğü halde ithalatta hızlı artış nedeniyle cari açığın tekrar arttığı ve % -7,7 düzeyine gelmiştir. 2014 yılından itibaren yavaş genişleyen iç talep, ihracattaki geçici artış ve parasal olmayan altın ihracatındaki düşüş ve düşük ham petrol fiyatlarının da etkisiyle cari açıkta daralma başlamış, 2014'te % -5,4, 2015'te % -3,7 olmuştur. Bu azalışta, enerji fiyatları ile küresel emtia fiyatlarındaki düşüş ve ekonomik faaliyetlerdeki yavaşlamanın yol açtığı ithalattaki azalmanın yanında petrol fiyatlarındaki gerileme de etkili olmuştur. Cari açık oranı 2016 yılında % -3,8 iken, 2017 yılında ise % -5,6 düzeyine çıkmıştır (Avrupa Toplulukları Komisyonu, 2009: 34; 2010: 39; 2011: 45; 2012: 47; 2013: 19; 2015: 30; Kalkınma Bakanlığı, 2016: 4).

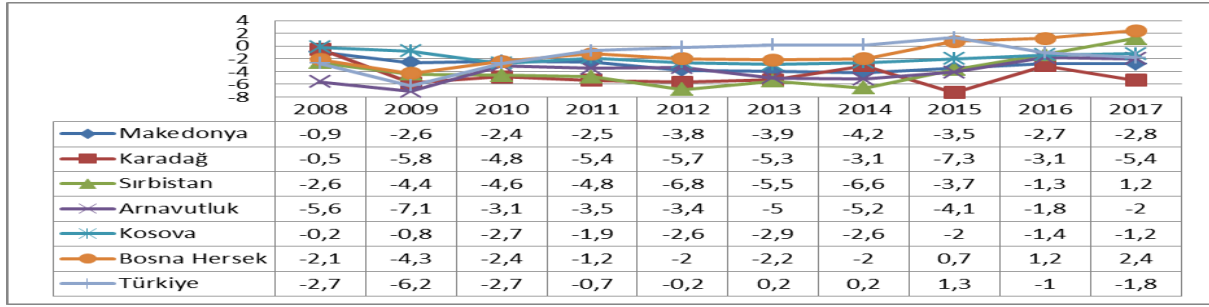
Aday ülkelerin 2008-2017 yılları itibariyle cari açık/GSYH ortalamalarına bakıldığında, en düşük orandan en yükseğe doğru sıralandığında; ilk sırada olan Makedonya % -3,54 oranıyla cari açığı en düşük düzeyde olan ülkedir. Makedonya'yı, Türkiye (% -5,51) ve Bosna Hersek (% -7,43) izlemektedir. Diğer aday ülkeler de Sırbistan (% -7,63), Kosova (% -9,13), Arnavutluk (% -11,55) ve Karadağ (% -21,4) şeklinde sıralanmaktadır. Tüm aday ülkelerde cari açık oranları, kriz öncesi döneme kıyasla günümüze yaklaştıkça önemli ölçüde daralmış olsa da aynı dönemdeki AB-28 ortalaması olan %0,25 ve EB-19 ortalaması olan %1.37 düzeyinin gerisindedir. (World Bank, 2015b: 15). Türkiye'nin cari açık oranı, adaylık sürecinin sonuna yaklaşan Sırbistan ve Karadağ'ın oranına kıyasla daha iyi durumdadır. Ancak Türkiye'de cari açığın özellikle ekonominin büyüdüğü dönemde artış göstermesi bir sorun olarak görülmekte ve sürdürülebilir olmadığı kabul edilmektedir. 2000'li yılların ortalarından itibaren yüksek faiz-düşük kur politikasının uzantıları niteliğindeki sıcak para girişine dayanan finansman yöntemi ve ucuzlayan dövizin de etkisiyle ithal mallara olan bağımlılığın artması, Türkiye'de cari açığın yükselmesi sonucunu doğurmuştur. Açığın azaltılabilmesi için özellikle ülke içinde üretilmesi mümkün olan ürünlerin ithalatından vazgeçilmesi ve katma değeri yüksek ihraç mallarının üretilmesi gerekmektedir. Ayrıca doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ülkeye yönelmesi için teşvik sisteminin gözden geçirilmesi faydalı olabilir. Ayrıca özel sektörün dövizle borçlanma eğilimini azaltacak tedbirlere başvurulması da kırılganlığı azaltacak önemli unsurlardan biri olacaktır.

#### **4.5. Kamu Açığı ve Kamu Borcu**

Ülkelerin kamu maliyesi performansı ekonomik istikrar açısından önemlidir. Kamu maliyesi performansını ortaya koyan iki temel gösterge kamu açığı ve kamu borcu ile ilgilidir. Durgunluk dönemlerinde milli gelir artışı yavaşlayan ülkelerin vergi gelirleri azaldığından ve ekonomiyi canlandırmak için genişletici maliye politikalarına başvurduklarından, hem kamu açığı artmakta hem de borçlanma ihtiyacı yükselmektedir. Bu durumu Küresel kriz döneminde ve sonrasında (2008-2017) Türkiye ve Batı Balkan ülkelerinin Kamu açığı/GSYH ve Kamu borcu/GSYH oranlarını ortaya koyan Grafik-5 ve Grafik -6'da görmek mümkündür.

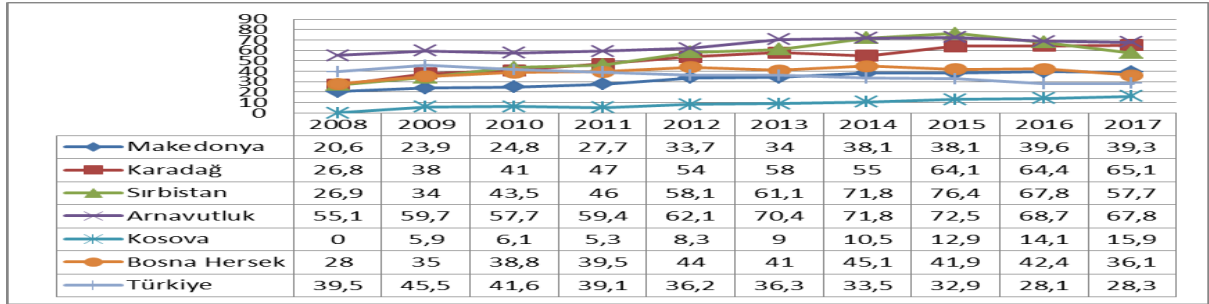


**Grafik -5. Kamu Açığı/GSYH (%)**



**Kaynak:** Eurostat Candidate Countries and Potential Candidates, World Bank South East Europe Regular Economic Report (Fall 2017; Fall 2018), Orta Vadeli Program ve İlerleme Raporları'nda yer alan verilerden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur. (Makedonya, Karadağ, Sırbistan, Arnavutluk ve Bosna Hersek'in 2008-2016 verileri Eurostat'tan; 2017 verileri World Bank'tan; Kosova'nın 2008-2012 verileri İlerleme Raporları'ndan (2010; 2011; 2012; 2013); Kosova'nın 2013-2017 verileri World Bank'tan; Türkiye'nin 2008 verisi İlerleme Raporu'ndan (2010); Türkiye'nin 2009-2015 verileri Eurostat'tan; Türkiye'nin 2016-2017 verileri Orta Vadeli Program'dan (2018-2020; 2019-2021) alınmıştır).

**Grafik-6. Kamu Borcu/GSYH (%)**



**Kaynak:** Eurostat Candidate Countries and Potential Candidates, World Bank South East Europe Regular Economic Report (Fall 2017, Fall 2018), Orta Vadeli Program ve İlerleme Raporları'nda yer alan verilerden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur. (Makedonya'nın 2008-2017 verileri İlerleme Raporları'ndan (2011; 2015; 2018); Karadağ'ın 2008-2013 verileri İlerleme Raporları'ndan (2009; 2011; 2013; 2014), 2014-2017 verisi World Bank'tan; Sırbistan'ın 2008-2015 verileri İlerleme Raporları'nda (2013; 2016; 2018); Sırbistan'ın 2016-2017 verileri World Bank'tan; Arnavutluk'un 2008-2011 verileri Eurostat'tan; Arnavutluk'un 2012-2015 verileri İlerleme Raporu'ndan (2016); Arnavutluk'un 2016-2017 verileri World Bank'tan; Kosova'nın 2008-2015 verileri Eurostat'tan; Kosova'nın 2016-2017 verileri World Bank'tan; Bosna Hersek'in 2008-2015 verileri İlerleme Raporları'ndan (2009; 2011; 2012; 2015; 2016); Bosna Hersek'in 2016-2017 verileri World Bank'tan; Türkiye'nin 2009 verisi Orta Vadeli Program'dan (2011-2013); Türkiye'nin 2008; 2010-2015 verileri İlerleme Raporları'ndan (2009; 2011; 2013; 2014; 2015; 2016); Türkiye'nin 2016-2017 verisi Orta Vadeli Program'dan (2018-2020; 2019-2021) alınmıştır).

**Makedonya**'da kamu açığı 2008 yılında % -0,9 iken, 2009 yılında genişletici maliye politikası uygulamalarıyla % -2,6'ya yükselmiş, 2010'da % -2,4 ve 2011'de % -2,5 oranları ile aynı düzeyini korumuştur. Bu süreçte çiftçilere yapılan gelir transferleri, devlete ait elektrik şirketlerine yapılan yardımlar ve diğer politika alanlarına ek bütçeyle sağlanan kaynak tahsisi nedeniyle artan harcamalar sonucu açık artmıştır. Ayrıca devletin ödenmemiş vergi borçlarını affetmesi, eskiden devlete ait olan üç şirketin ödemediği borçlarının devlet hissesine dönüştürülmesi, yeniden yatırıma yönlendirilen kazançların vergiden muaf tutulması gibi krize yönelik önlemlerin vergi gelirlerini azaltması kamu açığının artmasında etkili olmuştur. Artış eğilimi devam etmiş, 2012'de % -3,8, 2013'te % -3,9, 2014'te % -4,2 olmuştur. 2012 yılında kamu gelirlerinin tahmin edilenin altında kalması nedeniyle ek bütçe yapılması ve kamu

harcamalarını azaltmaya yönelik önlemlere rağmen, kamu açığının artması engellenememiştir. 2014 yılında da kamu gelirlerindeki azalma ve beklenenden yüksek gerçekleşen altyapı harcamaları nedeniyle ek bütçe hazırlanmıştır. Ayrıca yıl içerisinde emekli maaşları, sosyal yardımlar ve yol inşası için yapılan harcamalar bütçe açığını arttırarak kamu açığını olumsuz yönde etkilemiştir. Kamu harcamalarında yaşanan artış sonucu yeniden ek bütçe hazırlanan 2015, 2016 ve 2017 yıllarında kamu açığı % -3,5, % - 2,7 ve %-2,8 olmuştur (Commission of the European Communities: Macedonia, 2008: 26; 2012: 21; 2015: 27).

Makedonya, kamu borcu kriteri açısından 2008-2017 döneminde ılımlı düzeyde görünmesine rağmen, ülkedeki kamu borcunun sürekli artması mali disiplinin sağlanmasına yönelik endişeleri arttırmıştır. Kriz öncesi dönemde yüksek büyüme hızı ve düşük kamu açığı sonucu azalarak 2008 yılında %20,6'ya inen kamu borcu, 2009 yılında ekonomide yaşanan daralma ve kamu açığında yaşanan artışla birlikte %23,9 olmuş, 2010 yılında artan kamu açığı ve borçla finanse edilen kamu harcamaları nedeniyle %24,8 düzeyine çıkmıştır. 2011'de %27,7; 2012'de %33,7; 2013'te %34, 2014 yılı ve sonrasında da özellikle devlete ait şirketlerin gerçekleştirdiği büyük altyapı yatırımları ve bunlarla ilişkili koşullu yükümlülüklerin artması nedeniyle kamu borcu %38,1 düzeyine çıkmıştır. 2015'te %38,1; 2016'da %39,6 ve 2017'de %39,3 olmuştur. Kamu borcundaki bu sürekli artış uzun dönemde borcun sürdürülebilirliği, kamu borçlanma mevzuatındaki yasal değişiklikler de saydamlığa yönelik endişeleri beraberinde getirmiştir (Commission of the European Communities: Macedonia, 2008: 26; 2011: 21; 2013: 17; 2014: 18; 2015: 28).

**Karadağ**'da kamu açığı, 2008 yılında, kriz öncesi dönemde yüksek büyüme oranının vergi gelirlerini arttırmasıyla % -0,5 düzeyindedir. 2009 yılında ise kamu açığı, küresel krizin etkisiyle düşen büyüme oranının kamu gelirlerini azaltması ve sosyal koruma amaçlı transfer harcamalarındaki artış nedeniyle % -5,8 düzeyine çıkmıştır. Ancak 2010 yılında yatırım harcamalarının sabit kalması ve planlanan otoyol yapım işlerinin ertelenmesiyle açık azaltılabilmiş ve % -4,8 olarak gerçekleşmiştir. 2011 ve 2012 yıllarında ödenmemiş vergi borçları ve sosyal güvenlik katkılarındaki artış nedeniyle kamu gelirlerinde yaşanan azalma sonucu % -5,4 ve % -5,7 düzeylerine gelen kamu açığı, 2013 yılı itibariyle % -5,3 düzeyine inmiştir. Hükümetin emekli maaşlarını dondurması, milletvekili maaş artışlarına limit koyması, kişisel gelir vergisi ve katma değer vergisi oranlarını arttırmasıyla kamu gelirlerini arttırırken; tasarruf önlemleriyle harcamaları azaltması kamu açığının azalmasında etkili olmuştur. 2014 yılı itibariyle % -3,1'e gelen kamu açığı 2015 yılında % -7,3 oranıyla zirveye ulaştıktan sonra 2016 yılında yeniden % -3,1 ve 2017'de % -5,4 olmuştur. 2015 yılındaki artışta borç geri ödemesi, emeklilik hak edişleri ve devlete karşı açılan davaların kaybedilmesi nedeniyle ödenen tutarların önemli bir payı vardır (Commission of the European Communities: Montenegro, 2009: 22; 2011: 25; 2012: 19; 2013: 14; 2016: 25).

Karadağ'da kamu borcu, kriz öncesine kıyasla sürekli artış halindedir. İç borcun yanında altyapı yatırımlarının ortaklaşa finansmanı için uluslararası finansal kuruluşlarla imzalanan anlaşma gereği dış borçta yaşanan artış toplam kamu borcunun artmasında etkili olmuş, 2008'de %26,8 olan kamu borcunun milli gelire oranı 2009'da %38'e çıkmıştır. Kamu dış borcunun toplam kamu borcu içerisindeki payının %72'ye çıkması 2010 ve 2011 yıllarında kamu borcu oranında artışa neden olmuş ve %41 ve %47 olarak gerçekleşmiştir. 2012 ve 2013 yıllarında da dış borcun ve devlet garantilerinin artmasıyla kamu borcu %54 ve %58 düzeylerine gelmiştir. Bu noktada endişe verici olan kamu dış borçlanmasındaki artışın, yabancı yatırımcıyla ilişkili risklerle birlikte artmasıdır. 2014'te %55 olan kamu borcu 2015'te % 64,1, 2016'da %64,4 ve 2017'de %65,1 olmuş, böylece Maastricht kamu borcu kriteri olan %60'ı aşmıştır. Bu süreçte hükümet söz konusu borcu azaltmak ve sınır değer altına düşürmek için plan hazırlamış; ancak uygulamasını seçim sonrasına bırakmıştır (Commission of the European Communities: Montenegro, 2009: 22; 2011: 25; 2013: 14; 2016: 25).

**Sırbistan**'ın kamu açığı ve kamu borcu bakımından durumuna gelince; 2007 ve 2008 yıllarında seçim ekonomisi, yani genişletici maliye politikalarına başvurulması ve bunun sonucunda işgücü maliyetleri ve emeklilik maaşlarındaki artışın etkisiyle 2008'de % -2,6 düzeyinde bir kamu açığı ile karşılaşmıştır. 2009 yılında büyüme oranının ve kamu gelirlerinin tahminlerin altında kalması sonucu, kamu gelirlerinin artan harcamaları karşılayamayacağı anlaşılmış ve uygulamadaki IMF programı güncellenmiştir. Bu program çerçevesinde alınan kısa vadeli genişletici maliye politikası önlemleri terk edilmiş, harcamaları azaltmak adına kamuda işten çıkarma, ücretleri dondurma ve yatırım harcamalarını kısma önlemleri yürürlüğe konmuştur. Aynı zamanda gelirleri arttırmak adına mazot ve benzin üzerindeki dolaylı vergiler arttırılmıştır. Ancak yine de 2009 yılında kamu açığı % -4,4 düzeyine çıkmıştır. 2010, 2011 ve 2012 yıllarında % -4,6; % -4,8 ve % -6,8 ile zirveye çıkan kamu açığı milli gelir oranı, 2013 yılında % -5,5 düzeyine gerilemiştir. Bu süreçte kamu açığındaki artış, ülkenin düşük büyüme performansı nedeniyle azalan vergi gelirlerinden kaynaklanmıştır. Kamu açığının 2012 yılında zirveye ulaşmasında, o yıl gerçekleştirilen seçimler nedeniyle bütçe harcamalarının önemli ölçüde yükselmesi etkili olmuştur. 2012 yılında seçilen yeni hükümetin aldığı mali sıkılaştırma önlemleriyle kamu gelirlerinde önemli bir artış sağlamanın yanında kamu harcamalarını azaltmak adına bakanlıkların harcamalarını kısmak ve kamu işletmelerinin yeniden yapılandırılmasını da içeren kamu sektörü reform programını kabul etmiştir. Böylece 2013 yılında kamu açığını azaltmak mümkün hale gelmiştir. 2014 yılında yatırım harcamalarındaki ve faiz ödemelerindeki artış nedeniyle kamu açığı tekrar % -6,6 düzeyine çıkmıştır. Ayrıca 2014 yılında katma değer vergisi oranının arttırılması, kamu istihdamına sınırlamalar getirilmesi, emeklilik ve engelli sigortası mevzuatında değişiklikler yapılması, kadınlarda emeklilik yaşının 65'e çıkarılması, kamu şirketlerinin yeniden yapılandırılma sürecinin sonlandırılması gibi önlemleri içeren yeni bir mali sıkılaştırma paketi uygulamaya konmuştur. Alınan önlemler sonucu 2015, 2016 ve 2017 yıllarında kamu açığının % -3,7, % -1,3 ve %1,2 düzeyine düştüğü söylenebilir (Commission of the European Communities: Serbia, 2009: 25; 2010: 24; 2012: 24; 2013: 16; 2014: 19; 2015: 25).

Sırbistan'ın küresel kriz döneminde kamu açığındaki artış, kamu borcunda da ciddi bir artışa yol açmış ve borcun sürdürülebilirliğine yönelik endişeleri arttırmıştır. Kamu açığındaki artış ve ülke para biriminin değer kaybı nedeniyle kamu borcunun artış eğilimi, 2008'de %26,9; 2009'da %34; 2010'da 43,5; 2011'de 46; 2012'de %58,1 olarak gelişmiştir. 2012 yılında kamu borcunun orta vadede %45'in altına düşürülmesi için özel bir programın uygulamaya konması gerektiği belirtilse de yüksek kamu açığı, yeni borçlanmaya başvurulması ve devlet garantilerinin artması nedeniyle, kamu borcu artışı 2013 yılında da sürmüş ve %61,1 düzeyine ulaşmıştır. Zayıf bütçe performansının yol açtığı mali dengesizliğe sel felaketinin de eklenmesiyle kamu borcu artmaya devam etmiş ve 2014 yılında %71,8 ve 2015 yılı itibarıyla %76,4 ile zirveye ulaşmıştır. Bu süreçte alınan daraltıcı maliye politikası önlemleri sonucu kamu borcu 2016 yılı itibarıyla azalarak %67,8 ve 2017'de %57,7 düzeyine inmiştir (European Commission: Serbia, 2012: 25; 2013: 17; 2014: 19; 2018: 42).

**Arnavutluk**'un kamu açığı ve kamu borcuna gelince; 2008 yılında vergi idaresi reformu, vergilerin toplanmasında etkinliğin artırılması gibi önlemlerle vergi gelirlerinde artış sağlanmasına rağmen, kriz öncesi dönemde uygulanan genişletici politikaların etkisiyle kamu açığının arttığı ve % -5,6 düzeyine geldiği söylenebilir. Küresel krizin kamu gelirleri üzerindeki olumsuz etkileri 2009 yılında daha yoğun hissedildiğinden, kamu açığı % -7,1 ile zirveye ulaşmıştır. 2010 yılında katma değer vergisinin elektronik ortamda bildirimini zorunlu hale getirilmesi ve vergi tabanının genişletilmesi gibi vergi gelirlerini arttırmaya yönelik yeni düzenlemeler yapılmış, kamu harcamalarının azaltılması sağlanmış ve böylece kamu açığı/GSYH oranı % -3,1 düzeyine düşürülmüştür. 2011 ve 2012 yıllarında kamu açığı oranları % -3,5 ve % -3,4 düzeylerinde gerçekleşmiştir. 2013 ve 2014 yılları itibarıyla yeniden artmış

ve % -5 ve % -5,2 olmuştur. Bu dönemde zayıf iç talebin de göstergesi olan dolaylı vergilerdeki azalma, düşük ithalat ve katma değer vergisi kapsamında uygulanan muafiyetler nedeniyle kamu gelirleri azalırken, seçime yönelik cari kamu harcamalarının ve yatırım harcamalarının hızlı bir artış göstermesi kamu açığını arttıran unsurlar olmuştur. 2015 yılından itibaren % -4,1 düzeyine inen kamu açığı, 2016 yılında da azalarak % -1,8 düzeyine gelmiştir. Bu iki yılda ekonomik büyümenin hızlanması ve vergi uyumunu arttırmaya yönelik çabalar vergi gelirlerinin artmasını sağlayarak kamu açığını azaltmaya yardımcı olmuştur. 2017'de kamu açığının % -2 düzeyinde gerçekleştiğini söylemek mümkündür (Commission of the European Communities: <sup>A</sup>lbania, 2009: 21; 2010: 42; 2011: 24; 2013: 14; 2014: 17; 2016: 27).

Arnavutluk, aday ülkeler arasında kamu borcu yüksek olan ülkelere biridir. Kriz öncesi dönemde de yüksek olan kamu borcunun milli gelire oranı, 2008'de %55,1 iken, 2009 yılında küresel krizle birlikte %59,7 düzeyine çıkmış, 2010 yılında mali sıkılaştırma önlemlerinin genişletilmesiyle %57,7 düzeyine geriletilmiştir. 2011 yılından itibaren yeniden artmaya başlayan kamu borcu 2011'de 59,4; 2012'de %62,1; 2013'te %70,4; 2014'te %71,8 ve 2015 yılında %72,5 ile zirveye ulaşmıştır. Kamu borcunun yarıdan fazlasının kısa vadeli olması ve kısa vadeli borcun da yaklaşık %20'sini iç borçların oluşturması borcun çevrilmesi riskiyle birlikte, ülkenin ekonomik ve mali anlamdaki kırılganlığını da arttırmaktadır. Bu süreçte kamu borcunun azaltılması için mali yönetişimin artırılmasını sağlamaya yönelik önlemler alınmıştır. 2016 yılında uzun dönemli kamu borcunun %45 düzeyine indirilmesini hedefleyen mali kural kabul edilmiştir. Bunun için bütçenin orta vadeli planlarla daha fazla ilişkilendirilmesi ve kamu özel işbirliğindeki saydamlığın artırılması öngörülmüştür. Nitekim alınan önlemlerle birlikte kamu borcu 2016 yılında %68,7'e ve 2017 yılında %67,8'e düşürülebilmektedir (European Commission: <sup>A</sup>lbania, 2011: 25; 2015: 26; 2016: 27).

**Kosova** da diğer ülkelerde olduğu gibi kriz döneminde kamu gelirlerinin azalması ve kamu açığının artması söz konusudur. Kamu açığı/GSYH oranı, 2008 yılında % -0,2 gibi dengeye yakın düzeyde iken, kamu gelirlerinde azalma ve özellikle sermaye yatırımları ile sosyal yardım niteliğindeki transfer harcamalarındaki artış nedeniyle 2009 yılında % -0,8 düzeyine yükselmiştir. Bu oran ile ilgili beklentiler daha yüksek olmasına rağmen, Kosova Posta ve Telekomünikasyon tarafından bir defaya mahsus 200 milyon Euro tutarında yapılan kâr payı ödemesi kamu açığı oranının düşük kalmasına yol açmıştır. Aynı durum kamu açığının yükseldiği 2010 yılında da gerçekleşmiş, bir defaya mahsus 85 milyon Euro tutarında kâr payı ve 30 milyon Euro tutarındaki hibe ile beklenenin altında % -2,7 düzeyinde bir açık verilmiştir. 2011 yılında ise özellikle dolaylı vergilerdeki artış ve vergilerin toplanmasının etkinleştirilmesiyle artan vergi gelirleri ve kamunun telekom şirketinden sağlanan kâr payı sayesinde kamu açığı % -1,9 düzeyine gerilemiştir. 2012 yılında da ekonomik faaliyetlerdeki yavaşlamanın etkisiyle gümrük vergileri ve vergi dışı gelirlerdeki azalma ve kamu harcamalarındaki artış, kamu açığını % -2,6 düzeyine artırmıştır. 2013 yılında da benzer etkilerle, yani azalan ithalattan dolayı gümrük gelirlerinin düşmesi ve diğer kamu gelirlerinin tahmin edilenin altında kalması ve bunun toplam kamu gelirlerini azaltması, diğer yandan kamu harcamaların artması kamu açığını yeniden % -2,9 arttırmıştır. Buna karşın 2014 yılı ve sonrasında kamu açığı sürekli azalmıştır. Bu azalışta mali kural uygulamasına geçilmesi, kamu yatırımlarının ertelenmesiyle kamu harcamalarında görülen düşüş, katma değer vergisi ile kurumlar vergisindeki artış ve büyüme oranının hızlanması etkili olmuştur. Bu bağlamda kamu açığı 2014'te % -2,6; 2015'te % -2; 2016'da % -1,4; 2017'de % -1,2 olarak gerçekleşmiştir (Commission of the European Communities: <sup>K</sup>osovo, 2009: 23; 2011: 26; 2012: 17; 2013: 23; 2015: 33; 2016: 35).

Kosova'nın kamu borcu/GSYH bakımından durumu, kriz sonrasında genel artış eğilimi yönündedir. Ancak artış eğilimine rağmen kamu borcu, %60 olarak belirlenen AB kriterinin oldukça altındadır. Kamu borcunun önemli bir kısmı, yıllar itibariyle artan hazine bonolarından

oluşsa da oranın diğer aday ülkelere kıyasla düşük düzeyde kalması, ülke içinde kısa vadeli finansman sağlayan kuruluşlar ile uluslararası finans kuruluşlarına güven veren sıkı maliye politikası uygulaması sayesinde olmuştur. Bu gelişmeler ışığında kamu borcunun milli gelire oranının yıllar itibariyle seyri; 2008'de %0; 2009'da %5,9; 2010'da %6,1; 2011'de %5,3; 2012'de %8,3; 2013'te %9; 2014'te %10,5; 2015'te %12,9; 2016'da %14,1; 2017'de %15,9 olarak gerçekleşmiştir (European Commission: Kosovo, 2016: 36).

**Bosna Hersek**'in kamu açığı durumu ise şöyle açıklanabilir: 2008 yılında kamu gelirlerinin azalmasına karşın başta maaş ve ücretlerde olmak üzere bölgelere ve hane halkına yapılan sosyal yardım harcamalarının artmasıyla kamu açığı % -2,1 düzeyinde gerçekleşmiş, 2009 yılında % -4,3 ile zirveye ulaşmıştır. Bu süreçte IMF ile imzalanan anlaşma gereği, mali sıkılaştırma kapsamında özellikle cari harcamaların azaltılmasına yönelik bir dizi önlem uygulamaya konmuştur. Bunlar arasında kamu gelirlerini arttırmak için gelir vergisinde düz oranlı (%10) tarifeye geçilmesi ve bazı gider vergilerinin arttırılması; harcamaları azaltmak için de ücretlerin dondurulması, emeklilere, sivillere ve savaş malullerine yapılan yardımların denetlenmesi yer almıştır. Alınan önlemlerin yanında ekonomik faaliyetlerdeki iyileşmenin kamu gelirlerini arttırmasıyla kamu açığı 2010 ve 2011 yıllarında % -2,4 ve % -1,2 düzeylerine düşürülebilmektedir. Ancak 2012 yılı itibariyle yeniden % -2 düzeyine çıkan kamu açığı 2013 ve 2014 yıllarında % -2,2 ve % -2 gibi düzeylerde olmuştur. Ekonomik faaliyetlerdeki yavaşlama kamu gelirlerini azaltmasına karşın kamu harcamalarının yükselmesi söz konusu artışta etkili olmuştur. Ayrıca 2014 yılında gerçekleşen sel felaketinin kısa dönemli finansman ihtiyacını arttırması da açığın artmasında etkilidir. 2015 yılında planlanan yatırımların ertelenmesi ve kamuda maaşların önceki yıl düzeyinde sürdürülmesi gibi nedenlerle kamu harcamalarının azalması ilk kez açık yerine %0,7 düzeyinde fazla verilmesine yol açmış, bu fazla 2016'da %1,2 ve 2017'de %2,4 ile sürmüştür (Commission of the European Communities: Bosnia and Herzegovina, 2009: 26; 2010: 27; 2013: 24; 2015: 32; 2016: 33).

Bosna Hersek'te kamu borcu, 2008 yılından başlayarak 2015 yılına kadar genel olarak artış eğiliminde olmuştur. Şöyle ki, 2008'de %28; 2009'da %35; 2010'da %38,8; 2011'de %39,5; 2012'de %44; 2013'te %41; 2014'te %45,1; 2015'te %41,9'dir. 2008 ve 2009 yılında yaşanan artışta kamu açığının yükselmesi ve IMF ile imzalanan anlaşmanın etkili olduğu söylenebilir. Toplam borçlar içerisinde dış borçlanmanın payı iç borçlanmaya nazaran daha fazladır. İç borçlanma, ülkeyi oluşturan iki entite (Bosna Hersek Federasyonu ve Sırp Cumhuriyeti) tarafından çıkarılan hazine bonosu ve devlet tahvillerinden oluşmaktadır. Daha çok bütçe açığının finansmanı ve borç geri ödemeleri için başvuru borçlanmanın sürekli artması, borçların çevrilebilirliği riskini ve makroekonomik kırılganlıkları arttırabileceği düşüncesiyle eleştiri konusu olmuştur. Ancak 2016 yılında, kısmen önceki yıllarda uygulamaya konan mali sıkılaştırma önlemleri kısmen de uluslararası sermaye piyasalarına erişim zorlukları nedeniyle kamu borcunun artış hızı yavaşladığı ve kamu borcu milli gelir oranının %42,4 düzeyinde gerçekleştiği, 2017 yılında da %36,1 düzeyine indiği söylenebilir (European Commission: Bosnia and Herzegovina, 2015: 32-33).

Son olarak **Türkiye**'nin kamu açığı ve kamu borcu açısından durumu ele alındığında şunlar söylenebilir: Türkiye'nin kamu açığı, 1990'lı yıllarda yaşanan kamu finansman sorunları ve ardından gelen 2001 krizinin etkisiyle % -12, hatta % -14 düzeyine ulaşmıştır. Kriz sonrası yüksek kamu açığını azaltmaya yönelik yapısal önlemlerin uygulamaya girmesi ile kamu açığı/GSYH oranı tek haneye düşürülmüş ve hatta kamu dengesi fazla vermiştir. Ancak 2007 yılının sonu ve 2008 yılında mali disiplinin gevşetilmesiyle kamu açığı 2008'de % -2,7, 2009 yılında da krizin olumsuz etkilerinin azaltılması ve ekonomik büyümenin canlandırılması amacıyla alınan vergi indirimi vb. genişletici mali önlemlerle yükselmeyi sürdürmüştü ve % -6,2 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu önlemler; motorlu araçlar, beyaz eşya, mobilya ve bilişim malzemelerine yönelik katma değer vergisi ve özel tüketim vergisi indirimleri ve hane halkına

ve yerel yönetimlere yapılan transferlerin arttırılması şeklinde uygulanmıştır. 2010 yılında ekonomideki faaliyetlerin hızlanması sonucu artan vergi gelirlerinin yanında özellikle tüketime hızlandırılması için düşürülen dolaylı vergi oranlarının da arttırılmasıyla kamu açığı izleyen yıllarda sürekli düşmüştür. 2010'da % -2,7, 2011'de % -0,7 olmuştur. Bunun yanında iç talebin genişlemesiyle hızlanan büyüme oranlarının vergi gelirlerini arttırması ve düşük faiz ödemeleri, ödemelerde yaşanan gecikmeler de açığın azalmasında etkili olmuştur. Ayrıca kamu alacaklarının yeniden yapılandırılması programı çerçevesinde yaklaşık 3,3 milyar Euro tutarında ek gelir elde edilmesi de açığın azaltılmasına katkı sağlamıştır. 2012 yılı itibariyle kamu açığı azalışını sürdürmüş ve % -0,2 düzeyine gelmiştir. 2013 yılında ve izleyen iki yıl boyunca gelirlerdeki artışın harcamalardaki artışı geçmesiyle pozitif dönen kamu açığı/GSYH oranının 2013'te %0,2; 2014'te %0,2; 2015'te %1,3 olarak gerçekleşmesi söz konusudur. Dolayısıyla kamu açığı 2009 yılı dışındaki tüm yıllarda sürdürülebilir düzeyde kalmıştır. Ancak 2016 yılı itibariyle %3 Maastricht kriterini aşmamasına rağmen, ülkemizde yaşanan siyasi olumsuzlukların ve ekonomik durgunluğun aşılmasına yönelik önlemlerin etkisiyle oran yeniden negatife dönmüş ve % -1 olmuş, 2017'de ise % -1,8'e çıkmıştır. Kamu açığı sürdürülebilir düzeyde olsa da günümüzde yüksek büyüme amaçlı genişletici maliye politikalarının kamu açığını artırma riski bulunmaktadır. Bu da Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu dış kaynak girişini sektöre uğratabilecek bir unsur gibi görünmektedir (Akçay, 2008: 25; Avrupa Toplulukları Komisyonu, 2009: 35; 2010: 40; 2011: 47; 2012: 48-49; 2015: 32; Kalkınma Bakanlığı, 2017: 19).

Türkiye'nin kamu borcu/GSYH açısından durumu, baştan belirtmek gerekirse, Maastricht kriteri olan %60'ın altında bir düzeydedir. 1990'lı yılların sonunda %50 düzeyinde olan kamu borcu/GSYH oranı, 2001 krizi sonrası 2002'de %93'e kadar yükselmiştir. Yukarıda kamu açığı konusunda belirtildiği gibi, alınan mali disiplin önlemleri kamu borcunun da %60 düzeyine indirilmesine imkan sağlamıştır. Ancak 2008 yılında %39,5 olan kamu borcu/GSYH oranı, 2009 yılında küresel krizin etkisiyle %45,5 düzeyine çıkmıştır. 2010 ve 2011 yıllarında ekonominin hızlı bir şekilde iyileşmesiyle kamu borcunda da gerileme yaşanmış ve %41,6 ve %39,1 düzeylerine gelmiştir. Ayrıca kamu alacaklarının yeniden yapılandırılmasına yönelik programla sağlanan ek gelir de borcun düşürülmesinde etkili olmuştur. İzleyen yıllarda da kamu borcu oranı azalmayı sürdürmüştür. 2012 yılında mevcut kamu borcunun ortalama vadesi uzamış, ortalama borçlanma faizi de azalmıştır. Ülkedeki kamu borcunda ve borçlanma maliyetinde yaşana iyileşme, borcun sürdürülebilir bir düzeyde olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Son dönemde, %60 düzeyinin çok altında %30'lar düzeyinde seyreden kamu borcu/GSYH oranları; 2012'de %36,2; 2013'te %36,3; 2014'te %33,5; 2015'te %32,9; 2016'da %28,1; 2017'de %28'dir. Türkiye'nin kamu borcunun gelecek yıllarda bu düzeyde süreceğini söylemek olası görünmemektedir. Nitekim 2017 yılının ikinci yarısından sonra kamu borçları öngörülen yasal limiti aşmış, bu nedenle limit iki defa %5 oranında arttırılmış ve net borçlanma miktarına da 37 milyar TL eklenmiştir (Akçay, 2008: 25; Avrupa Komisyonu, 2012: 49; 2013: 21; 2015: 32; 2018: 54). Kamu borcu düzeyini yükseltebilecek diğer bir unsur, büyük ölçekli alt yapı yatırımlarının gerçekleştirilmesi uygulamasında kamu özel işbirliği projelerinde özel sektörün dış borçlanmasına sağlanan devlet garantileri ve Kredi Garanti Fonu kapsamında ekonomik büyümeyi teşvik amaçlı özel sektöre kredi verme uygulamasında sağlanan devlet garantileri şeklindeki koşullu yükümlülüklerdir (Avrupa Komisyonu, 2018: 54). Söz konusu bu koşullu yükümlülüklerin gelecekte kamu borcuna dönüşmesi ve borcun sürdürülebilirliğini tehlikeye sokması mümkündür.

2008-2017 yılları itibariyle ülkelerin kamu açığı ortalamalarına bakıldığında, Bosna Hersek'in % -1,19 ile en düşük orana sahip ülke olduğu görülmektedir. Ardından Türkiye (% -1,36) ve Kosova (% -1,83) gelmektedir. Diğer ülkeler ise Makedonya (% -2,93), Sırbistan (% -3,91), Arnavutluk (% -4,08), ve Karadağ (% -4,64) şeklinde sıralanmaktadır. Aynı dönemde

AB-28'deki kamu açığı ortalaması % -3,56 iken, EB-19'da da % -3,27 olarak gerçekleşmiştir. Karadağ, Arnavutluk ve Sırbistan dışında kalan Batı Balkan ülkelerinin çoğunun her iki ortalamayı da geçmediği görülmektedir. Ayrıca Maastricht Kriterleri'nde yer alan %3 sınırı açısından değerlendirildiğinde, aynı üç ülkenin söz konusu kriteri aşarken, diğer ülkelerin belirlenen değerin altında kaldığı görülmektedir. Türkiye açısından bakıldığında da 2000'li yılların başlarından itibaren başlayan kamu mali disiplini sağlamaya ve sürdürülebilir kılmaya dönük atılan adımların olumlu sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

Yine 2008-2017 yılları itibariyle ülkelerin kamu borcu açısından ortalamalarına bakıldığında, Kosova'nın %8,8 ortalama ile en iyi durumda olan ülke konumundadır. Bu ülkeyi Makedonya (%31,98) ile Türkiye (%36,1) izlemektedir. Diğer ülkeler Bosna Hersek (%39,18), Karadağ (%51,34), Sırbistan (%54,33) ve Arnavutluk (%64,52) şeklinde sıralanmaktadır. Aynı dönemde AB-28 ortalaması %79,94, EB-19 ortalaması ise %85,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu iki ortalama ile karşılaştırıldığında, tüm aday ülkelerin ortalamalarının daha düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Maastricht Kriterleri'nde yer alan kamu borcu kriteri (%60) açısından bakıldığında, Arnavutluk dışında tüm ülkelerin kamu borcu ortalamaları belirlenen sınırın altındadır. Dolayısıyla Türkiye ve Batı Balkan ülkelerinin hem kamu açığı hem de kamu borcu kriterleri bakımından Avrupa Birliği ülkelerinden daha iyi durumda oldukları ve küresel krizin bu göstergeler üzerindeki olumsuz etkisinin kısa süreli olduğunu söylemek mümkündür.

## 5. SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'nin AB'ne üyelik sürecinde gösterdiği ekonomik ve mali performansını diğer aday ve potansiyel aday Batı Balkan ülkelerinin performanslarıyla karşılaştırmayı esas almıştır. Bilindiği gibi, Türkiye ve AB ilişkileri neredeyse altmış yıllık bir geçmişe dayanmaktadır. İlişkilerin başladığı 1959 yılından beri gerek Türkiye gerekse AB çeşitli aşamaları tamamlamış ve bugüne gelmişlerdir. Türkiye ekonomisi bu dönemde çeşitli istikrarsızlıklar yaşamış, ancak önemli gelişmeler de kaydetmiş ve günümüzde aday ülke olarak bir müzakere süreci yürütmektedir. AB ise gümrük birliği aşamasından ekonomik ve parasal birliği sağlama aşamasına gelmiş ve yedi genişleme dönemi geçirerek altı ülkeli bir topluluktan yirmi sekiz ülkenin üye olduğu dünyanın en önemli ekonomik entegrasyonu haline gelmiştir. AB'nin Balkan ülkelerine ilgisi 2004 genişlemesinden sonra gündeme gelmiştir. 2007'de Romanya ve Bulgaristan'ın üyeliğinin ardından, 2013 yılında Hırvatistan'ın üyeliği gerçekleşmiştir. AB'nin bundan sonraki genişlemesinin yine Balkan ülkeleri ile devam etmesi büyük bir olasılık gibi görünmektedir.

AB'nin Türkiye ve İzlanda dışındaki aday ve potansiyel aday ülkelerinin tümü Batı Balkan ülkeleridir. Batı Balkan ülkelerinin adaylığı Türkiye'nin müzakerelere başladığı 2005 yılı sonrasında gündeme gelmiştir. Makedonya 2005, Karadağ 2010, Sırbistan 2012 ve Arnavutluk 2014 yılında adaylığa kabul edilmişlerdir. Kosova 2013 ve Bosna-Hersek 2015 yılında potansiyel aday olarak belirlenmiştir. AB bu süreçte aday ülkelere, üye olduktan sonra getirebileceği maliyetleri en aza indirmek için ekonomik ve mali performanslarını iyileştirmelerini beklemektedir. Bu beklenti üyelik sürecindeki ülkelerin ekonomik ve mali uyumlaştırmaya gitmesinin entegrasyonu ileri aşamalara taşınması açısından önemlidir. AB bunu sağlamak üzere ekonomik ve mali uyum ile ilgili Maastricht ve Kopenhag Kriterleri'ni getirmiştir. Türkiye ve Batı Balkan ülkeleri üyelik sürecinde bu kriterleri yerine getirmek için çaba sarf ederken, Küresel kriz söz konusu ülkelerin ekonomik ve mali performanslarını olumsuz yönde etkilemiştir. 2008-2017 yılları itibariyle altı ayrı gösterge (reel GSYH büyüme, işsizlik, enflasyon, cari açık, kamu açığı ve kamu borcu oranları) üzerinden Türkiye dahil ilgili ülkeler incelendiğinde bu tespiti yapmak mümkündür.

Buna göre, Türkiye'nin ekonomik ve mali performansı Batı Balkan ülkelerine göre genel olarak daha iyi durumdadır. 2008-2017 yılları arasında Türkiye'nin ortalama büyüme

oranı %3,77 iken, Batı Balkan ülkelerinin ortalaması %2,24'tür. Öte yandan aynı dönemde Türkiye'nin %10,11 düzeyinde olan işsizlik ortalaması, Batı Balkan ülkelerinin ortalamasına (%23,45) göre oldukça iyi durumdadır. Enflasyon oranı itibariyle Türkiye'nin ortalaması (%8,46) Batı Balkan ülkelerinin (%2,8) oldukça üzerindedir. Cari açık bakımından 2008-2017 ortalaması % -5,51 olan Türkiye, Batı Balkan ülkelere (% -10,11) göre oldukça iyi durumdadır. Türkiye kamu açığı ve kamu borcu bakımından AB'ye üyelik sürecinde dikkate alınan kriterleri (%3 ve %60) karşılamaktadır. Türkiye'nin 2008-2017 ortalaması kamu açığında % -1,36, kamu borcunda ise %36,1'dir. Batı Balkan ülkeleri ise kamu açığında Karadağ, Arnavutluk ve Sırbistan hariç AB kriterini karşılarken, kamu borcunda Arnavutluk hariç AB kriterini karşılamaktadır. Buna göre, 2008-2017 döneminde Batı Balkan ülkelerinin kamu açığı ortalaması % -3,09, kamu borcu ortalaması %41,69'dur. Bu durum aslında hem Türkiye'nin hem de Batı Balkan ülkelerinin Küresel krizin kamu açığı ve kamu borcu üzerindeki olumsuz etkilerini kısa sürede bertaraf ettiğini göstermektedir. Avrupa Birliği'nin kendisi henüz kamu açığı ve kamu borcu kriterlerini sağlamaktan uzak bir görünüm sergilerken (AB-28 kamu açığı ortalaması % -3,56 iken, EB-19 ortalaması % -3,27'dir ve AB-28 kamu borcu ortalaması %79,94 iken EB-19 ortalaması %85,8'dir), Türkiye ve Batı Balkan ülkelerinin bu konularda mesafe aldığını göstermektedir.

İyi işleyen bir piyasa ekonomisinin varlığını koşul olarak getiren Kopenhag ekonomik kriteri açısından değerlendirildiğinde ise, Türkiye'nin Batı Balkan ülkelere kıyasla piyasa ekonomisinin diğer ülkelerle daha fazla rekabet edebilir durumda olduğu söylenebilir. 2018 Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi (Global Competitiveness Index)'nde 61. sırada olan Türkiye, altı aday ülke arasında en iyi yere sahiptir (Sırbistan 65., Karadağ 71., Arnavutluk 76., Makedonya 84. ve Bosna Hersek 91. sırada yer almaktadır).

Tüm bu değerlendirmeler dikkate alındığında, Türkiye'nin ekonomik ve mali performans bakımından enflasyon hariç iyi durumda olduğunu, ancak AB üyeliğine yakınlık konusunda Batı Balkan ülkelerinin şansının daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. 2018 yılı itibariyle AB yöneticilerinden gelen açıklamaların bu doğrultuda olması bu görüşü desteklemektedir. Bu açıklamalarda 2025 yılında öngörülen şartları yerine getirmesi halinde Sırbistan ve Karadağ'ın üyeliğinin gerçekleşmesi ihtimalinden bahsedilirken, Türkiye müzakere sürecinde durağan bir dönemden geçmektedir. Dolayısıyla Türkiye tarafında AB'ye ekonomik ve mali uyum konusunda atılan adımlar tek başına üyeliğin gerçekleşmesi için yeterli gibi görünmemekte, tarafların birbirine bakış açısında pozitif bir değişikliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Avrupa Birliği'nin genişleme süreçleri ekonomik gelişmelerin yanı sıra siyasal tercihlerle de şekillenmiştir. Bunun değişmesini beklemek aşırı iyimser bir yaklaşımdır.



## KAYNAKÇA

- AKÇAY, B., (2008), Avrupa Birliği'nin Ekonomik Kriterleri ve Türkiye, *Maliye Dergisi*, Sayı: 155, ss. 11-38.
- AKÇAY, B., (2012), Ekonomik ve Parasal Birlik, *Avrupa Birliği: Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar*, (der.) Belgin Akçay ve İlke Göçmen, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 341-371.
- AKÇAY, Ü. ve GÜNGEN, A. R., (2014), *Finansallaşma, Borç Krizi ve Çöküş*, Notabene Yayınları, Ankara.
- AKDEMİR, E., (2012), Avrupa Bütünleşmesinin Tarihçesi, *Avrupa Birliği: Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar*, (der.) Belgin Akçay ve İlke Göçmen, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 35-63.
- AKGÜL AÇIKMEŞE, S., (2012), Avrupa Birliği'nde Genişleme, *Avrupa Birliği: Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar*, (der.) Belgin Akçay ve İlke Göçmen, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 611-630.
- ALTAY, A., (2014), Balkan Ülkelerinin Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Sürecinde Ekonomik Kriz ve Kamu Maliyesi Etkileşimlerinin Değerlendirilmesi, *Prof. Dr. Naci Birol Muter'e Armağan*, (ed.) Ramazan Gökbnar vd., Celal Bayar Üniversitesi Rektörlük Basımevi, Manisa, ss. 145-159.
- AVRUPA TOPLULUKLARI KOMİSYONU, (2009), (2010), (2011), (2012), (2013), (2014), (2015), (2016) ve (2018), *Komisyon Çalışma Belgeleri: Türkiye İlerleme Raporları*, Brüksel, [https://www.ab.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari](https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari), (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- BARTLETT, W. and PRICA, I., (2013), The Deepening Crisis in the European Super-periphery, 1-3 July 2013, *Halifax Hall*, <http://speri.dept.shef.ac.uk/conference-2/2013-2/>, (Erişim Tarihi: 08.03.2018).
- BİLİCİ, N., (2012), *Avrupa Birliği ve Türkiye*, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- BUTKOVIC, H. and SAMARDZIJA, V., (2014), Challenges of continued EU enlargement to the Western Balkans – Croatia's experience, *Poznan University of Economics Review*, Vol.14, No.4, ss. 91-108.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, (2008), (2009), *Commission Staff Working Document: Albania, Bosnia and Herzegovina, Kosovo, The Former Yugoslav Republic of Macedonia, Montenegro and Serbia Progress Reports*, Brussels.
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI MÜSTEŞARLIĞI, *Türkiye'nin Tam Üyelik Sürecinin Avrupa Birliği'ne Muhtemel Etkileri*, 2004.
- EUROPEAN COMMISSION, (2010), (2011), (2012), (2013), (2014), (2015) and (2016), *Commission Staff Working Document: Albania Progress Reports*, Brussels, <https://wbc-rti.info>, <http://eeas.europa.eu>, <https://ec.europa.eu>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- EUROPEAN COMMISSION, (2010), (2011), (2012), (2013), (2015) and (2016), *Commission Staff Working Document: Bosnia and Herzegovina Progress Reports*, Brussels, <https://ec.europa.eu>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- EUROPEAN COMMISSION, (2010), (2011), (2012), (2013), (2014), (2015) and (2016), *Commission Staff Working Document: Kosovo Progress Reports*, Brussels, <https://ec.europa.eu>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).

- EUROPEAN COMMISSION, (2011), (2012), (2013), (2014), (2015), (2016) and (2018), *Commission Staff Working Document: The Former Yugoslav Republic of Macedonia Progress Reports*, Brussels/ Strasbourg, <https://ec.europa.eu>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- EUROPEAN COMMISSION, (2011), (2012), (2013), (2014), (2015) and (2016), *Commission Staff Working Document: Montenegro Progress Reports*, Brussels, <https://ec.europa.eu>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- EUROPEAN COMMISSION, (2010), (2012), (2013), (2014), (2015), (2016) and (2018), *Commission Staff Working Document: Serbia Progress Reports*, Brussels/ Strasbourg, <https://ec.europa.eu>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- EUROSTAT, *Candidate Countries and Potential Candidates*, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- GJOSEVSKA, B. and KARANOVIC, G., (2014), A Comparison of Policy Responses to the Global Economic Crisis in the Balkans: Acceding Versus EU Candidate Countries, *Economic Crisis in Europe and the Balkans: Problems and Prospects*, (der.) Anastasios Karasavoglou and Persefoni Polychronidou, Springer, Switzerland, ss. 39-50.
- KAVALALI, M., (2005), *Avrupa Birliği'nin Genişleme Süreci: AB'nin Merkezi Doğu Avrupa ve Batı Balkan Ülkeleri İle İlişkileri*, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- KOCZAN, Z., (2015), Fiscal Deficit and Public Debt in the Western Balkans: 15 Years of Economic Transition, *IMF Working Paper No. 15/172*, 2015, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Fiscal-Deficit-and-Public-Debt-in-the-Western-Balkans-15-Years-of-Economic-Transition-43123>, (Erişim Tarihi: 08.03.2018).
- MAGOULIOS, G. and CHOULIARAS, V., (2014), The Repercussions of the Financial Crisis (2008) on the Foreign trade Between Greece and the Balkan Countries (BCs), *Economic Crisis in Europe and the Balkans: Problems and Prospects*, (der.) Anastasios Karasavoglou and Persefoni Polychronidou, Springer, Switzerland, ss. 51-64.
- MISCEVIC, T. and MRAK, M., (2017), The EU Accession Process: Western Balkans vs EU-10, *Croatian Political Science Review*, Vol.54, No.4, ss. 185-204.
- ÖZER, M. A., (2008), Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Yolunda Türkiye, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 69, ss. 49 – 71.
- PERE, E. and HASHORVA, A., (2011), Western Balkans' Countries in Focus of Global Economic Crisis, *Economy Transdisciplinarity Cognition*, Vol.XIV, Issue.1, ss. 176-186.
- RÜMA, İ., (2014), The Economic Crisis of 2008: Reproduction of the Core-Periphery Relations between the European Core and the Balkans, *METU Studies in Development*, Vol.41, No.3, ss. 297-322.
- SADIKU, M., SADIKU, L. and BERISHA, N., (2014), The Financial Crisis in Greece and Its Impacts on Western Balkan Countries, *Economic Crisis in Europe and the Balkans: Problems and Prospects*, (der.) Anastasios Karasavoglou and Persefoni Polychronidou, Springer, Switzerland, ss. 27-38.
- ŞAHİN, Y., (2013), *Batı Balkanlar Yolunda*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın No: 267, İstanbul.

- T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI, (2010), *Orta Vadeli Program 2011-2013*, Ankara, <http://www.kalkinma.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- T.C. HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI, (2018), *Orta Vadeli Program 2019-2021*, Ankara, <http://www.bumko.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 07.03.2019).
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI, (2012), (2013), (2016) ve (2017), *Orta Vadeli Program 2013-2015/2014-2016/2017-2019/2018-2020*, Ankara, <http://www.kalkinma.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 01.07.2018).
- TOKATLIOĞLU, M., (2004), *Avrupa Birliği'nde Maliye Politikası ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme*, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- TOKATLIOĞLU, M. ve SELEN, U., (2019), *Maliye Politikası*, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- TSANANA, E., KATRAKILIDIS, C. and PANTELIDIS, P., (2013), Balkan Area and EU-15: An Empirical Investigation of Income Conergence, *Balkan and Eastern European Countries in the Midst of the Global Economic Crisis*, (der.) Anastasios Karasavoglou and Persefoni Polychronidou, Springer, Heidelberg, ss. 23-33.
- UÇKAN DAĞDEMİR, E., (2004), Batı Balkan Ülkeleri İle Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Olasılıkları Üzerine Bir Değerlendirme, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 59, Sayı: 1, ss. 89-117.
- WORLD BANK, (2011), (2015a), (2015b), (2016), (2017a), (2017b), (2018a) and (2018f), *South East Europe/Western Balkans Regular Economic Reports*, No.1, 7, 8, 9, 11, 12 ve 14, <https://issuu.com>, (Erişim Tarihi: 10.04.2018; 07.03.2019).
- WORLD BANK, (2018a), (2018b), (2018c), (2018d) and (2018e), *Albania, Bosnia Herzegovina, Kosovo, Montenegro and Serbia Country Program Snapshots*, <http://pubdocs.worldbank.org>, (Erişim Tarihi: 07.03.2019).

## NOTLAR

<sup>1</sup> 17 Haziran 2018 tarihinde Yunanistan ile Makedonya arasında imzalanan anlaşma ile isim sorunu çözülmüştür. Böylece Makedonya ismi Kuzey Makedonya Cumhuriyeti olarak değişmiştir. Nitekim isim anlaşmasının ardından Avrupa Birliği tarafından Haziran 2019 itibarıyla Makedonya ile katılım müzakerelerine başlanacağı bildirilmiştir.

<sup>2</sup> Arnavutluk'la da Makedonya gibi Haziran 2019'da katılım müzakerelerine başlanacağı belirtilmiştir.

<sup>3</sup> Batı Balkan ülkelerinin özellikle Yunanistan ile yoğun ticari ve finansal ilişkileri vardır. Yunanistan'ın Avrupa borç krizinden olumsuz anlamda en fazla etkilenen ülke olması, Batı Balkan ülkelerinin de ekonomik, ticari ve finansal açıdan olumsuz etkilenmesi sonucunu doğurmuştur. Örneğin, 2009 yılında Arnavutluk, Karadağ ve Makedonya'nın Yunanistan'daki talep daralması nedeniyle ortaya çıkan ihracat paylarındaki ciddi azalma üç ülkenin ekonomisini olumsuz etkilemiştir. Bunun yanında Yunanistan, Sırbistan, Arnavutluk ve Makedonya'ya farklı sektörlerde yabancı sermaye yatırımları yapmaktadır. Bu süreçte bu yatırımlardaki ciddi azalmaya bağlı olarak istihdam imkanlarında da düşüş yaşandığı ve işsizliğin arttığı görülmektedir. Özellikle Batı Balkan ülkeleri için önemli bir finansman kaynağı olan işçi dövizlerindeki azalmanın da ülkeler açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Son olarak Yunanistan ekonomisinin içerisinde bulunduğu durum nedeniyle sağlanan kurtarma paketlerindeki yardımların yalnızca ülke sınırları içerisindeki bankaların kurtarılması için harcanması ve Batı Balkan ülkelerindeki şubelerin bunlardan yararlandırılmaması bir diğer olumsuz etki olarak göze çarpmaktadır (Magoulios ve Chouliaras, 2014: 52; Sadiku vd., 2014: 28).

<sup>4</sup> 180 ülkenin sıralandığı Yolsuzluk Algısı İndeksi 2018 verilerine göre, Batı Balkan ülkelerinden Arnavutluk 99. sırada yer alarak en kötü ülke konumundadır. Arnavutluk'u Kosova ve Makedonya (93.sıra), Bosna Hersek (89. sıra), Sırbistan (87. sıra) ve Karadağ (67. sıra) takip etmektedir. Türkiye ise 78. sıra ile Karadağ'ın ardından gelmektedir.

**Journal of Life Economics**

Cilt / Volume 6, Sayı / Issue 2, 2019, pp. 197-216

E - ISSN: 2148-4139

URL: <http://www.ratingacademy.com.tr/ojs/index.php/jlecon>

DOI: <https://doi.org/10.15637/jlecon.6.012>

Araştırma Makalesi/Research Article

**DUYGUSAL EMEK YABANCILAŞMANIN BİR NEDENİ  
OLABİLİR Mİ? TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ\***

**DOES EMOTIONAL LABOUR BE A REASON OF ALIENATION?  
AN EXAMPLE OF TOURISM SECTOR WORKERS**

**Zeylan KURT \* & Bahattin HAMARAT \*\* & Murat GÜMÜŞ \*\*\***

\* TÜRKİYE, E-mail: [zeylan\\_kurt@hotmail.com](mailto:zeylan_kurt@hotmail.com)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4053-9751>

\*\* Öğr. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi İdari Bilimler Fakültesi,  
Ekonometri Bölümü, TÜRKİYE, E-mail: [bhamarat@comu.edu.tr](mailto:bhamarat@comu.edu.tr)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6745-5785>

\*\*\* Prof. Dr., Batman Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, TÜRKİYE  
E-mail: [murat.gumus@batman.edu.tr](mailto:murat.gumus@batman.edu.tr)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0761-6989>

Geliş Tarihi: 2 Şubat 2019; Kabul Tarihi: 21 Nisan 2019

**Received: 2 February 2019; Accepted: 21 April 2019**

**ÖZET**

Araştırmada turizm işletmelerinde duygusal emek boyutlarının işgörenlerin işe ve kendine yabancılaşmaları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Gizil değişkenler arasında nedensel olabilecek ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi 252 işgörene yönelik veriler üzerinde gerçekleştirilmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

Turizm işletmelerinde işgörenlerin yüzeysel davranışları ile işe yabancılaşmaları arasında anlamlı bir ilişki belirlenirken, işgörenlerin kendisine yabancılaşmaları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Benzer şekilde işgörenlerin derin davranışları ile işe yabancılaşmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenirken kendileri ile olan yabancılaşmaları anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca araştırmada turizm işletmelerinde işgörenlerde işe yabancılaşmada gerçekleşen artışlar kendilerine yabancılaşmalarında da artışa neden olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal emek, Yabancılaşma, Turizm, Yapısal Eşitlik Modellemesi

**Jel Kodları:** L2, L83, M12, D23

\* Bu araştırmanın bir kısmı 19-21 Nisan 2018 Kepez/Çanakkale'de gerçekleşen Umut konulu 2. Uluslararası Rating Academy Kongresi'nde tebliğ olarak sunulmuştur.

## **ABSTRACT**

*In this research the relations between the dimensions of emotional labor and alienation (self-estrangement and alienation from the work) of employees in tourism firms were investigated. The data were obtained by questionnaire method. Structural Equation Modelling was conducted to search causal relationships between latent variables. The model was applied to the data obtained from 252 employees and statistically significant results were found.*

*It was found that there is a significant relationship between the surface acting behaviors of workers and their alienations to work in tourism enterprises however, no significant relationship was found between the surface acting behaviors of workers and their self-estrangement. Similarly, a statistically significant relationship was found between the deep acting behaviors of workers and the alienations from the work, but no significant relationship was found between deep acting and self-estrangement of employees.*

**Keywords:** Emotional labour, Alienation, Tourism, Structural Equation Modelling

**Jel Codes:** L2, L83, M12, D23

---

## **1. GİRİŞ**

Globalleşen dünyada turizm faaliyetlerinin, ülkelerin tanıtımı ve gelişmesi için önemli bir noktada oluşu, turizm işletmelerinin müşteri memnuniyetine verdiği önemi artırmaktadır. Bu bağlamda işgörenlerin müşterilere yönelik davranışları önemini artırmaktadır. Çalışanların hissetmediği duyguları hissediyormuş gibi davranması, bunun müşteriler tarafından samimiyetsizlik olarak algılanmasına sebep olabilir. Bu durum işletmenin müşterileri kaybetmesi sonucunu doğurabilir. İşletmeler, müşteri memnuniyeti için çalışanlarının fiziksel emekleri dışında duygularını da yönlendirmeye başlamışlardır. Dolayısıyla duyguları kontrol altına alınan çalışanların, duygusal emek gösterimi söz konusudur.

Hızla gelişen hizmet sektörünün önemli bir noktasında duran turizm, çalışan ve müşteri iletişiminin en yoğun olarak gerçekleştiği hizmet sektörlerinden biridir. Turizmin gerçekleştiği tüm aşamalarda çalışanlar, müşterilerle birebir muhatap olmak durumundadır. Bundan dolayı çalışanların, müşterilerin duygularına yönelik hareket etmeleri işletmenin karlılığı için gereklidir.

Çalışanın mekanik bir unsur olarak görüldüğü, sadece hangi durumlarda verimliliğinin artacağı üzerine yapılan çalışmalar işgörenlerin işlerine duydukları saygıyı azaltmış ve işe yabancılaşmalarına neden olmuştur. Bu durum işgörenlerin duyguları olan birer unsur olduklarının hesaba katılmasını ve bu yönde çalışmaların yapılmasını sağlamıştır.

Bu çalışmada, oldukça eski bir tartışma konusu olan yabancılaşma ile son 30-40 yıldır ilgi uyandırmış ve yoğun olarak araştırmalara konu olmuş duygusal emek konusu ele alınmıştır.

## **2. LİTERATÜR**

Örgütlerde duygusal emek boyutlarının veya duyguların yönetiminin işgörenlerin işe ve kendine yabancılaşmalarına etkisinin incelendiği farklı alan çalışmaları da vardır. Benzer şekilde yabancılaşmanın nedeni ya da sonucu olabilecek tükenmişlikle duygusal emekle ilgili yapılan çalışmalardan bazıları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Duygusal Emek ile Yabancılaşma Arasında İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bazı Çalışmalar.

Çalışmanın Künyesi	Babür, S. (2009) Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma
Amaç	Antalya'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde, boyutları ve nedenleri ile yabancılaşma düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.
Yöntem	Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanlarından oluşan 684 kişiden anket tekniği ile veriler elde edilmiştir.
Sonuç	Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma yaşanmaktadır. Turizm çalışanlarının topluma ve işe yabancılaşma yaşamalarının turizm sektörünün işleyişine ters düşeceğinden, topluma yabancılaşan işgörenin, verimli olamayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle işgörenlerin, güçsüzlük ve anlamsızlık-kuralsızlık boyutlarında örgüt içinde yabancılaşma duygusu taşıdığı belirtilmiştir.
Çalışmanın Künyesi	Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2012) Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi
Amaç	Beş yıldızlı konaklama işletmelerinin önbüro, servis, mutfak ve kat hizmetleri departmanlarında çalışan işgörenlerinin yabancılaşma durumlarını incelemek ve yabancılaşma düzeyi ile işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki farklılık olup olmadığını belirlemeye çalışmaktır.
Yöntem	Otel çalışanlarından oluşan 539 kişiden anket tekniği ile veriler elde edilmiş ve parametrik testlerle farklılıklar araştırılmıştır.
Sonuç	Turizm çalışanlarında en fazla kendine yabancılaşma halinin gözlemlendiği ve çalışanların çeşitli demografik özellikleri ile yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların var olduğu belirlenmiştir. Ön büro çalışanlarının işe yabancılaşma düzeyi, diğer departman çalışanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
Çalışmanın Künyesi	Kaya, U. ve Özhan, Ç. K. (2012) Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma
Amaç	Türkiye'deki turist rehberlerinin görevlerini yaparken turistlere karşı sergiledikleri duygusal emek ve bunun sonucunda yaşadıkları tükenmişlik düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.
Yöntem	Araştırmada veriler anket tekniğiyle toplanmış ve 147 rehberine yönelik elde edilen anket verileri değerlendirilmiştir. Ölçeklerde ortak faktör yapıları açıklayıcı faktör analizi ile belirlenmiş ve her iki ölçekte de üç boyut elde edilmiştir. Boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizi ile incelenmiştir.
Sonuç	Araştırma sonucunda regresyon analizinde yabancılaşma boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi yabancılaşma boyutlarının bağımlı değişken olduğu modelde yüzeysel davranışın ve derin davranışın etkisi görülmez iken samimi davranışın etkisinin önemli olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde duygusal tükenmişliğin bağımlı değişken olduğu modelde duygusal emek boyutlarının modelde önemli olmadığı belirlenmiştir. Korelasyon analizi ile rehberlerde derin davranış artarken duyarsızlaşma ve tükenmişlikte azalma olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 1 (Devamı).** Duygusal Emek ile Yabancılaşma Arasında İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bazı Çalışmalar.

Çalışmanın Künyesi	Köksel, L. (2009) İş Yaşamında Duygusal Emek ve Ampirik Bir Çalışma
Amaç	Manisa merkezde kamu ve özel sektörde çalışan doktorların duygusal emek düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.
Yöntem	Manisa merkezde çalışmakta olan kamu ve özel sektörde hizmet veren 136 doktordan anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Araştırmada faktör analizi, regresyon ve korelasyon analizi ile parametrik testler kullanılmıştır.
Sonuç	Yapılan analizler sonucunda, duygusal emek gösterimi sırasında yüzeysel davranış göstermenin işgörenlerin tükenmişlik seviyelerini artırıp iş doyumlarını düşürdüğü yönünde bulgular elde edilmiştir. Derinlemesine davranış ile tükenmişlik veya iş doyumunu arasında ise güçlü ilişkiler bulunamamıştır.
Çalışmanın Künyesi	Hochschild, A. R. (1983) The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling – Yönetilen Kalp: İnsan Duygularının Ticarileşmesi
Amaç	Bu çalışmanın amacı, duygular hakkında daha fazla soruya cevap veren, duygu işçiliğine dair bir farkındalık gösteren, kimin ne kadar ve hangi bağlam içinde olduğuna dair sorular ortaya çıkarmaktır.
Yöntem	Delta Havayolları'nın ve Pan Amerikan Havayollarının hostes eğitim merkezindeki kurslara katılarak hosteslerin duygusal emek süreçlerini inceleme çalışmasından bahsetmektedir.
Sonuç	Yazar duygusal emek gösterim oranının meslek gruplarına göre farklılaştığını belirtmiş; hizmet sektöründe çalışanları, tiyatro oyuncusu gibi görüp duygusal emeğin yoğunluğundan bahsetmiştir. Ayrıca duygusal emeği derin, samimi ve yüzeysel olarak ayırmış ve yüzeysel davranışın derin davranışa göre daha yıpratıcı olduğu sonucuna ulaşmıştır.
Çalışmanın Künyesi	Yıldız, F. Z. (2017) Duygusal Emek ve Yabancılaşma İlişkisi: Kabin Memurlar Örneği
Amaç	Duygusal Emek ve Yabancılaşma arasındaki ilişkiyi, kabin memurlarına yöneltilen sorular yoluyla belirlemek ve İnsan Kaynakları alanına bir katkıda bulunmak amaçlanmıştır.
Yöntem	Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış. 15 kabin memurundan 14'ü ile telefon görüşmesi, biri ile birebir görüşmek suretiyle mülakat yöntemine başvurulmuştur.
Sonuç	Kabin memurları duygularını sergilerken, iyi performans gösterdiklerini belirterek, duygularını farkında olmadan metalaştırmışlardır. Kendilerini soyutlayarak duygu sergilemeleri yabancılaşmaya sebep olmaktadır. Araştırma sonucunda Duygusal emek ve yabancılaşma arasındaki ilişki (kendine yabancılaşma hariç) aynı yönlü çıkmıştır.



**Tablo 1 (Devamı).** Duygusal Emek ile Yabancılaşma Arasında İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bazı Çalışmalar.

Çalışmanın Künyesi	Eroğlu, Ş. G (2014) Örgütlerde Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma.
Amaç	Çalışmanın amacı, duygusal emek davranışlarının tükenmişlik boyutlarıyla ilişkisinin incelenmesidir.
Yöntem	Denizli il merkezinde faaliyette bulunan 12 bankanın farklı şubelerinde bireysel müşteri hizmetlerinde görev yapan çalışanlar araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Veriler anket tekniği ile derlenmiştir. Ölçek boyutları doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandıktan sonra gizil değişkenler arası ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir.
Sonuç	Analiz sonucunda çalışanların yüzeysel davranış göstermelerindeki artış duygusal tükenme ve duyarsızlaşmalarında artış gerçekleştirdiği belirlenirken düşük kişisel başarı hissi ile anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Çalışanların derin davranış sergilemeleri, duyarsızlaşmalarında ve duygusal tükenmelerinde azalış sağlarken düşük kişisel başarı hissinde artış gerçekleştirmekte olduğu belirlenmiştir.
Çalışmanın Künyesi	Gürel, E. B. B., Bozkurt, Ö.Ç (2016) Duyguların Yönetilmesinin, İş Tatmini ve Duygusal Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkileri.
Amaç	Araştırmanın amacı, öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin, iş tatminleri ve duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmaktır.
Yöntem	Araştırmada veriler anket tekniği ile 307 öğretmenden toplanmıştır. Duygusal emek ölçeği olarak Diefendorff vd. (2005) tarafından geliştirilen duygusal emek ölçeği, duygusal tükenmişlik ölçeği olarak ise Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme ölçeği kullanılmıştır. Duygusal emek ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiler regresyon analizi ile sınanmıştır.
Sonuç	Analiz sonucunda öğretmenlerde yüzeysel davranış sergileme artarken iştatminin azaldığı belirlenmiştir. Derin davranış ve doğal davranış sergileme ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde yüzeysel ve doğal davranış sergileme ile duygusal tükenme arasında pozitif, derinden davranış sergileme ve duygusal tükenme arasında ise, negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Çalışmanın Künyesi	Kaya, U., Serçeoğlu, N (2013) Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma
Amaç	Çalışmanın temel amacı, müşterilerle etkileşim halinde çalışan duygu işçilerinin sergiledikleri duygusal emeğin işe yabancılaşmadaki etkisini ampirik olarak incelemektir.
Yöntem	Veriler, 138 otel, 130 çağrı merkezi ve 71 mağaza satış görevlisi çalışanından anket tekniği ile elde edilmiştir. Duygusal emek ifadeleri Avcı ve Boylu (2010)'un ölçek geçerleme çalışmasından alınmış ve işe yabancılaşma ifadeleri ise bu çalışmanın yazarları tarafından, Karl Marx'ın yabancılaşma yaklaşımlarından esinlenerek hazırlanmıştır. Değişkenler arası ilişkiler regresyon analizi ile belirlenmiştir.
Sonuç	Faktör analizi ile duygusal emek ölçeği duygusal çelişki ve duygusal çaba olmak üzere iki, yabancılaşma ölçeği tek boyutta toplanmış ve duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle bireyler duygusal emek sergilerken işe olan yabancılaşmaları da artmaktadır. İşe yabancılaşma üzerinde duygusal çelişkinin daha yüksek düzeyde etkili olduğu görülmüştür.

**Tablo 1 (Devamı).** Duygusal Emek İle Yabancılaşma Arasında İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bazı Çalışmalar.

Çalışmanın Künyesi	Tokmak, İ (2014) Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi
Amaç	Çalışmanın amacı, lojistik sektöründe yer alan bir işletmenin çalışanlarının katılımı ile duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmasıdır.
Yöntem	Veriler, hazırlanan web tabanlı anket formu ile elde edilmiştir. Duygusal emek ölçeği olarak Diefendorff, Croyle ve Grosserand (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İşe yabancılaşmanın ölçülmesinde Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Veriler hiyerarşik regresyon analizi ile analiz edilmiştir.
Sonuç	Aşamalı regresyon analizi sonucunda üç farklı model elde edilmiş ve her üç modelde de bireyler duygusal emek gösterimleri sergilerken işe yabancılaşmalarında artış gözlenmiştir.

### **3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

#### **3.1. Duygusal Emek Kavramı**

Turizm sektöründe; işgören ile müşteri iletişiminin birebir gerçekleştiği, çalışanların duygularını örgüt kuralları çerçevesinde kontrol etmeleri, müşteri bağlılığını sağlaması açısından önemli kabul edilir. Bu bağlamda duygusal emek; işi gereği müşterilerle birebir iletişim halinde olan işgörenlerin duygusal tepkilerini örgüt için kabul edilebilir biçime sokmak veya örgüt amaçlarıyla uyumlu duygu gösterimleri yaratmak amacıyla harcadıkları çaba olarak ifade edilebilir (Köksel 2009:5).

Duygusal emek, müşteri hizmetleri odaklı olup, duygu etkileşiminin kendiliğinden olmadığı anlarda, durum ve zamana karşı müşteri ile pozitif ilişkiyi sağlamak için yüksek duygu kontrolü olarak tanımlanmaktadır (Brotheridge ve Grandey 2002:19).

Brotheridge ve Grandey (2002); duygusal emek olgusunun; özellikle hizmet sektöründe müşteri ile iletişimin kendiliğinden olmadığı anlarda, işgörenin pozitif ilişki oluşturabilmek için yüksek duygu kontrolü olduğunu ifade etmişlerdir. Emek oranının ile iş tatmini zıt yönlüdür.

Morris ve Feldman (1996); işgörenin müşterilerle ilişkilerini, işverenin istediği gibi şekillendirdiğini ve bunun için duygusal çaba, planlama ve kontrol mekanizması oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bu açıdan işgören, kuralları yerine getirebilmek için derin, yüzeysel ve samimi davranış boyutlarından hangisini kullanıyor olursa olsun duygusal emek gösterecektir sonucunu elde etmişlerdir.

Duygusal emek kavramı ilk olarak; *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* adlı kitabında Hochschild tarafından kullanılmıştır. Hochschild (1983) duygusal emeği; gözlemlenebilir jest ve mimikler sergilemek üzere duyguların yönetimi olarak tanımlamıştır. Bu kavram; hostesler, garsonlar, çağrı merkezi çalışanları vs. gibi hizmet sunumlarında görülmektedir.

#### **3.2. Duygusal Emek Davranışları**

##### **3.2.1. Yüzeysel Davranış**

Yüzeysel davranışta çalışan olumsuz duygularını kontrol altına alarak müşteriye olumlu duygular sergilemekte, işyerinin belirlediği gösterim kuralları çerçevesinde maskeleyip yapmaktadır (Güngör, 2009: 174). Yüzeysel davranış sergileyen bir çalışanın dikkatli

davranması gerekmektedir. Aksi durumda müşteri, çalışanı samimiyetsiz bulabilir ve bu durumda olumsuz etki yaratabilir (Güngör, 2009: 174). Çalışan, örgütün belirlediği davranışı sergilemek zorunda olduğundan kendi duygularını belli etmemeye çalışır. Yüzeysel davranışta çalışanların duygularını değil, örgütün belirlediği gösterim kuralları çerçevesinde davranışlarını sergilemek söz konusudur. İşgörenin bunda işte kalmayı sağlama niyeti vardır (Köksel, 2009: 33).

### **3.2. 2. Derin Davranış**

Derin davranış, çalışanın kendisinden beklenen duyguları içselleştirmeye çalışması ve göstermek zorunda olduğu duyguyu gerçekte yaşamaya çalışmasıdır. Çalışanın kendini mutlu hissedebilmek için geçmişte yaşadığı mutlu deneyimleri düşünmesi bu yönlü duygu yönetimidir (Akoğlan Kozak ve Güçlü, 2008: 42).

Hochschild, çalışanların derin davranış sergilemeleri için iki yöntem olduğunu belirtmiştir. İlk yöntem, çalışanın sergilemek zorunda olduğu duyguyu hissetmek için kendini zorlaması şeklinde açıklanır. Bu yöntemde çalışan, göstermesi gereken duyguları hissetmeye çalışabilir, hissettiği olumsuz duyguları bastırmaya çalışabilir.

İkinci yöntem ise çalışanın, örgüt tarafından sergilenmesini istediği duyguları, deneyimlerini veya aldığı eğitimleri hatırlayarak hissetmeye çalışmasıdır. Olumsuz koşul altındaki çalışanın eski mutlu anlarını hatırlamaya çalışarak, ruh halini düzeltmeye çalışması da bu yönetime dâhildir (Köksel, 2009: 34).

Derin davranış ile yüzeysel davranış arasındaki fark; yüzeysel davranış, çalışanın örgüt kuralları çerçevesinde davranışlarını şekillendirmesi iken; derin davranış, çalışanın sadece davranışlarını değil, duygularını da yönetmesidir.

### **3.2. 3. Samimi Davranış**

Samimi davranış, çalışanın, çalışma esnasında sergilediği duygularla hissettiği duyguların uyum içinde olması durumudur (Akoğlan Kozak ve Güçlü 2008: 42). Çalışanlar işyerinin gerektirdiği gösterim kurallarını yerine getirmek adına duygusal emek harcamalarına rağmen, yüzeysel ve derin davranışı sergileyen çalışanlara oranla daha az duygusal çaba harcamaktadırlar. Sevdiği işi yapan çalışan, kendisini iyi hissetmesinin yanında müşterilere olumlu bildirimlerde bulunabilmekte ve bu şekilde müşteriden olumlu geri bildirim alabilmektedir (Güngör, 2009: 174).

Sonuç olarak duygusal emek davranışlarında, hizmeti sunan ve hizmeti talep eden arasında oluşan bu etkileşim üç şekilde oluşmaktadır. Bunlar;

- Yüzeysel davranışta; çalışan normalde hissetmediği duyguları hissediyormuş gibi yaparak işinin gerektirdiği duyguları sergiler.
- Derin davranışta; çalışan duygu ve düşüncelerini kontrol altında tutarak, geçmiş duygu ve tecrübeleriyle duygularını olumlu anlamda yönlendirebilmektedir.
- Samimi davranışta; çalışan müşteriye rol yapmamakta, duygularını olduğu gibi sergilemektedir. Yüzeysel duygu gösterimlerinin özellikle duygusal tükenme ve duygusal kopmalarla daha fazla ilişkili olduğu, derinlemesine duygu sergilemelerinin ise daha fazla kişisel başarı ile olumlu olarak ilişkili olduğu, samimi duygu gösterimlerinin, çalışan ve müşteri için daha fazla yarar sağladığı vurgulanmaktadır (Duran ve Gümüş 2013, 237).

Duygusal emeğe ilişkin sonuçlara bakıldığında, olumsuz sonuçlar yabancılaşma, tükenme, iş tatmininde azalma, profesyonelliği azaltma, iş stresi, depresyon ve psikolojik huzursuzluk sonuçları olarak sayılabilir (Duran ve Gümüş, 2010, 173).

### **3.3. Yabancılaşma Kavramı**

Yabancılaşma kavramı birçok düşünür tarafından incelenmiştir. Bu kavram ilk olarak Friedrich W. Hegel tarafından kullanılmıştır. Hegel; insanın, kendisini seven, düşünen ve duyguları olan bir varlık olmaktan çok üreten ve ürettiği mal ve eşya aracılığıyla önem kazandığını görmüştür. Söz konusu insan, anlam ve değerini kaybettiğinin bilincinde olursa fiziksel ve ruhsal gerçeklikleri arasına mesafe koyacaktır. Özgürlüğü için adım atan kişi, her adımında bir engelle karşılaşacaktır. Hegel toplum, insan ve süreç var oldukça yabancılaşmanın da var olacağını düşünmektedir (Durcan, 2007: 4).

Marx yabancılaşmış emek kavramı üzerinde durmuştur. Marx'a göre emek yoluyla insan özgür ve bilinçli bir eylemden çarpık ve kendi isteklerinden uzak bir hayatı yaşamaya başlamakta ve bir süre sonra yaşam araç olmaktan öteye gidememektedir. Marx'ın genellikle yabancılaşmış emek üzerinde durduğu iş odaklı bir yabancılaşma sürecine değinmesinin yanı sıra, insanın topluma ve çevresine yabancılaşmasına da değinmektedir.

Yabancılaşma, insanın toplum ve dünya ile ilişkisinin olumsuzluğunu ifade etmektedir (Tezcan 1985: 122). Kavram olarak yabancılaşma, özellikle bireyin psikolojik durumunu ifade etmektedir. Bireyin içinde bulunduğu toplumdan uzaklaştırılması, kültürüne düşman olması ve reddetmesi olarak tanımlanmaktadır (Tezcan, 1983: 245). Yabancılaşma, bireyin kendi benliğini oluşturan sosyo-psikolojik süreçlere, toplumun değer yargılarına uzaklaşması, benimsemeyen uygulaması ya da aykırı değerleri benimsemesi anlamını taşımaktadır (Yümnü, 2002: 93).

#### **3.3.1. Kendine Yabancılaşma (Öz Soğuma)**

Kendine yabancılaşma, çalışan kişinin sahip olduğu potansiyeli tam anlamıyla kullanamaması, hayal ettiğinden farklı olarak basit ve sınırlı işleri yapması durumdan kaynaklanan, kişinin öz benliğine yabancılaşması durumudur (Ulusoy, 1988: 79). Kendine yabancılaşma kavramı ile kişinin öz benliğine soğuması anlatılmaktadır. Topluma uyum sağlamakta zorlanan birey, hayattan tat alamıyor ve toplumdan uzaklaşıyorsa öz benliğine soğuma sürecinde olduğu söylenebilir (Şimşek vd., 2006: 574). Bu bağlamda, kendine yabancılaşma kavramı ile varoluşa aykırı davranma durumu söz konusudur (Göktürk ve Günalan, 2006: 130).

Örgütlerde çalışanlar, işlerin rutinleşmesi ile birlikte tükenmişlik, mobbing, örgüt belirlediği kurallar çerçevesinde hareket etme zorunluluğu, duygusal emek gibi birçok sorunla karşılaşarak bunun sonucunda yabancılaşmaya maruz kalabilirler. İşgörenin yaşadığı yabancılaşma duygusu toplumsal ve bireysel sorunlar yaratabileceği gibi örgütsel sorunlar da yaratabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında psikolojik çöküntü, yüksek iş gücü devri, düşük üretim, performans düşüklüğü gibi sorunlar yabancılaşmanın örgütsel sonuçlarıdır. Walton'un çalışmasına göre yabancılaşma, yüksek işgücü devir hızı gibi pasif çekilme davranışları ile sonuçlanabilmektedir (Parsak, 2010: 26).

#### **3.3.2. İşe Yabancılaşma**

İş süreçlerinde yabancılaşma ise çalışanın iş sürecinde kontrole sahip olamaması nedeniyle ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda kişi yaptığı işi isteyerek değil zorunlu olarak yapmakta ve işine yabancılaşmaktadır.

Çalışanın işe yabancılaşması, işin gerektirdiği roller ile çalışanın kendi öz doğası arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak gösterilmektedir. İş süreçlerinin çalışanın katılımı olmaksızın belirlenmesi ve gelişmesi, onun işte duygusal ihtiyaçlarının karşılığını bulamaması ve kendine özgü olanı bastırmasına yol açabilmektedir. Böyle bir çerçeveden bakıldığında ise çalışanın işe yabancılaşması kaçınılmaz olmaktadır (Özbek, 2011: 233). Marksist teori

açısından bakıldığında işe yabancılaşma çalışanın içsel ihtiyaçlarının engellenmesi dolayısı ile yaptığı işten ayrışmasıdır.

Demirez ve Tosunoğlu (2017) aktarımına göre, işe yabancılaşma iş tatmininin olmadığı, hayatın sıradanlaştığı, üretkenliğin düştüğü, motivasyonun eksildiği, iş stresinin yüksek olduğu, iş ve örgüte karşı bağlılık duygusunun azaldığı, yüksek oranlarda iş gücü devri ve işten kaçmanın olduğu, işe karşı soğukluk hissedildiği, işten uzaklaşıldığı gibi sonuçların yaşanmasını ifade etmektedir.

### **3.4. Turizm İşletmelerinde Duygusal Emek ve Yabancılaşma İlişkisi**

Turizm çalışanlarının olumsuz davranışları, müşteriye karşı yapılması muhtemel hatanın düzeltilme imkânının olmaması, çalışanların duygularını daima kontrol etmelerini, dikkatli, güler yüzlü ve sakin olmalarını gerekli kılmaktadır. Bu durum turizm çalışanlarının duygusal baskı altında hissetmelerine sebep olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında duygusal emek olgusunun turizm işletmeleri açısından önemli olduğu belirtilebilir (Yılmaz vd., 2010: 91).

Turizm çalışanlarının performanslarının, müşterilerle birebir etkileşim içinde olmaları sebebiyle daima yüksek tutulması gerekmektedir. Çalışanın yaşayacağı yabancılaşma duygusu, örgüt performansını olumsuz yönde etkileme riskini taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında işverenlerin, çalışanların iş tatmini ve devamlılığını sağlamaları önem arz etmektedir. Yabancılaşma nedenlerini ve düzeylerini tespit ederek, bu durumun en aza çekilmesi için çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Bu çalışmaların yapılmaması durumunda çalışanların performanslarında düşüşler yaşanırken, örgütsel bağlılık zayıflayabilir (Babür, 2009: 69).

## **4. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ ve SINIRLILIKLARI**

Turizm işletmelerinde işgören performansının önemi, işletmelerin iş tatmini konusunda hassasiyet göstermelerini gerektirmektedir. Çalışanların duygusal emek gösterimlerinin sonucunda kendine ve işe yabancılaşmaları işletmelerin çalışma tempoları için tehlike oluşturmaktadır. Bu çalışmada temel amaç, müşterilerle iletişim halinde olan turizm sektörü çalışanlarının sergiledikleri duygusal emeğin işe ve kendine yabancılaşmaya etkisini incelemektir. Duygusal emek ve işe yabancılaşma ilişkisinin incelendiği araştırmalar dışında, bu araştırmada duygusal emek faktörünün çalışanların kendine yabancılaşma düzeylerini ne ölçüde etkilediğinin belirlenmesi çalışmanın önemini yansıtmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiş olup, bu sınırlılıklar;

- Birçok turizm işletmesinde yöneticilerin, bu tür araştırmalara zaman ayırmak istememesi, personellerin zaman kaybına sebep olacağını düşünmeleri ve çalışanların bilgi paylaşmaktan kaçınmaları, çalışmanın, araştırma anakütlesini oluşturan turizm işletmelerinde çalışanların tümüne uygulanamamasına sebep olmuştur.
- Araştırmanın İstanbul'da yapılmış olması da sınırlılıklardan bir tanesidir. Semtler arası yol mesafesinin uzun olması ve araştırmanın bütçelendirilememesi tüm turizm işletmelerine ulaşabilmemizi engellemiştir.
- Anket formlarında katılımcıların ifadeleri algılama ve yanıtlarda samimiyet düzeyi bir sınırlılık etkenidir.

## **5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Çalışmanın anakütlesini İstanbul'da etkinlik gösteren 4 ve 5 yıldız otel işletmeleri işgörenleri ile A grubu seyahat acenteleri işgörenleri oluşturmaktadır. Değerlendirmeye alınabilen 252 birime yönelik veriler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmayı nicel verilerle desteklemek amacıyla anket tekniğine başvurulmuş ve veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Anketler, örneklem grubuna bizzat ulaşılarak elden dağıtılması ve daha sonraki

günlerde toplanmasıyla elde edilmiştir. Anketlerin birimlerden dönüşünün sağlanması 13 günlük bir süreçte gerçekleşmiştir. Anketler 270 birime ulaştırılmış ve 259 anket geri dönüş sağlamıştır. Dönen anketlerden 252 si kullanılabilir bulunarak değerlendirilmeye alınmıştır. Ankette yer alan ölçekler Likert ölçeği tarzında hazırlanmış olup yanıtlar 5 noktadan oluşmaktadır. Latent değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile araştırılmıştır.

### **5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Bunlar; duygusal emek ölçeği ve yabancılaşma ölçeğidir. Bu ölçeklerin yanı sıra, ankette, örneklemin kategorik özelliklerini ortaya koymak üzere hazırlanmış sekiz soru vardır. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, turizm eğitimi alınıp alınmadığı, aylık ortalama gelir, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve sektörde çalışma süresi ile ilgilidir.

Çalışmada kullanılan ilk ölçek duygusal emek ölçeğidir. Bu ölçek Grandey'in (1999), Brotheridge ve Lee'nin (1998) çalışmasından yararlanarak geliştirdiği ve doktora tez çalışmasında kullandığı soruların Türkçeye çevrilmesiyle elde edilmiştir. Bu aşamada ölçek, araştırmacıyla birlikte üç kişi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra üç farklı kişiden bu çevirileri kontrol etmeleri istenmiş ve hangi ifadelerin ölçekteki orijinal ifadeyi en iyi şekilde karşıladığı sorulmuştur. Sonrasında ise ölçek, araştırmacı tarafından son haline kavuşturulmuştur. Ölçek 14 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçek; duygusal emeğin boyutları olan duygu gösterimindeki sıklık, duygu çeşitliliği, duygu yoğunluğu, derin davranış, yüzeysel davranış kavramlarını ölçmek üzere geliştirilmiştir. Anket beşli Likert tipinde hazırlanmıştır. Cevaplayıcılardan ölçekteki ifadeleri ne ölçüde yaşadıklarını belirtmeleri; hiç, nadiren, bazen, sık sık ve daima seçeneklerinden kendilerine en uygun olanı seçmeleri istenmiştir.

Çalışmada kullanılan ikinci ölçek ise Korman'ın (1981) geliştirdiği kendine yabancılaşma ölçeği ve Hirschfeld ve Field'in (2000) geliştirdiği işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek; Hiç katılmıyorum, katılmıyorum, fikrim yok, katılıyorum ve tamamen katılıyorum seçeneklerinden oluşan beşli Likert ölçeği olarak sunulmuştur. Yanıtlayıcılardan bu ifadelere ne ölçüde katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir. Bu çalışmada, yabancılaşma boyutlarından sadece işe yabancılaşma ve kendine yabancılaşma boyutları incelenmiştir. Ölçek duygusal emek ölçeğindeki gibi Türkçe'ye çevrilmiştir.

### **5.2. Yapısal Eşitlik Modeli**

Yapısal eşitlik modelleri (YEM) gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar (Yılmaz, 2004). YEM verilen bir modeldeki gözlenen değişkenlere (hem bağımlı hem bağımsız) ilişkin ölçüm hatalarını açıkça hesaba katan bir yöntemdir. YEM aynı zamanda değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağlayan bir yöntemdir (Yılmaz ve Çelik, 2009; Hamarat ve diğ. 2014).

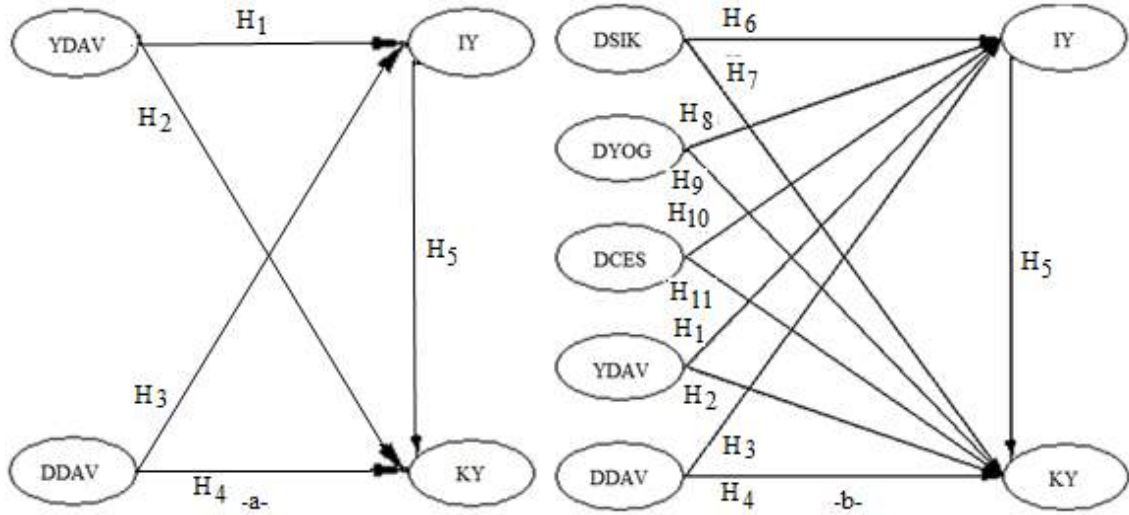
### **5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler**

Araştırmada duygusal emek boyutunun işe ve kendine yabancılaşmaya etkisi inceleneceğinden şekil 1'de yer alan yapısal eşitlik modeli sınanacaktır. Sınanacak model –a- işgörenlerin yüzeysel davranışlarının ve derin davranışların, iş görenlerin, işe ve kendilerine yabancılaşmalarında bir nedensel bir faktör olup olmadığını sınamaya yöneliktir. Model b'de ise duygu yönetim boyutlarının ve etkileşim özelliklerinin işgörenlerin kendilerine ve işe yabancılaşmalarında etkisi araştırılacaktır. Etkileşim özellikleri, hizmet sektöründe çalışanların müşterilerle iletişim halinde olmalarını, çalışanların müşterilerin duygularını göz önünde bulundurmalarını ve örgütün, çalışan ile müşteri etkileşiminde kontrol sahibi olmasının

üzerinde durulması özelliğinden modele dahil edilmiştir. Modeller Grafik 1'de gösterilmiştir. Şekil 1'de yer alan model için aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

- H<sub>1</sub>: İş görenlerde yüzeysel davranış artarken işe yabancılaşma da artar.  
H<sub>2</sub>: İş görenlerde yüzeysel davranış artarken kendine yabancılaşma da artar.  
H<sub>3</sub>: İş görenlerde derin davranış artarken işe yabancılaşma azalır.  
H<sub>4</sub>: İş görenlerde derin davranış artarken kendine yabancılaşma azalır.  
H<sub>5</sub>: İş görenlerde işe yabancılaşma artarken kendine olan yabancılaşma da artar.  
H<sub>6</sub>: İş görenlerde duygu sıklığı artarken işe yabancılaşma artar.  
H<sub>7</sub>: İş görenlerde duygu sıklığı artarken kendine yabancılaşma azalır.  
H<sub>8</sub>: İş görenlerde duygu yoğunluğu artarken işe yabancılaşma artar.  
H<sub>9</sub>: İş görenlerde duygu yoğunluğu artarken kendine yabancılaşma artar.  
H<sub>10</sub>: İş görenlerde duygu çeşitliliği artarken işe yabancılaşma artar.  
H<sub>11</sub>: İş görenlerde duygu çeşitliliği artarken kendine yabancılaşma azalır.

**Grafik 1.** Duygusal Emek Boyutlarının Yabancılaşmaya Etkisine Yönelik Yapısal Model ve Hipotezler



## 6. BULGULAR

Turizm işletmelerinde çalışanların duygusal emek faktörünün, işe ve iş görenlerin kendilerine yabancılaşmasına ne yönde etki ettiğini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada örnekleme yer alan iş gören sayısı 252 olarak gerçekleştirilmiştir. İş görenlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında %67,9 erkek iş görenlerden oluştuğu, %31,3'ünün ise kadın iş görenlerden oluştuğu belirlenmiştir. Örnekleme yer alan iş görenlerden 2'si cinsiyetini belirtmemiştir. Benzer şekilde medeni durumunu belirtmeyen toplam 7 iş gören mevcut olup, toplumun %57,5'i bekar katılımcılardan oluşmuştur. İş görenlerin eğitimlerine bakıldığında %33,7'si orta öğretim, %29'ı ön lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. En az lisans eğitimine sahip iş gören oranı %28,6 olarak gerçekleşmiştir. Turizm eğitimi alan iş görenlerin oranı ise %55,2 olarak hesaplanmıştır. İş görenlerin yaşları incelendiğinde ortalama yaşın 29,86±6,27 olarak hesaplanmıştır. Medyan yaş ise 29 olarak bulunmuştur. İş görenlerin ortalama aylık gelirleri de incelenmiş ve ortalama aylık gelirleri 1702±910,4 olarak hesaplanmıştır. İş görenlerin

işletmede çalışma süresi  $3,7\pm 3,78$  olarak bulunurken sektörde çalışma süresi ise  $8,20\pm 6,052$  olarak hesaplanmıştır.

Ankette yer alan ölçeklerin yapı geçerliliği, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte araştırılmış, güvenilirliğin bir parametresi olarak Cronbach's Alpha istatistiği kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan maddelerin ölçeği doğrulayıp doğrulamadıkları incelenmiş ve duygusal emek ve yabancılaşma ölçekleri ayrı ayrı incelenmiştir. Duygusal emek boyutunun doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen uyum ölçüleri  $\chi^2=99,46$ ; d.f.=67;  $\chi^2/df=1,48$ , RMSEA=0,044, NFI=0,95, NNFI=0,97, PNFI=0,70, CFI=0,98, IFI=0,98, RFI=0,93, GFI=0,95, RMR=0,042 şeklinde elde edilmiştir. Yabancılaşma boyutunda ise  $\chi^2=204,89$ ; d.f.=87;  $\chi^2/df=2,35$ , RMSEA=0,073, NFI=0,95, NNFI=0,97, PNFI=0,79, CFI=0,97, IFI=0,97, RFI=0,94, GFI=0,90, RMR=0,055 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeklerin yapı geçerlilikleri sağlanmıştır. Güvenirlik analizine göre tüm boyutlarda Cronbach's Alpha anlamlı bulunmuştur. Cronbach's Alpha istatistiği en küçük 0,716 olmak üzere derin davranış boyutunda, en yükseği ise 0,883 ile işe yabancılaşma boyutunda elde edilmiştir. Duygusal emeğin boyutları birleştirilerek, tekrar bir güvenilirlik analizi yapılmış Cronbach's Alpha istatistiği 0,828 bulunmuştur. Aynı işlem yabancılaşma boyutunda da yapılmış, yabancılaşmaya ait Cronbach's Alpha istatistiği 0,905 olarak hesaplanmıştır. Her bir ölçek ayrı ayrı ele alınarak, soru bütün korelasyonlar incelenmiş, negatif korelasyona sahip soru bulunmamıştır. Ayrıca ölçeklerden çıkarıldığında güvenilirliği yükselten herhangi bir soruya rastlanmamıştır. Ölçek soru ortalamalarına bakıldığında en küçük ortalama, 2,505 ile işe yabancılaşma boyutunda elde edilmiştir. En yüksek ortalama ise 3,541 ile yüzeysel davranış boyutunda elde edilmiştir. Etkileşim özellikleri boyutlarında da benzer sonuçlar elde edilmiş ve Duygu gösterim sıklığı boyutunun güvenilirlik istatistiği Cronbach's Alpha 0,769, ölçeğin ortalaması 3,90 elde edilmiştir. Duygu çeşitliliği boyutunda Cronbach's Alpha istatistiği 0,799, ölçek ortalaması 2,741 olarak hesaplanmıştır. Duygu yoğunluğu ölçeğinin güvenilirliği için Cronbach's Alpha istatistiği 0,705 ortalama ise 3,09 olarak elde edilmiştir.

İş görenlerin yüzeysel davranış (YDAV) ve derin davranışlarının (DDAV) işe ya da kendilerine yabancılaşmada nedensel bir faktör olup olmadığının araştırıldığı modele ait uyum ölçüleri araştırılmıştır. Uyum ölçülerinden bazıları,  $\chi^2=278,8$ ; d.f.=163;  $\chi^2/df=1,71$ , RMSEA=0,053, NFI=0,99, NNFI=0,99, PNFI=0,85, CFI=0,99, IFI=0,99, RFI=0,99, GFI=0,90, RMR=0,058 olarak elde edilmiştir. Uyum ölçütlerine göre model kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Yapısal modelin sınındığı modelde gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasında yer alan tüm yollara ait ilişkiler istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu ilişkilere yönelik en küçük t istatistiği 5,43 elde edilmiştir. Modele göre;

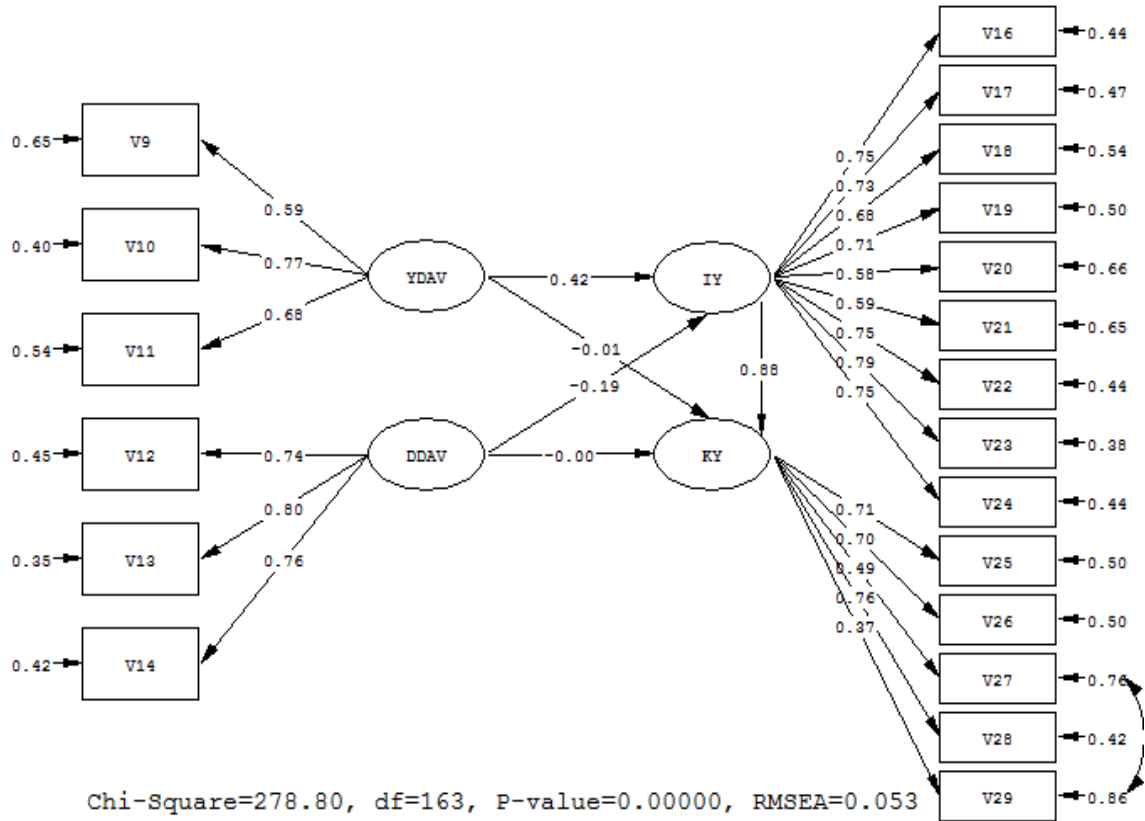
- İş görenlerin yüzeysel davranışları ile işe yabancılaşmaları arasında aynı yönde 0,42 birimlik istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $t=5,02$ ;  $p<0,01$ ). Dolayısıyla iş görenlerin yüzeysel davranışları artarken işe yabancılaşmaları da artmaktadır. İşgörenlerin yüzeysel davranışlarında gerçekleşen bir birimli artış işe yabancılaşmalarında 0,42 birimlik bir artma sağlamaktadır. Dolayısıyla hipotez bir desteklenmiştir.
- İş görenlerin yüzeysel davranışları ile kendilerine yabancılaşmaları arasında ters yönde 0,01 birimlik bir ilişki bulunmuştur ( $t = -0,10$ ;  $p > 0,05$ ). Bulunan bu ilişki hipotez 2'nin desteklenebilmesi için yeterli kanıt oluşturmamaktadır. Dolayısıyla hipotez iki desteklenememiştir.
- İş görenlerin, derin davranışları ile işe yabancılaşmaları arasında ters yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,19 birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $t = -2,43$ ;  $p<0,05$ ). Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin derin davranışlarında gerçekleşen bir birimlik



artış işe yabancılaşmalarında 0,19 birimlik bir azalma sağlamaktadır. Dolayısıyla hipotez üç desteklenmiştir.

- İş görenlerin derin davranışları ile kendilerine yabancılaşmaları arasında ters yönde 0,001 birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $t = -0,06$ ;  $p > 0,05$ ). İş görenlerin derin davranışları artarken işe yabancılaşmaları azalmaktadır. Ancak bu azalış istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Dolayısıyla hipotez dörtün desteklenebilmesi için yeterli kanıt elde edilememiştir.
- İş görenlerin işe yabancılaşmaları ile kendilerine yabancılaşmaları arasında aynı yönde 0,88 birimlik istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $t = 9,45$ ;  $p < 0,01$ ). İş görenlerin işe yabancılaşmalarında gerçekleşen bir birimlik artma, kendilerine yabancılaşmaların da 0,88 birimlik artış sağlamaktadır. Dolayısıyla hipotez beş desteklenmiştir.
- İşgörenlerin yüzeysel davranışları ile işe yabancılaşmaları (YDAV-IY) ve işe yabancılaşmaları ile kendine yabancılaşmaları (IY-KY) arasında yer alan ilişkiler (yollar) istatistiksel açıdan anlamlı bulunduğundan, işgörenlerde yüzeysel davranış, işe yabancılaşma üzerinden kendine yabancılaşma üzerine dolaylı etkiye sahiptir.
- İşgörenlerin derin davranışları ile işe yabancılaşmaları (DDAV-IY) ve işe yabancılaşmaları ile kendine yabancılaşmaları (IY-KY) arasında yer alan ilişkiler (yollar) istatistiksel açıdan anlamlı bulunduğundan, işgörenlerde derin davranış, işe yabancılaşma üzerinden kendine yabancılaşma üzerine dolaylı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Grafik 2’de verilmiştir.

**Grafik 2.** Yüzeysel Davranış ve Derin Davranışın Yabancılaşmaya Yönelik Yol Grafiği ve İlişkiler



Yüzeysel davranış ve derin davranışın yabancılaşmaya yönelik yapısal eşitlik modeli de,

$$IY=0.42*YDAV-0.19*DDAV$$

$$KY=0.87*IY-0.0069*YDAV-0.0033*DDAV \text{ şeklinde yazılabilir.}$$

İkinci yapısal model, araştırmada tam modeli gösterip birinci modele nedensel olabilecek işgörenlerin duygu sıklığı, duygu gösterim şiddeti ve duygu çeşitliliğini de dikkate alan bir modeldir. Araştırmada öncelikle modele ait uyum ölçüleri araştırılmıştır. Uyum ölçülerinden bazıları,  $\chi^2=489.73$ ; d.f.=327;  $\chi^2/df=1.49$ , RMSEA=0,045, NFI=0,93, NNFI=0,97, PNFI=0,80, CFI=0,97, IFI=0,97, RFI=0,92, GFI=0,88, RMR=0,053 olarak elde edilmiştir. Uyum ölçülerine bakıldığında modelin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Model ikiye yönelik aşağıdaki bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular;

- İşgörenlerin, duygu sıklığı ile işe yabancılaşmaları arasında ters yönde 0,27 birimlik anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $t = -2,91$ ;  $p < 0,01$ ). Dolayısıyla işgörenlerde duygu sıklığı artarken işe yabancılaşmalarında azalma olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç Hipotez altıyı desteklememekle beraber tersi bir sonuç oluşturmuştur.
- İşgörenlerin, duygu sıklığı ile kendine yabancılaşma boyutları arasında ters yönde 0,10 birimlik bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki  $H_7$ 'nin desteklenebilmesi için istatistiksel açıdan anlamlı kanıt oluşturamamaktadır ve hipotez yedi desteklenmemiştir ( $t = -1,22$ ;  $p > 0,05$ ).
- İşgörenlerin duygu yoğunluğu ile işe yabancılaşma boyutları arasında aynı yönde 0,14 birimlik bir ilişki bulunmuş ancak bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla hipotez sekiz desteklenmemiştir ( $t = 0,99$ ;  $p > 0,05$ ).
- İşgörenlerin duygu yoğunluğu ile kendine yabancılaşma boyutları arasında aynı yönde 0,26 birimlik bir ilişki belirlenmiştir ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=2,23$ ;  $p < 0,05$ ). Dolayısıyla hipotez dokuz desteklenmiştir.
- İşgörenlerin duygu çeşitliliği ile işe yabancılaşma boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı aynı yönde 0,28 birimlik anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $t = 1,97$ ;  $p < 0,05$ ). İşgörenlerde duygu çeşitliliği artarken işe yabancılaşmalarında da bir artış gözlenmiştir ve hipotez on desteklenmiştir.
- İşgörenlerin duygu çeşitliliği ile kendine yabancılaşma boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ters yönde 0,25 birimlik bir ilişki bulunmuştur ( $t = -2,10$ ;  $p < 0,05$ ). İşgörenlerde duygu çeşitliliği artarken kendine yabancılaşmalarında ise bir azalış gözlenmiştir ve hipotez on bir desteklenmiştir.
- İşgörenlerin duygu sıklığı ile işe yabancılaşmaları (DSIK-IY) ve işe yabancılaşmaları ile kendine yabancılaşmaları (IY-KY) arasında yer alan ilişkiler (yollar) istatistiksel açıdan anlamlı bulunduğundan, işgörenlerde duygu sıklığı, işe yabancılaşma üzerinden kendine yabancılaşma üzerine dolaylı etkiye sahiptir.
- İşgörenlerin duygu çeşitliliği ile işe yabancılaşmaları (DCES-IY) ve işe yabancılaşmaları ile kendine yabancılaşmaları (IY-KY) arasında yer alan ilişkiler (yollar) istatistiksel açıdan anlamlı bulunduğundan, işgörenlerde duygu çeşitliliği, işe yabancılaşma üzerinden kendine yabancılaşma üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

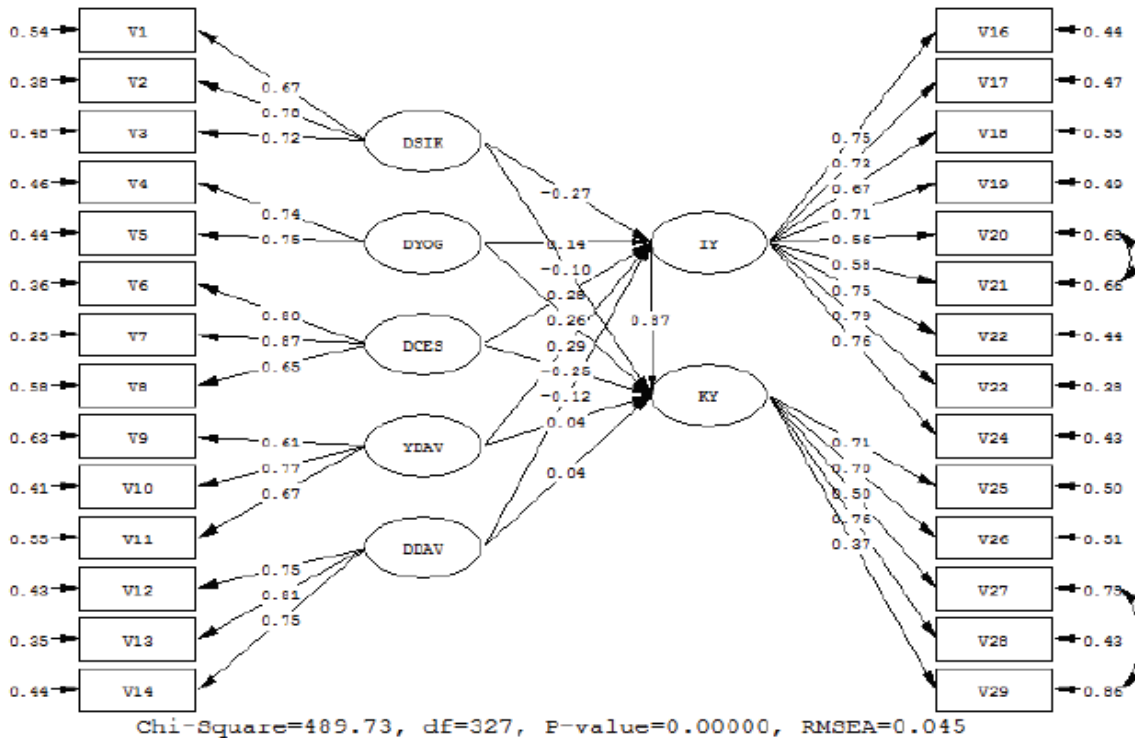
- İşgörenlerin, yüzeysel davranışı ile işe yabancılaşma boyutları arasında aynı yönde 0,29 birimlik istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $t = 3,26$ ;  $p < 0,01$ ). İşgörenlerde yüzeysel davranış artarken işe yabancılaşmada da artış gözlenmiş ve hipotez bir model –b- için desteklenmiştir.
- İşgörenlerin, yüzeysel davranış ile kendine yabancılaşma boyutları arasında aynı yönde 0,04 birimlik anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur ( $t = 0,56$ ;  $p > 0,05$ ). İşgörenlerde yüzeysel davranış ile kendine yabancılaşma arasındaki ilişki anlamlı olmadığından hipotez iki model –b- için desteklenememiştir.
- İşgörenlerin, derin davranış ile işe yabancılaşma boyutları arasında ters yönde 0,12 birimlik anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur ( $t = -1,43$ ;  $p > 0,05$ ). İşgörenlerde derin davranış ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı olmadığından hipotez üç model –b- için desteklenememiştir.
- İşgörenlerin, derin davranışı ile kendine yabancılaşma boyutları arasında aynı yönde 0,04 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Ancak belirlenen bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = 0,58$ ;  $p > 0,05$ ). Dolayısıyla model –b- için hipotez dört desteklenememiştir.
- İşgörenlerin, işe yabancılaşma ile kendine yabancılaşma boyutları arasında aynı yönde 0,87 birimlik istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $t = 9,08$ ;  $p < 0,01$ ). İşgörenlerde işe yabancılaşma artarken kendine yabancılaşma da artmakta olduğundan hipotez beş model –b- için de desteklenmiştir. Elde edilen sonuçlar a yönelik yol grafiği Grafik 3’de verilmiştir.

İşe yabancılaşma ve kendine yabancılaşma yapısal regresyon modelleri;

$$IY = -0,27 * DSIK + 0,14 * DYOG + 0,28 * DCES + 0,29 * YDAV - 0,12 * DDAV$$

$KY = 0,86 * IY - 0,096 * DSIK + 0,26 * DYOG - 0,25 * DCES + 0,041 * YDAV + 0,040 * DDAV$   
şeklinde yazılabilir.

**Grafik 3.** Duygusal Emek Boyutlarının Yabancılaşmaya Yönelik Yol Grafiği ve İlişkiler



## 7. TARTIŞMA

Araştırmada turizm işletmelerinde çalışanların duygusal emek faktörünün, çalışanların fiilen yaptıkları işe ve kendilerine (özbenlik) yabancılaşmasına ne yönde etki ettiğini belirlenmeye çalışılmıştır. İlişkiler yapısal eşitlik modeli ile araştırılmıştır.

Araştırmada, Hochschild (1983), Ünler Öz (2007), Brotheridge ve Grandey (2002), Morris ve Feldman (1996); Kaya ve Serçeoğlu (2013)'nin yapmış olduğu çalışmalarda olduğu gibi, yüzeysel davranış faktörünün işe yabancılaşmaya etki ettiği ve her iki modelde de işe olan yabancılaşmayı artırdığı belirlenmiştir. Çalışanların müşterilerle iletişim esnasında kendi duygularını gizleyerek, işlerinin gerektirdiği şekilde davranmalarının olumsuz sonuçlar doğurduğu ve işlerine olumsuz bakmalarına sebep olduğu yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir. Kaya ve Serçeoğlu (2013)'nin de belirttiği gibi işgörenlerin, işlerini anlamsız bulmaları ve yaşamak için ekonomik bir araç olarak görmeleri, işgören ile iş arasındaki uyumsuzluğa sebep olabileceği ve işe yabancılaşmanın kaçınılmaz bir hal alacağı unutulmamalıdır.

Analize göre her iki model için de yüzeysel davranış faktörünün kendine yabancılaşmaya etki etmediği saptanmıştır. İşe yabancılaşmaya etki eden yüzeysel davranış faktörünün kendine yabancılaşmaya etki etmemesi, çalışanların iş ile sosyal hayatlarını birbirinden ayrı tutması şeklinde açıklanabilir. Bununla beraber araştırma sonucunda, işe yabancılaşma faktörünün kendine yabancılaşmaya sebep olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda araştırma sonuçlarına göre; yüzeysel davranışın, dolaylı olarak kendine yabancılaşmaya sebep olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada ilk modelde derin davranış faktörünün işe yabancılaşma boyutuna ters yönde etkisinin olduğu ve derin davranış gösteren işgörenlerde işe yabancılaşmada azalma gözlenmektedir. Bu durumun, çalışanın içselleştirdiği duyguları sergilemesi ve ortaya çıkan olumsuzlukları duygusal zekayla başarmasıyla mutlu olduğu düşüncesi ile açıklanabilir. Turizm işletmeleri emek yoğun işletmeler olup işgören iş yaşamında ortaya çıkan olumsuzluklar karşısında elde ettiği başarının Hochschild ifade ettiği gibi çalışanın eski mutlu anlarını hatırlamaya çalışarak, ruh halini düzeltmeye çalışması olarak ifade edebilir. Böylelikle işgören yaşanan olumsuzlukların işinin bir parçası olduğu ve deneyimlenmenin işe olan öz güvenini artırabileceği şeklinde ifade edilebilecektir. Ancak duyguların yönetimin boyutlarından diğer bir ifadeyle duygusal emeğin boyutları olan duyguların sıklığı vd. modele dahil edildiğinde derin davranışın işe yabancılaşmada etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda her iki model için elde edilen verilere göre derin davranış faktörünün kendine yabancılaşma boyutlarına etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durumun, çalışanın içselleştirdiği duyguları sergilemesi sonucunda ortaya çıktığı söylenebilir. İçselleştirdiği duyguları sergileyen çalışanların, rol yapmamaları ve bir takım duyguları sergilerken kendilerini dayatma altında hissetmiyor olmaları sonucunda harcadıkları duygusal emeğin, yabancılaşma gibi ciddi bir sonuca ulaştırmadığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda turizm işletmelerinde işine yabancılaşan işgörenlerde kendine yabancılaşma da gözlenmiştir. İşgören örgüt kuralları çerçevesinde davranışlarını şekillendirmesi sonucu işine yabancılaşıyor ise bu yabancılaşma kendine yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Örgütte işlerin özellikle duygusal emek gerektiren davranışların rutinleşmesi iş veriminde düşüş, işe odaklanamama, çalışma düzenini bozan davranışların oluşması işe yabancılaşmayı besleyecektir. İşe yabancılaşan işgörenin kendine yabancılaşması da oluşacaktır. Babür (2009: 8), örgütlerde çatışma olgusunun yabancılaşmaya neden olabileceğini belirtmiştir. Bireyin yaşadığı çatışma duygusu örgüt ve bireysel nedenlerle ortaya çıkabilir ve daha sonraki süreçlerde yabancılaşmaya yol açabilecektir.

İşgörenlerde duygu sıklığı artarken işe yabancılaşmada azalma olduğu belirlenmiştir. Bu durum işgörenlerde müşteri ile iletişim sıklığının arttıkça işe olan yabancılaşmalarının azaldığını göstermektedir. Bir çalışanın müşterilerle hangi sıklıkta iletişim kurması gerektiği yaptığı işe göre farklılık gösterse de duygusal emeğin, müşterilerle iletişim sıklığı arttıkça daha yüksek oranda sarf edileceği belirtilmektedir (Pala 2008; 18). Ancak araştırmada literatürden farklı bulgu elde edilmiştir. Bu durum işgörenin müşteri ile iletişiminin iş tatminini artırıcı, değer yaratıcı müşteriye fayda yaratabilme duygusundan kaynaklanabileceği şeklinde ifade edilebilir.

İşgörenlerde duygu yoğunluğu artarken kendine yabancılaşma duygularında da artış olduğu belirlenmiştir. Ünler (2007; 9)'de belirttiği gibi işgörenlerde, müşteriye sergilenmesi gereken duygu yoğunluğu arttıkça sarf edilmesi gereken duygusal emekte artmaktadır. Dolayısıyla duygu yoğunluğu yaşayan işgören kendine yabancılaşabilecektir.

İşgörenlerde duygu çeşitliliği artarken işe yabancılaşmalarında da artış gözlenmiştir. Müşteri ile iletişimde olan işgörenin duygu çeşitliliği müşterilere gösterilmesi gereken duyguların yönetilmesi sonucunda birden fazla duygu sergilemesi ile gerçekleşmektedir. Dolayısıyla işgörenlerde duygu çeşitliliği arttıkça duygusal emek oranında artış göstermekte olup işe yabancılaşmaya neden olabilmektedir.

İşgörenlerde duygu çeşitliliği artarken kendine yabancılaşmada ise azalış olduğu belirlenmiştir. Birden fazla duygu çeşitliliği sergileyen işgörenlerin Morris ve Felman (1996)'da belirttiği gibi duygu çeşitliliği arttıkça duygusal emek oranı da artış gösterecektir ve kendine yabancılaşmada azalış gerçekleşmiş olacaktır.

## **8. SONUÇ**

Hizmet sektörünün müşteri ilişkilerini önemseyen ve müşteri ile birebir iletişimi zorunlu kılan yanı, çalışanların güler yüzlü, nazik ve içten davranmalarını gerektirmesidir. Bu durum çalışanın müşteriye sergilemesi gereken duyguları örgütün belirlediği kurallara göre kontrol etmesine sebep olmaktadır. Çalışanların sahip oldukları bireysel korkuları, günlük stresleri, aile içi sorunları, sağlık sorunlarını ve endişelerini saklamaları ve müşterilere güler yüzlü, keyifli, hizmet vermekten memnun görünme çabaları, sarf ettikleri duygusal emeğin olumsuz sonuçlar yaratmasına sebep olmaktadır. Bu sonuçlar, iş doyumsuzluğu, örgütten uzaklaşma, tükenmişlik ve yabancılaşma gibi birçok olumsuz örgütsel ve bireysel soruna yol açmaktadır.

Turizm işletmelerinin emek yoğunluğu, müşteri odaklılık, yüksek devir hızı gibi özellikleri insan kaynakları uygulamalarının önemini arttırmaktadır. İşverenlerin, çalışanların işe alımlarında duygusal emek göstermeye yatkın eleman seçimleri, verimlilik, karlılık gibi kaygıları sebebiyle önem kazanmıştır. Duygusal emek göstermeye yatkın eleman alım isteğinin sebebi, duyguların öğrenilemeyeceğine ve değiştirilemeyeceğine dair inançtan kaynaklanmaktadır. İşletmelerin çalışanlarına, birtakım duyguları öğretmeye çalışması, samimi davranışlar sergilemeleri konusunda dayatmalarda bulunması, çalışanların fiziksel yorgunluk dışında duygusal stres yaşamalarına ve yabancılaşma gibi önemli bir sorunun ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Çalışanların içinde bulunduğu örgüte, örgüt kültürüne uyum sağlayamaması ve uzaklaşması örgütsel yabancılaşmaya sebep olmaktadır. Bu durum sadece iş arkadaşlarından uzaklaşma şeklinde gerçekleşebileceği gibi, kimi zaman kişinin çalıştığı örgüt içinde kendini yetersiz görmesi şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Duygusal emek sürecinde duygularını kontrol altına almaya çalışması, hissetmediği duyguları hissediyormuş gibi yapması, örgütün dayattığı duyguları sergilemesinin olumsuz sonucu olarak çalışanın yabancılaşma hissi müşteri tarafından hissedilebilir. Bu durum işletme açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Turizm

işletmelerinin bu tür durumlarla karşılaşmaması için, yabancılaşmanın nedenlerini tespit etmesi ve önlemler alması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKOĞLAN KOZAK, M, GÜÇLÜ H. N., (2008), Turizm İşletmelerinde Duygusal Çaba Faktörlerinin İşe Alma Sürecinde Kullanılması Üzerine Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, 39-56.
- BABÜR, S., (2009), *Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- BROTHERIDGE, C M, GRANDEY A. A., (2002), Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of People Work, *Journal of Vocational Behavior*, p.60.
- DEMİREZ, F, TOSUNOĞLU N., (2017), Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. Cilt 6, Sayı 2, ss 69-88.
- DEVELİOĞLU, K. ve TEKİN, Ö. A., (2012), Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Yıl:2012, C:4, S:3, s. 121-128
- DURAN E. GÜMÜŞ M., (2013), Turizm Lisans Öğrencilerinin Duygusal Emek Deneyimlerinin Kariyer Tercihlerine Etkileri, *Dokuz Eylül Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 2.
- DURAN E. GÜMÜŞ M., (2010), Turizm İşletmelerinde Duyguların Yönetimi Sorunu, *11. Ulusal Turizm Kongresi*, 2-5 Aralık 2010, Detay Yayıncılık 1. Baskı, Ss:169-179.
- DURCAN, N. M., (2007), *Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- EROĞLU, Ş. G., 2014, Örgütlerde Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı 19, Ss 147-160
- GÖKTÜRK, İ, GÜNALAN, M., (2006),. Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan., *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ..B.F. Dergisi*, Sayı: 11, ss. 127-143.
- GÜREL, E. B., BOZKURT, Ö.Ç., (2016), Duyguların Yönetilmesinin, İş Tatmini ve Duygusal Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkileri, *Mehmet Akif Ersoy Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 14 Ss: 133-147.
- GÜNGÖR, M., (2009), “Duygusal Emek Kavramı: Süreci ve Sonuçları”, *Kamu-İş*; Cilt:11, S:1, İstanbul
- HAMARAT, B, GÜLER, O, DURAN E, GÜMÜŞ, M, TUFAN, E., (2014), Çevresel Tehdit, Çevresel Bilinç ve Çevresel Tutum, Çevre Odaklı Davranışı Etkiler Mi? Çanakkale Sivil Toplum Kuruluşları Örneği, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, 7/2.
- HOCHSCHILD, A. R., (1983), *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, C.A: University of California Press.
- KAYA, U; SERÇEOĞLU N., (2013), Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma., *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/1.
- KAYA, U. ve ÖZHAN, Ç. K., (2012), Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa: 109-130

- KORMAN, A. K., (1981), Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers, *Academy of Management Journal*, Vol. 24, No. 2, 342-360.
- KÖKSEL, L., (2009), *İş Yaşamında Duygusal Emek ve Ampirik Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi, Manisa
- MORRIS, J. A, FELDMAN, D.C., (1996), The Dimensions, Antecedents and Consequences of Emotional Labor., *Academy of Management Review*, Vol.21 (4), pp.986-1010.
- ÖZBEK, M.F., (2011), “Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, 231-248.
- PALA, TUĞBA, P., (2008), *Turizm İşletmelerinde Çalışanların Duygusal Emek Düzey ve Boyutları*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Mersin.
- PARSAK, G., (2010), *Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- ŞİMŞEK, M. Ş, ÇELİK, A, AKGEMCİ, T, FETTAHLIOĞLU.T., (2006), Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 15, ss. 569-587.
- TEZCAN, M., (1985), Gençlik ve Yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, Cilt 28, ss. 121-127. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/519/6511.pdf>
- TEZCAN, M., (1983), Eğitimde Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 1, ss. 245-254. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6344.pdf>
- TOKMAK, İ., (2014), Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/3, 134-156
- ULUSOY, H., (1988), Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe-Yabancılaşma, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt: 32, Sayı: 1-2, ss. 77-84, Ankara
- ÜNLER ÖZ, E., (2007), *Duygusal Emek Davranışlarının Çalışanlarının İş Sonuçlarına Etkisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- YILDIZ, F. Z., (2017), *Duygusal Emek ve Yabancılaşma İlişkisi: Kabin Memurlar Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İnsan Kaynakları Yönetimi AD. Sakarya
- YILMAZ, G; AŞKIN K; SAYIM Y., (2010), Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Paradoks Ekonomi, *Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, Sayfa:87-107.
- YILMAZ, V., (2004), Consumer Behaviour Of Shopping Center Choice. *Social Behavior and Personality*, Vol. 32, Issue: 8, 783-790.
- YILMAZ, V. ÇELİK, E. H., (2000), *Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-1*. Pegem Akademi.1. Baskı. 1-18. Ankara.
- YÜMNİ S., (2002), *Çağdaşlaşma Yabancılaşma ve Kimlik*, İstanbul, Rağbet Yayınları. 1. Baskı. İstanbul.



**Journal of Life Economics**

Cilt / Volume 6, Sayı / Issue 2, 2019, pp. 217-238

E - ISSN: 2148-4139

URL: <http://www.ratingacademy.com.tr/ojs/index.php/jlecon>

DOI: <https://doi.org/10.15637/jlecon.6.013>

Araştırma Makalesi/Research Article

**YÖNETİM KADEMESİ AÇISINDAN STRATEJİK İNSAN  
KAYNAKLARI UYGULAMALARININ İŞLETMENİN MALİ VE  
BÜYÜME PERFORMANSINA ETKİSİ**

*THE IMPACT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCES PRACTICES ON  
FINANCIAL AND GROWTH PERFORMANCE OF THE BUSINESS IN  
TERMS OF MANAGEMENT LEVEL*

**Emel BURAK \***

*\*Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, Vize Melsek Yüksek Okulu, TÜRKİYE,*

*E-mail: [emelburak@klu.edu.tr](mailto:emelburak@klu.edu.tr)*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7782-9149>*

Geliş Tarihi: 15 Mart 2019; Kabul Tarihi: 28 Nisan 2019

**Received: 15 March 2019; Accepted: 28 April 2019**

**ÖZET**

*Bu çalışmanın amacı; stratejik insan kaynakları uygulamalarının, işletmenin mali ve büyüme performansına etkisini araştırmaktır. Çalışma, Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde, yönetici pozisyonundaki katılımcılar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca tüm Türkiye’den daha geçerli bir örneklem evreni oluşturabilmek için farklı bölgelerdeki işletmelerin yönetim pozisyonlarına anket ulaştırılarak veri toplanmaya çalışılmıştır. Çeşitli aşamalar sonucunda elde edilen 304 anketin sağladığı veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizde işletmenin stratejik insan kaynakları uygulamaları, işletmenin mali ve büyüme performansına etki ettiği görülmektedir. Araştırma sonuçları literatürdeki araştırmaları desteklemektedir. Araştırma bulguları yorumlanmış, yönetsel uygulamalara ilişkin öneriler detaylı bir şekilde sunulmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** *Stratejik insan kaynakları uygulamaları, mali performans, büyüme performansı, işletme performansı*

**JEL Kodları:** *M10, M12*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to investigate the effects of strategic human resources practices on the financial and growth performance of the business. The study was carried out on participants in managerial positions in businesses operating in the Marmara Region. In addition, an attempt to collect data was made by delivering questionnaires to the management positions of the businesses in different regions to form a more valid sampling population from the whole of Turkey. The data which were*

*provided by 304 questionnaires obtained as a result of various stages were analyzed by SPSS program. In the analysis, it is seen that the strategic human resources practices affect the financial and growth performance of the business. The results of the research support the literature. The findings of the research were interpreted and the suggestions for managerial practices were presented in detail.*

**Keywords:** *Strategic human resources practices, financial performance, growth performance, business performance*

**JEL Codes:** *M10, M12*

## 1. GİRİŞ

Son yıllarda yaşanan teknolojik ilerlemeler ile işletmelerin içinde buldukları rekabet koşullarıyla baş edebilmeleri açısından çeşitli değişkenlerin araştırma konusu olmaktadır. Dünya tarihinde yaşanan global finansal krizler, işletmeleri uygulamalarında daha farklı stratejileri benimsemeleri gerektiğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. İşletme esas itibarıyla çok yönlü stratejiler ile bünyesine değer katma yolları arayışı içerisinde olmaktadır. Bu sebeple Stratejik insan kaynakları uygulamaları, birçok bilim adamının araştırma konusu olmuştur. Yapılan birçok çalışmada işletmenin sürdürülebilir bir başarı elde etmesi açısından, stratejik insan kaynakları uygulamalarının lokomotif görevi üstlendiği görülmektedir. Stratejik insan kaynakları uygulamaları, işletmenin kontrol altında tuttuğu ve iç paydaşını oluşturan insan kaynağının ilişkili olduğu tüm tarafların kazancını korumayı amaçlayan bir yönetim anlayışıdır. Çalışmanın amacı sürdürülebilir bir başarı için gerekli olan işletmenin mali ve büyüme performansına, stratejik insan kaynakları uygulamalarının etki edip etmediğini ortaya koymaktır. Çalışmada veri toplama metodu olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çeşitli büyüklükteki işletmelerin, yönetim kademelerindeki yöneticilerine ulaşılmıştır. Hazırlanan ankette yöneticilere, stratejik insan kaynakları uygulamaları, işletmenin mali ve büyüme performansına yönelik sorular sorulmuştur. Yüz yüze, telefon ve e-mail aracılığıyla ulaşılan anketlerden, çalışmaya dahil edilebilecek nitelikte olan 304 anketin sağladığı veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir.

## 2. STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI

Stratejik İnsan kaynakları yönetimi en yalın tanımıyla, örgütün stratejik amaçlarının gerçekleştirilmesi ve bireysel iş gören ihtiyaçlarının tatmini açısından insanların etkin ve verimli bir şekilde yönlendirilmesi ve kullanılmasını ifade eder (Bingöl, 2010). Stratejik insan kaynakları uygulamaları, bir organizasyon içerisinde yüksek performanslı iş gücünün kazanılması, eğitilmesi, geliştirilmesi, kariyer planlamasının yapılması, ödüllendirilmesi, performansının değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi gibi tüm etkinliklerin yönetilmesidir (Barutçugil, 2004).

### 2.1. İşe Alma ve Seçme

Eleman alma faaliyetleri, temel olarak işe alma uygulamalarının örgüt stratejisi ve fonksiyonları çerçevesinde ortaya çıkan iş gereklilikleriyle bütünleştirilmesidir (Smith, 1987). Personel seçimi, birbirini tamamlayan bir zincirin halkaları gibi, birçok aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamaların her birini objektif hale getirmek gerekmektedir. Bir işletme için işe eleman alımında esas nokta yeni ortamda en iyi şekilde çalışacak, kendini geliştirip yeni şeyler öğrenecek ve özel bir yönlendirmeye gereksinim duymayacak insanları belirlemektir. Stratejik işe alım sürecinde; katı bir eleme sürecinden geçen insanların seçkin bir kuruma geldiğini hissetmesini sağlanması çalışanın gözünde işletme imajı kazandırma noktasında dikkate alınması gereken bir faktördür. Bu durum çalışanın da, işletmede performans beklentisinin

yüksek olduğunu ve çalışanlara değer verildiği algısı geliştirecektir (Pfeffer, 1995). Bu uygulamalar çalışan-işletme arasındaki bağı güçlendirmeye ve de hem çalışan açısından bireysel performansı hem de işletme açısından örgütsel performansı geliştirmeye yardımcı olacaktır.

Çalışanı işletmeye kazandırılmasında, örgütün çalışan becerilerini geliştirmek için çeşitli insan kaynakları uygulamalarını benimsemesi gerekmektedir. Burada ilk basamakta, işletmenin üstün niteliklere sahip insanları işe alma politikası yer almaktadır. Dolayısıyla en iyi niteliklere sahip çalışanları seçme politikası işletme kadrosunun kalitesini artıracak, bu noktaya uygun prosedürler geliştirilmeye odaklanılacaktır (Delaney ve Huselid, 1996).

## **2.2. Eğitim ve Geliştirme**

İnsan kaynakları eğitimi, işletmenin bünyesine kazandırılan çalışanların iş ile ilgili yetkinlikleri daha kolay bir şekilde öğrenmesi ve bu yetkinlikleri geliştirmesi amacıyla yürütülen nitelikli programları ifade etmektedir (Noe, 2009). İnsan kaynakları eğitimi ile çalışanların iş için gerekli bilgi ve yeteneklerini geliştirmesi, mevcut ve potansiyel işler için gerekli niteliklere sahip olması ve bu nitelikleri artırması, kazandırılan beceriler ile örgütsel bazda sorunların çözülmesine yardımcı olabilecek seviyeye ulaşması amaçlanmaktadır (Özçelik, 2015). Bu şekilde bireysel ve örgütsel gelişim sağlanacak ve ortak hedefler doğrultusunda performans artırılmaya çalışılacaktır.

İnsan kaynakları yönetiminde, iş görenlerin eğitim uygulaması çok yönlü bir süreçtir. İlk olarak göreve yeni başlamış iş görene işletme hakkında bilgiler verilmeli, işletmenin amaçları ve politikaları, her bir çalışanın anlama ve algılama düzeylerinde anlatılarak, çalıştıkları birime karşı örgütsel bağlar geliştirilmeye çalışılmalıdır (Alpugan vd, 1993). Esasen eğitim ve yetiştirme faaliyetlerinin odak noktası, çalışanların bugünkü veya gelecekte yapacakları düşünülen işleri daha nitelikli olarak yerine getirebilmeleri için, bilgi ve davranış açısından değişmelerini ya da değiştirilmelerini süreç dahilinde gerçekleştirmektir (Koçel, 2011).

Mevcut Pazar şartlarında rekabet genel itibariyle, örgütlere rakipleri karşısında üstünlük sağlayan, bilgi ve uzmanlık olarak nitelenen yeteneklere dayanmaktadır. Birçok işletme temel yeteneklerini sürdürebilecek insan kaynaklarını oluşturabilmek için stratejilerinde ana faktör olarak eğitim ve geliştirmeyi öne çıkarmaktadır. Eğitim ve geliştirme gibi insan kaynakları yönetimi uygulamalarının oluşturduğu, işletmeye özgü insan sermayesi yatırımları rekabet üstünlüğü sağlayabilen kaynaklar olmaktadır (Hester, 2005).

Eğitim faaliyetleri işletmeye birçok yönden kazanç sağlamaktadır. Bu kazanç evresi kısa veya uzun bir zaman dilimini kapsayabilmektedir. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile çalışanların yerine getirdikleri işler minimum hata içerecek, bu durum işletme içerisindeki maliyetleri aşağıya çekecektir. Az hata ile çıktı verme, çalışanın yerine getirdiği iş kapsamında kendine güven geliştirmesine yardımcı olacak, moral ve tatmin düzeyini arttıracaktır (Xiao, 1996). Eğitim fonksiyonunun bir diğer yararı yenilikçi fikirlerin oluşması için uygun şartları yerine getirmektir. Aynı zamanda, bu fikirlerin çeşitlendirilmesi için mevcut alt yapıyı oluşturmaktır (Brocbank, 1999; Jaw ve Liu, 2003). İşletmeler eğitim uygulamaları aracılığıyla çalışanların yenilikçi fikirler üretmeleri için gerekli alt yapıyı sağlamaktadır. Bu durum insan kaynakları uygulamaları içerisinde, eğitim ve geliştirme fonksiyonunun çalışanlar açısından farklı bir boyutu olarak ele alınmasını sağlamaktadır.

## **2.3. Kariyer Yönetimi (Örgüt İçi Yükselme)**

Kariyer, kelime anlamı olarak bireyin başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş veya pozisyon olarak tanımlanmaktadır (Bilge, 2010). Yetişmiş ve yetenekli iş gücünü işletmede tutabilmek

ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Bu sebeple nitelikli iş gücünün, gelişmeye açık bir kariyer yönetimi ile elde tutulması daha kolay hale gelmektedir. Bu uygulama ile işletme daha nitelikli iş gören istihdam etme olanağı bulmaktadır (Uzun, 2003).

Kariyer Yönetimi, kişinin kendisi ve çevresi ile ilgili farkındalığını artırarak kariyer amaçları belirlemesini, belirlediği kariyer hedefleri ile ilgili geribildirim almasını ve kariyerindeki somut ilerlemeyi ele alan bir süreci kapsamaktadır. Kariyer yönetiminin aşamalarından olan ve örgütler açısından hayati önem taşıyan kariyer planlama ise çalışanların değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir. Bu nitelikli süreç, çalışanların bireysel olarak daha mutlu ve işlerinde daha verimli olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca geleceğini tahmin edebilen, kendisini neyin beklediğini bilen, amacını ona göre belirleyen, yüksek motivasyona sahip, kendini işine adayan çalışanlar meydana getirmektedir (Bilgin, 2008).

Kariyer geliştirme fonksiyonu gerçekleştirilirken işletmeler birçok araçtan ve uygulamadan yararlanmaktadır. Kariyer yönetimi araçları arasında kariyer haritaları, kariyer danışmanlığı, kariyer rehberliği, kariyer merkezleri, koçluk, eğitim ve geliştirme programları, iş rotasyonu ve iş zenginleştirme uygulamaları yer almaktadır. Kariyer uygulamaları ise iç işe alım (terfi ve transferler), işten çıkarma, emeklilik, oryantasyon, yönetici geliştirme ve örgütsel yedeklemeden oluşmaktadır (Özdemir, 2005).

Daha önce insan kaynakları işe alma ve seçme başlığı altında değinildiği gibi örgütlerin belli bir pozisyonu boş kaldığında eleman alımı için iki seçenekleri vardır; Örgüt dışından eleman alımı ve örgüt içinden eleman alımı ya da bir başka ifadeyle örgüt içinden yükseltmedir. Örgütler bazı durumlarda boş pozisyonlar için içsel işgücü piyasası tercih etmektedir. Bu anlamda örgüt içindeki diğer birimler ya da örgütsel hiyerarşideki diğer düzeylerden elemanların aktarımı yoluna gidilmektedir. Kariyer yönetimi bazında örgüt içinden elemanların aktarımı, örgüt içinden yükseltme olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içinden yükseltme uygulaması bir ödül niteliğinde kullanılabilir. Bu sayede yükselen elemanlar, daha yüksek performans gösterdiklerinde işletmeye eğitim ve geliştirme maliyetlerinin düşürülmesi noktasında katkı sağlamaktadır (Schuler ve Jackson, 1987).

#### **2.4. Ödüllendirme ve Performans Değerleme**

Performans kelimesi, bir işe yönelik sarf edilen gücü nitelemektedir. Başka bir deyişle, belirlenen bir amacın gerçekleştirilme derecesi performans olarak tanımlanmaktadır (Argon ve Eren, 2004). Performans değerlendirme; belirli bir görev ve iş tanımı çerçevesinde çalışanların, bu iş ve görev tanımlarını ne şekilde gerçekleştirdiğinin ve çalışanların tanımlanmış olan görevlerini belirli bir süre içerisinde gerçekleştirme düzeyinin belirlenmesi sürecidir (Bayraktaroğlu, 2006).

Performans değerlendirme sistemleri, çalışanın verimliliğine etki eden, kısmen yükselten ve belirlenen amaçlar doğrultusunda örgüte en çok katkı sağlayacak araçlardan biri olarak kabul edilmektedir. Performans değerlendirme uygun şekilde kullanıldığında, çalışanların performanslarını geliştirmeleri için teşvik eden bir unsur olmaktadır. Performans üzerinden yapılan değerlemeler; geribildirim, beklenti ve gerçekleştirilen performans arasındaki farkın belirlenmesini sağlamaktadır (Hester, 2005). Performans değerlemeden elde edilen bilginin doğru uygulanmasıyla birlikte çalışanlara yönelik somut bir geribildirim, çalışan performansının objektif olarak ortaya konulmasına yardımcı olacaktır. Performans değerlendirme fonksiyonunun, müşteriler ve çalışanların farklılaşan ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılarken değişen çevreyle uyum içinde olması gerekmektedir (Jain, 2005). Performans değerlendirme; çalışanların işe yönelik sarf ettikleri enerji ile ilgili geri bildirimde bulunarak gelişme gerektiren performans ihtiyaçlarını ortaya koymak, ödüllendirme gerektiren

uygulamaları tespit etmek, sonuçlara ilişkin kararları vermek ve sonuç itibarıyla işletmenin insan kaynakları seçme ve yerleştirme kararlarına ilişkin nitelikli bilgileri üretmek adına stratejik öneme sahiptir (Akın, 2002).

### **2.5. Performans Geri Bildirimi**

Çalışanların yerine getirmekle yükümlü oldukları işleri talep edildiği gibi yapıp yapmadıkları ve hangi performans düzeyinde çalıştıkları ve uymaları gereken hususlar hakkında bilgi verilmesi çalışan ve işletme açısından ciddi öneme sahiptir. Örgüt içerisinde doğru bir bilgilendirme süreci gerçekleştirildiği takdirde, performansın geliştirilmesinde önemli bir başarı elde edilebilir. Başarılı bir geri bildirim süreci, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişimi güçlendirmektedir. Süreç içerisinde karşılıklı bilgi paylaşımı aracılığıyla organizasyonel şeffaflık ve açıklık artırılmaktadır. Ayrıca bu geri bildirim, çalışanların organizasyona ve yöneticilere karşı olan bağlılıklarının artırılmasına ve güven düzeylerinin yükseltilmesine olanak tanımaktadır. Eğer bu süreç gerçekleşmezse ya da yeterince başarılı olamazsa, çalışanların motivasyonu ve örgüte bağlılıkları noktasında sıkıntılar yaşanabilir. (Peçen, 2012).

### **2.6. Ücret Sistemi**

Emeğin fiyatı olarak değerlendirilen ücret, insan kaynakları için yapılan bütün ödeme biçimlerini kapsamaktadır. Genel itibarıyla iş görenin ortaya koymuş olduğu gücün parasal karşılığı olarak tanımlanmaktadır. Ücret; saat, hafta ve aylık olarak ödenebileceği gibi ödeme yapılan çalışan kümelerine göre farklı şekillerde adlandırılabilir (Ataay, 1996). Ücret yönetimi kapsamında işletmeler birçok ücret sisteminden yararlanmaktadır. Ücret sisteminin nitelikli olarak bir fayda/kazanç mantığı gözetmesi, ücretlerin yüksek olması, teşvik sisteminin uzmanlığa/yeteneğe dayalı olması, teşvik sisteminin grup tabanlı olması (kazanç paylaşımı, vb.), teşviklerin maaşlarda yıllık artışları içermesi ve teşvik sisteminin performansa dayalı olması gerekmektedir (Takeuchi, 2003).

### **2.7. Yazılı Politika ve Dokümantasyon**

İşletme içerisindeki yazılı politikalar yöneticilere ve çalışanlara rehberlik yapan bir dizi kural ve ilkelerden oluşmaktadır. Bu ilke ve kural dahilinde işletme, örgüt içerisinde bilinç ve düzen kazanmanın yanı sıra paylaşılan ortak bir örgüt disiplini geliştirmektedir. Bu durum çalışanlara ve yöneticilere hangi durumda hangi prosedürün uygulanacağı konusunda zaman kazandırmakta, ayrıca belirsizliğin önüne geçilerek alınan kararları daha nitelikli kılmaktadır.

Yazılı politikalar ve dokümantasyon çalışmalarının içerisinde organizasyonel el kitapları ciddi öneme sahiptir. Organizasyon el kitapları, işletmelerin kendine özgü yönetim ilkelerinin kurulmasına ve yerleşmesine büyük ölçüde yardım etmektedir. İşletme içindeki tüm birimlerin görevleri, yetki ve sorumluluklarını, kime emir verecekleri ve kimden emir alacakları, ne gibi raporlar düzenleyeceklerini, nerelere gönderileceklerini ve hangi kayıtları tutacaklarını kesin olarak belirlemektedir. (Peçen, 2012). İnsan kaynakları yönetimi içerisinde değerlendirilen bu uygulama, tüm sistemin belirli bir nizam içerisinde işleyişini sağlama açısından önemlidir.

## **3. İŞLETMENİN MALİ VE BÜYÜME PERFORMANSI**

Performans, genel anlamda amaçlanmış ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni nicel veya nitel olarak belirleyen bir kavramdır. Önceden belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının ölçülmesi performansın konusudur. Performans, belirtilen amaçlara ve hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının kalitatif ve kantitatif yöntemlerle tespit edilmesidir (Agus vd, 2001). Bu açıdan değerlendirildiğinde performans hedef sonuç ilişkisine yoğunlaşmaktadır (Çınar, 2014). Bu sebeple hedef ve sonuç arasındaki uyuma düzeyi olarak da

değerlendirilebilir. Performans çok farklı açılardan değerlendirilebilir ve her bir değerlendirme, ileri süren kişinin yaklaşımına göre farklılık göstermektedir (Ford ve Schellenberg, 1982; Dess ve Robinson, 1984). İşletme ile ilgili her bir çıkar grubu (yöneticiler, çalışanlar, tedarikçiler vb.) kendi açısından değerlendirerek, performansın değişik boyutlarına odaklanabilirler. Performans, en az maliyet ile gerçekleşen etkin çıktı ve bu çıktı ile elde edilen sonuç arasındaki ilişkidir (Apaydın, 2007)

Performansın ölçülmesinde çeşitli veriler kullanılmaktadır. İşletme performansı, objektif (finansal- nicel veriler) ve sübjektif (finansal olmayan- nitel veriler) olarak ölçülebilir (Küçükkanca vd, 2006). Temel olarak niteliksel performans ölçütleri: Çalışanların işletmeye bağlılığındaki artış, Çalışanların iş tatminindeki artış, İşletmenin genel performansı, Yeni hizmet veya ürün geliştirme başarısı ve servis ve ürün kalitesindeki gelişmedeki artış olarak değerlendirilmektedir. Niceliksel performans ölçütleri ise: Toplam varlık (aktif) karlılığı, Ciro Karlılığı (Kar/Toplam satışlar), Öz sermaye / Yatırım karlılığı (Kar/öz sermaye), Satışların artışı, Pazar payı artışı olarak sıralanmaktadır (Ergün, 2003). Bir başka kaynakta ise niteliksel performans göstergeleri; gelir, nakit akışı, aktif kârlılığı ve öz kaynak kârlılığı gibi unsurlardan oluşmaktadır. Niceliksel performans göstergeleri ise; paydaşların pazar payı, satışlardaki büyüme, müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati, marka değeri, yetenekli çalışanları elde tutma, bilgi edinim ve kullanımı, süreç yenilikleri ve değişim yönetimi gibi ölçütleri içermektedir (Altuntaş ve Dönmez, 2010).

İyi bir ölçme sistemine sahip olmak için, öncelikle iyi bir örgüt stratejisi gereklidir. Çünkü performans ölçütleri, stratejiye ve vizyona ulaşmak için örgütün odaklanması gereken kritik başarı faktörlerinin analizinden elde edilen veriler ışığında tanımlanmaktadır (Brown ve Caylor, 2004).

İş süreçlerinin yeniden yapılanması koşulunda uygun bir performans ölçme sistemi, kişilerin takımlar halinde çalışmasını hesaba katan ve müşteri için çıktı üreten bir sistemdir. Kuwaiti ve Kay (2000)' a göre, performans ölçme sistemi, iş sürecinin yeniden tasarlanmasının başarısını sağlamak için gerekli rolleri gerçekleştirmesi anlamına da gelmektedir. Kullanılacak ölçüler, daha fazla katılımcı ve daha fazla müşteri odaklı olan yetenekli çalışanları motive edecek şekilde olmalıdır (Altındağ, 2011).

#### **4. STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI İLE İŞLETMENİN MALİ VE BÜYÜME PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ÇALIŞMALAR**

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi, işletme adına yöneticilerin üzerinde çalışması gereken önemli konular arasındadır. Bir örgütün mevcut ve gelecekteki insan kaynakları yönetimi uygulamaları, örgütün genel stratejik amaçlarının planlanmasında ve gerçekleştirilmesinde belirleyici olmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları özellikle bir örgütün rekabet stratejisinin içinde yer aldığı sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmaya yardımcı olmaktadır (Huselid, 1995). İnsan kaynakları ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda, iyi planlanmış profesyonel bir insan kaynakları yönetimi sisteminin hem bireysel performansı hem de işgücü verimliliğini ve örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Snell-Dean 1992; Huselid, 1995; Delaney ve Huselid, 1996; Delery ve Doty, 1996; Welbourne ve Andrews, 1996; Ichniowski vd., 1997, Huselid vd., 1997; Harel ve Tzafir, 1999; Guthrie, 2001; Wan vd., 2002; Ahmad ve Schroeder, 2003; Chow, 2004; Singh, 2004; Tzafir, 2006; Kaya, 2006; Genç, 2009; Akın, 2009).

İnsan kaynakları yönetimi, politika ve uygulamalarının örgüt performansı üzerindeki etkisi, insan kaynakları yönetimi, endüstriyel ilişkiler ve örgütsel psikoloji alanlarında önemli

araştırma konuları arasında yer almaktadır (Huselid, 1995). Uluslararası düzeyde yapılan çalışmaların ortak noktası, insan kaynakları yönetiminin pozitif olarak örgütsel performansı etkilediği ve insan kaynakları yönetimi ve örgütsel performans arasında pozitif yönde bir ilişki olduğudur (Snell- Dean 1992; Huselid, 1995; Delaney ve Huselid, 1996; Delery ve Doty, 1996; Welbourne ve Andrews, 1996; Ichniowski vd., 1997, Huselid vd., 1997; Harel ve Tzafrir, 1999; Guthrie, 2001; Wan vd., 2002; Ahmad ve Schroeder, 2003; Chow, 2004; Singh, 2004; Tzafrir, 2006; Kaya, 2006; Genç, 2009; Akın, 2009). İKY uygulamalarının örgütsel performans üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu ve hangi faktörlerden etkilendikleri önemlidir. İKY uygulamalarının yerine getirilmesinden çok İK (İnsan Kaynakları) bölümünün ve çalışanların bu uygulamaları nasıl algıladıkları ve uygulamaya geçirdikleri önemlidir (Hailey vd., 2005).

İKY uygulamaları ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi konu alan birçok çalışma söz konudur. Konu ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmasının ortak nedeni işletmelerin performans artışlarını uzun süreli ve sürdürülebilir hale getirme çabalarıdır. Ulusal ve uluslararası olan bu çalışmalardan temel sayılabilecek belli başlı çalışmalara aşağıda yer verilmiştir;

1992 yılında yapılan çalışmada performans değerlendirme uygulamasının işletme performansı ile pozitif ilişkili olduğunu bulunmuştur. Ayrıca aynı yazarlar, ücret sistemiyle örgütsel performansın farklı bir boyutu olan kalite arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. (Snell-Dean, 1992). 1995 yılında yapılan çalışmada 13 yüksek performanslı iş uygulamaları arasındaki ilişki ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Bu uygulamalar içinde yer alan işe alma, seçme, eğitim, bilgi paylaşımı, tutum değerlendirme, iş tasarımı ve diğer bazı uygulamalar 968 büyük işletmede incelenerek değerlendirilmiştir. Bu uygulamalar işgücü değişim oranı, verimlilik, yatırımların getiri oranı ve firmanın pazar değeri gibi örgütsel performans göstergeleri üzerinde incelenmiştir. Yüksek performanslı iş uygulamalarının hem çalışan çıktıları (her çalışan için personel devir hızı, verimlilik ve satışlar) hem de kısa ve uzun dönemli finansal performans göstergeleri üzerinde önemli etkisi olduğu tespit edilmiştir. İKY uygulamalarının, işgücü devrini ve finansal performansı etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, İKY fonksiyonunu etkinlikle yürüten örgütlerin işgücü devir oranları düşmekte, verimlilik ve finansal performansları ise yükselmektedir (Huselid, 1995).

1996 yılında 590 kar amaçlı ve kar amaçsız işletmelerde yapılan çalışmada seçme, eğitim, prim sistemi, şikâyet prosedürleri, karar verme, iç ilerleme fırsatları gibi uygulamaların işletme performansına etkisi incelenmiştir. Alınan sonuçlara göre uzmanlaşma, eğitim, prim sistemi, personel temini ve seçimi gibi insan kaynakları uygulamaları ile algılanan finansal performans göstergeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sonuç itibarıyla, İKY ve örgütsel performans arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu iddia edilmiştir (Delaney ve Huselid, 1996). Yine 1996 yılında, bankacılık sektöründe İKY uygulamalarının örgütsel performans üzerindeki önemini vurgulayan bir çalışma yapılmıştır. ABD’ de yapılan çalışmada İK uygulamalarının finansal performans ölçütlerinden olan karlılık çıktısı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu savunulmuştur. Çalışmada karlılık ölçütleri olarak; öz sermaye karlılığı ve aktif karlılık dikkate alınmıştır. Sonuç olarak ise işgücünün teknik bilgi ve becerisinin artırılması, motive edilmesi ve güçlendirilmesi yoluyla örgüt performansının artacağı tespit edilmiştir (Delery ve Doty, 1996). Aynı yıl yapılan başka bir çalışmada, insan kaynakları değeri ve ödüllendirme gibi iki İK değişkeninin uzun dönemde işletme faaliyetleri üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu saptanmıştır. (Welbourne ve Andrews, 1996).

1997 yılında Amerika’da 17 şirketten 36 adet çelik üretim hattında gerçekleştirilen çalışmada İKY uygulamalarının verimlilik üzerindeki etkileri incelenmiştir. Üç yıllık dönem süresince çelik üretimi yapan işletmelerden performans bilgisi alınmıştır. İK uygulamalarını üç yıllık dönem içerisinde farklı noktalardaki İKY sistemleri incelenmiş ve sonuçları

değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, insan kaynakları uygulamalarının (performans dayalı ücretlendirme, eğitim, takım kurma) üretim hattı çalışanlarının verimliliklerinde artış sağladığını göstermiştir. Ayrıca çalışan motivasyonuna yönelik teşvik edici ücret ve iş güvenliğinin örgütsel performansı yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır (Ichniowsky vd., 1997).

1997 yılında yapılan bir çalışmada elde edilen bulgular; Stratejik İKY ile finansal performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu kabul etmektedir. Dolayısıyla analiz; İKY' nin performansı etkileme gücünün, uygulanan fonksiyonun örgüt içinde konumlandırma düzeyine bağlı olarak değişiklik göstereceğini ortaya koymuştur. (Huselid vd.,1997). 1999 yılında İsrail' de yapılan bir çalışmada, İKY uygulamalarının örgüt düzeyinde etkisi incelenmiştir. Özel ve kamu sektöründen örgütlerin birlikte örnekleme dâhil edildiği araştırmada, İKY uygulamalarının, algılanan finansal performans ölçütlerinden pazar payını etkilediği tespit edilmiştir. Bu çalışmada, algılanan finansal performansı etkileyen tek değişkenin, insan kaynakları eğitim faaliyeti olduğu öne sürülmüştür (Harel ve Tzafir, 1999). 2001 yılında, insan kaynakları uygulamaları ile işgücü devri ve verimlilik arasındaki ilişki Yeni Zelanda'daki örgütler üzerinde test edilmiştir. Bu çalışmada insan kaynakları uygulamalarının, işgücü devri ile negatif, verimlilik ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir (Guthrie, 2001).

2002 yılında yapılan başka bir araştırmada İKY uygulamalarından, performans değerlendirme ve kapsamlı eğitim uygulamasının işletme performansı ile pozitif ilişkili olduğu savunulmuştur (Wan vd., 2002). 2003 yılında yapılan bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, personel seçme, kendi kendini yöneten takımlar ve âdemi merkezîyetçilik, performansa dayalı ücret, kapsamlı eğitim ve bilgi paylaşımı uygulamaları ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ancak çalışmada istihdam güvenliği ve çalışanlar arasında statü farklılıklarının azaltılması ile örgütsel performans arasında öngörülen ilişki ampirik açıdan desteklenmemiştir (Ahmad ve Schroeder, 2003). Aynı yıl başka bir analizde Hong-Kong'da 248 örgütten toplanan verilerde ise, insan kaynakları uygulamalarının finansal performansı artırdığı hipotezini kısmi olarak destekleyici sonuçlar elde edilmiştir (Chow, 2004). 2004 yılında Hindistan'da 82 örgütte gerçekleştirilen bir çalışmada, İKY uygulamaları ile örgütsel ve finansal performans ölçümleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda, örgütlerin eğitim ve ücret yönetimi uygulamaları ile algılanan örgütsel performans ve finansal performans ölçütlerinden biri olan pazar payı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Singh, 2004).

2006 yayımlanan makalede iç işe alım, seçme ve yerleştirme, ücret, iş gören katılımı gibi İKY uygulamalarının performansa etkisini belirlemek üzere iki aşamalı bir araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. 1996 yılında 230, 2000 yılında da 275 örgütün katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. İki farklı dönemde aynı popülasyon üzerinde yapılan çalışmada elde edilen bulgulara göre; İKY uygulamaları ve örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu çalışma ile İKY ile örgütsel performans arasındaki ilişkinin zaman faktöründen etkilenmediği ortaya konmuştur (Tzafir, 2006). 2006 yılında yapılan bir başka çalışmada ise insan kaynakları uygulamaları ve kurumsal girişimciliğin firma performansı üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Türkiye' de bulunan farklı sektörlerden oluşan 124 firmada elde edilen veriler sonucu İKY uygulamalarının firma performansı üzerinden önemli bir etkisinin olduğu kabul edilmiştir (Kaya, 2006).

2009 yılında yapılan, Türkiye'nin büyük işletmelerinden oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarında; seçici eleman alma, kapsamlı eğitim, çalışanların işletmede tutulması, örgüt içinden yükseltme, insan kaynağını güçlendirme, takım çalışması, iş güvencesi, performans değerlendirme, ücret sistemi, performansa dayalı-teşvik edici ücret uygulamalarının algılanan örgütsel performansla pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu uygulamaların örgütsel performansı artırdığını ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra, insan



kaynakları ile ilgili konularda katılımcı karar alma, teknik konularda katılımcı karar alma, iş güvencesi, gelişimle ilgili performans değerlendirme, kar paylaşımı, çalışanların işletmeye ortak olması uygulamalarının, şikâyet prosedürü ve sendikaların varlığının ve çalışanların sendikalı olma oranının algılanan örgütsel performansla ilişkisi saptanamamıştır (Genç, 2009).

2009 yılında yapılan başka bir doktora çalışmasında ise, İKY uygulamalarından işgücü planlamasının işgücü verimliliği ve satışlar üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte çalışmada; eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, ödüllendirme sistemi, iş güvenliği uygulamalarının işgücü verimliliği ve satışlar üzerinde etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Bunun nedenleri arasında örgütlerde uygulanan performans değerlendirme sisteminin yeterli alt yapı ve bilgiye dayalı bir sisteme oturtulamaması, çalışanların hata ve eksikliklerine yönelik olarak değerlendirilmesi gösterilebilmektedir. Ancak İKY uygulamalarının birlikte değerlendirildiğinde işletme performansının artırılmasında önemli bir etken olduğu ileri sürülmektedir (Akın, 2009).

## **5.HİPOTEZ GELİŞTİRME**

Araştırma temelde bağımsız değişkenlerin (Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları ve alt değişkenleri) bağımlı değişken (İşletmenin Mali ve Büyüme Performansı) üzerindeki etkisi üzerine kurgulanmıştır. Araştırmada kullanılan anketler sayesinde elde edilen verilerin güvenilirliğini ve geçerliliğini ölçmek amacı ile sırası ile güvenilirlik, geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ardından faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile sırası ile faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Anketler başka çalışmalarda kullanılmış olmasında rağmen seçilen örneklem grubunda ne gibi etkiler oluşturabileceği belirsizdir. Bunların tespiti bakımından bu analizlerin uygulanması kaçınılmazdır.

Literatür incelenerek insan kaynakları uygulamaları ve işletme performansı ilişkisi çatısı altında geliştirilen hipotez şu şekildedir;

**Ana Hipotez:** Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları, işletmenin mali ve büyüme performansını olumlu yönde etkilemektedir.

**H1:** İşe alma ve seçme; işletmenin mali ve büyüme performansına doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

**H2:** Eğitim ve Geliştirme; işletmenin mali ve büyüme performansına doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

**H3:** Kariyer Yönetimi; işletmenin mali ve büyüme performansın doğrudana ve pozitif yönde etkilemektedir.

**H4:** Performans Değerleme ve Ödüllendirme; işletmenin mali ve büyüme performansına doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

**H5:** Performans Geri Bildirimi; işletmenin mali ve büyüme performansına doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

**H6:** Ücret Sistemi; işletmenin mali ve büyüme performansına doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

**H7:** Yazılı Politika ve Dokümantasyon; işletmenin mali ve büyüme performansın doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

## **6.METODOLOJİ**

### **6.1.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı**

Çağdaş yönetim yaklaşımlarından olan Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları, işletme performansı açısından önemli bir modeldir. Birçok işletme Stratejik İnsan Kaynaklarına entegre olma adına çeşitli uygulamalarla çaba göstermektedir. Stratejik İnsan Kaynakları uygulamalarının işletme performansı ile etkisine yönelik çalışmalara bir önceki bölümde yer verilmiş, bu bulgulara yönelik tartışmalar üzerine değinilmiştir. Yapılan çalışmalarda genel hatları ile Stratejik İnsan kaynakları Uygulamalarının işletme performansına çeşitli oranlarda etkisinin olduğu, bu etkinin yöneticiler ve etkilenen tüm taraflar açısından nasıl yorumlanacağını gösterilmektedir.

Araştırmada işletme performansına etkisi olduğu gözlenen iki temel değişken olan İnsan Kaynakları Uygulamaları ve İşletmenin mali ve büyüme performansı arasında, literatür dikkate alınarak, organik bağ olduğu varsayılmıştır. Buradan yola çıkılarak işletmenin mali ve büyüme performansı değerlendirilerek, işletmenin hayatta kalma süresinin etkin bir biçimde uzatılması açısından yöneticilere ve işletme performansından etkilenen tüm taraflara yol gösterilmektedir. Bu sayede söz konusu olan tüm taraflar şahsi ve kurumsal olarak mevcut uygulamalarındaki performanslarını daha etkin kılacaktır.

## **6.2.Ana Kütle ve Örneklem**

Araştırmanın ana kütlelerini Marmara Bölgesindeki tüm işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin yönetici pozisyonundaki katılımcılar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Özellikle BİST (Borsa İstanbul)' e kayıtlı işletmelerin yöneticilerine Borsa İstanbul araştırma birimi yetkililerince yardım alınarak, onların aracılığıyla ulaşılmıştır. Ayrıca tüm Türkiye' den daha geçerli bir örneklem evreni oluşturabilmek için farklı bölgelerdeki işletmelerin yönetim pozisyonlarına anket ulaştırılarak veri toplanmaya çalışılmıştır. Araştırma örneklemimizdeki işletmelerin her birinden en fazla dört yönetici anketi doldürmüştür. Yaklaşık %70'i yüz yüze, %30' u internet ve telefon aracılığıyla olmak kaydıyla 1000' e yakın işletme yöneticisine ulaşılmıştır. Geri dönüş yapan işletme yöneticilerinin oranı % 30-35 civarındadır. Dağıtılan anket formlarından 21 tanesi eksik ve yetersiz cevaplandırılma sebebiyle elenmiştir. Geriye kalan 304 anket üzerinde analiz yapılmıştır.

## **6.3.Araştırma Yöntemi**

Araştırmanın tarama türü; ilişkisel taramadır. Araştırmada en yaygın veri toplama metodu olan anket yöntemi kullanılmıştır. Literatür araştırması yapıldıktan sonra anket soruları oluşturulmuştur. Anket soruları çeşitli ölçeklerden yararlanılarak geçerliliği ve güvenilirliği onaylanan sorulardan oluşturulmuştur.

Araştırmada İnsan Kaynakları Uygulamaları soruları; İnsan Kaynakları İşe Alma ve Seçme soruları, İnsan Kaynakları Eğitim ve Geliştirme soruları, Ödüllendirme ve Performans Değerlendirme soruları, Performans Geri Bildirimi soruları, Yazılı Politika ve Dökümantasyon soruları; N. Kaya (2006), N. Kaya ve Diğerleri (2010), K.L. Rogg ve diğerleri (2001) ve S. Ahmad ve R.G. Schroeder (2003) makalelerinden yararlanılarak oluşturulan ve Ümit Peçen'nin (2012) 'İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Organizasyonel İklimin Firma Yenilikçilik Düzeyi Üzerine Etkileri: ABD Firmaları ve Türk Firmaları Karşılaştırması' tezinde Türkçeye çevrilen anket sorularından oluşturulmuştur (Peçen, 2012). İnsan Kaynakları Kariyer Yönetimi ( Örgüt İçi Yükselme) soruları ve Ücret Sistemi soruları; L.J. Hester (2005), R. Takeuchi (2003), E. A. Platonova (2005)' in tezinden, S. A. Snell ve J. W. Dean (1992), D. Wan; C. H. Ong; V. Kok (2002), J. E. Delery ve D. H. Doty (1996), J. T. Delaney ve M. A. Huselid (1996)' in çalışmalarından yararlanılarak hazırlanan ve Kurtuluş Yılmaz Genç 'in (2009) 'Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi-Örgütsel Performans İlişkisi ve Türkiye' nin Büyük İşletmelerinde Yapılan Bir Uygulama' tezinde Türkçeye çevrilerek tekrar oluşturulan

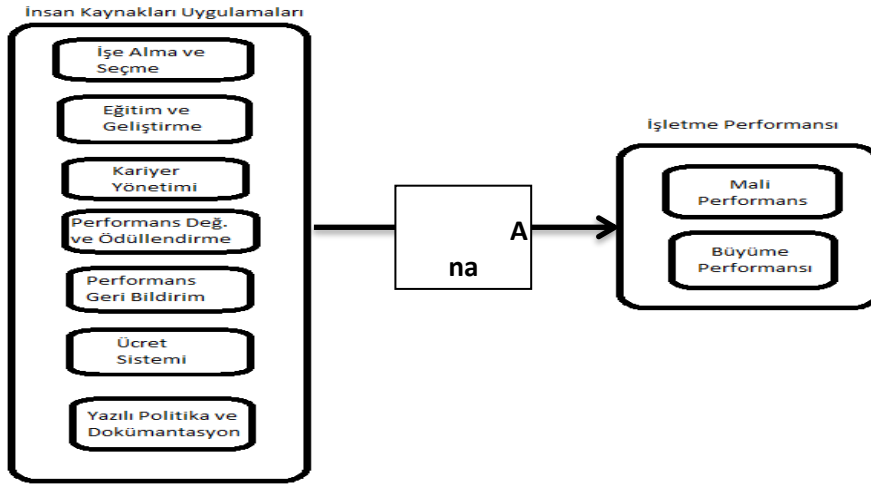
anket sorularından yararlanılmıştır (Genç, 2009). Oluşturulan İnsan Kaynakları uygulamaları soruları yedi alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmada İşletme performansına yönelik soruları; Antoncic ve Hisrich (2001), Zahra ve arkadaşları (2002), Chang ve arkadaşları (2003), King ve Zeithaml, (2001), Lynch ve arkadaşları (2000), Rozenzweig ve arkadaşları (2003), Venkatraman ve Ramanujan (1986), Baker ve Sinkula (1999), Vorhies ve arkadaşları (1999), Vorhies ve Morgan (2005) adlı araştırmacıların geliştirdiği ölçekler üzerinden finansal ve büyüme performansını ölçmek için oluşturduğunu aktaran ve kullanan Erkut Altındağ'ın (2011) 'Aile Şirketlerinde Stratejik Yönelim Düzeylerinin Tespiti ve Firma Performansı Üzerinde Etkisi' başlıklı doktora tezinde kullanılan anket sorularından oluşturulmuştur. Oluşturulan İşletme performansı soruları mali ve büyüme performansı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır (Altındağ, 2011). Ölçek toplamda 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ifadeleri 5' li Likert Tipi Ölçekle sorulmaktadır. Soruların, işletmenin son üç yıl içerisindeki mali ve büyüme performansını rakipler ile kıyaslayarak değerlendirilmesi istenmiştir. Sorulara ait değerlendirme seçenekleri şöyledir: 1- Çok Düşük, 2-Ortalamanın Altı, 3-Ortalama, 4-Ortalamanın Üstü, 5-Çok Yüksek.

#### 6.4.Araştırmanın Modeli

Araştırma temelde bağımsız değişkenin (İnsan Kaynakları Uygulamalarının) alt değişkenlerinin, bağımlı değişken (İşletmenin Mali ve Büyüme Performansı) üzerindeki etkisi üzerine kurgulanmıştır. Buna göre araştırmanın ana hipotezine ait geliştirilen model Şekil 1'de gösterilmektedir;

Şekil 1. Ana Hipoteze ait araştırma modeli



#### 6.5.Örnekleme Ait Demografik Veriler

Araştırmaya, toplam 304 kişi katılmıştır. Katılımcıların %80,9'u erkek ve %19,1'i kadındır. Bu kişilerin büyük kısmı, %64,1 ile bir lisans programından mezundur. En küçük eğitim grubunu %3,3 ile doktorasını yapanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %6,9'u işletme sahibi, %4,3'ü işletme ortağı, %29,6'sı üst düzey yönetici, %45,7'si orta düzey yönetici ve kalan %13,5'i alt düzey yöneticidir. Katılımcıların büyük bir kısmı, %35,2 ile genel yönetim biriminde görev yapmakta olup %29,3 yönetim kurulu üyesidir. Çeşitli faaliyet alanlarında görev yapan katılımcılar arasında en küçük grubu, %0,7 ile ilaç/tıbbi cihazlar alanında çalışanlar oluşturmaktadır. En büyük grubu ise ('Diğer' hariç) %13,8 ile tekstil alanında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanlara, işletmenin yönetim yapısı sorulduğunda, işletmelerin yönetim yapısının %39,8'inin aile bireylerinden, %9,2'sinin aile dışında ortaklardan ve %51,0'inin profesyonellerden oluştuğu belirtilmiştir. İşletmelerin büyük bir

bölümü, %41,8 ile 21 yıl ve üstü bir kuruluş yaşına sahiptir. 1-5 yıllık kuruluş yaşına sahip işletmelerin oranı sadece %13,2'dir. İşletmelerde çalışan personel sayılarına bakıldığında, en büyük grubun %29,6 ile 500 ve üzeri personeli olduğu, en küçük grubun ise %10,5 ile 250-499 personeli olduğu görülmektedir.

### **6.6. Güvenilirlik ve Faktör Analizi**

Araştırmada Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarında yer alan 41 soru ile oluşturulan ölçeğin güvenilirlik analizi için genel değer 0,969; işletme performansının tespitine yönelik 13 sorudan oluşan ölçeğin güvenilirlik analizi için genel değer ise 0,934 olarak tespit edilmiştir. Cronbach-Alfa değerinin 0.60'ın üzerinde çıkması ölçeğin güvenilirliği açısından yeterli bulunmaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994). Araştırmada ulaşılan rakamlar, eşik değer olarak kabul edilen oranın hayli üzerindedir. Güvenilirlik analizini müteakiben benzer soruların aynı amaca hizmet edip etmediğin ölçümlemek amacıyla sırasıyla faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni az sayıda anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniklerinden biridir (Bryman ve Cramer 2005; Ho, 2006). İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeğinin, araştırmaya katılanlar tarafından bir veya birden fazla boyutlu algılanıp algılanmadığı ve bir bütün olarak tutarlı bir şekilde araştırmaya katılanların insan kaynakları uygulamalarına ilişkin görüşlerini ölçüp ölçmediği bir faktör analizi ile incelenmiştir.

**Tablo 1.** İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett Testi (N=304)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		0,953
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare ( $X^2$ )	8914,279
	Serbestlik Derecesi ( $sd$ )	820
	Anlamlılık ( $p$ )	0,000

Tablo 1'de de görüleceği üzere İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği ile toplanan verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan *Kaiser Meyer Olkin (KMO)* testi, ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin, örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını göstermektedir [ $KMO=0,953$ ;  $X^2=8914,279$ ;  $sd=820$  ve  $p<0,001$ ]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucu anlamlı ( $p<0,001$ ) bulunduğundan, ölçeğin maddeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan faktör analizi sonrası tespit edilen birinci boyut (işe alma-seçme) için güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha)  $\alpha=0,892$  olarak hesaplanmıştır. Bu değer, boyutu oluşturan maddelerin arasında güvenirliliğin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeğinin ikinci boyutu (eğitim geliştirme) için güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha)  $\alpha=0,868$ ; üçüncü boyutu (kariyer yönetimi) için  $\alpha=0,825$ ; dördüncü boyutu (performans değerlendirme ve ödüllendirme) için  $\alpha=0,894$ ; beşinci boyut (performans geri bildirimi) için  $\alpha=0,853$ ; altıncı boyut (ücret sistemi) için  $\alpha=0,864$  ve son olarak yedinci boyut (yazılı politika ve dokümantasyon) için  $\alpha=0,799$  olarak bulunmuştur. Bu değerler, alt boyutların maddeleri arasında da güvenirliliğinin oldukça yüksek derecede olduğunu göstermektedir. Boyutların maddelerine ait Madde-Toplam Korelasyon katsayıları da maddeler arasında yeterli ilişki olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar için yapılan madde analizleri sonrası 33 maddelik ölçeğin bütünü için güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha)  $\alpha=0,960$  olarak bulunmuştur. Bu değer, maddelerin tek bir boyut (ölçek) altında da kullanılabileceğini, maddeleri arasında yüksek derecede güvenirliliğinin olduğunu göstermektedir.

İşletme Performansı Ölçeğinin, araştırmaya katılanlar tarafından bir veya birden fazla boyutlu olarak algılanıp algılanmadığı ve bir bütün olarak tutarlı bir şekilde araştırmaya katılanların işletme performansı ile ilgili görüşlerini ölçüp ölçmediği faktör analizi ile sınanmıştır.

**Tablo 2.** İşletme Performansı Ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett Testi (N=304)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		0,936
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare ( $X^2$ )	2471,721
	Serbestlik Derecesi ( $sd$ )	78
	Anlamlılık ( $p$ )	0,000

Tablo 2’de de görüleceği üzere İşletme Performansı Ölçeği ile toplanan verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan *Kaiser Meyer Olkin (KMO)* testi, ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin, örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını göstermektedir [KMO=.936;  $X^2=2471,721$ ;  $sd=66$  ve  $p<0,001$ ]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı ( $p<,001$ ) çıkması, ölçeğin maddeleri arasında da anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonrası tespit edilen birinci boyut için (mali performans) güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha)  $\alpha=0,875$  olarak hesaplanmıştır. Bu değer, boyutu oluşturan maddelerin arasında güvenilirliğin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. İşletme Performansı Ölçeğinin ikinci boyutu (büyüme performansı) için güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha)  $\alpha=0,898$  olarak bulunmuştur. Bu değer, ikinci alt boyutun maddeleri arasında da güvenilirliğinin oldukça yüksek derecede olduğunu göstermektedir. Maddelerin güvenilirlik katsayılarının ( $\alpha$ ) 0,877 ile 0,893 arasında değiştiği ve her hangi bir maddenin çıkarılması sonucu boyutun genel güvenilirlik katsayısında ciddi bir artış olmayacağı görülmüştür. Boyutun maddelerine ait Madde-Toplam Korelasyon katsayıları da maddeler arasında yeterli ilişki olduğunu göstermektedir (0,618 ile 0,758 arasında değişmektedir).

İki boyut için yapılan madde analizleri sonrası 12 maddelik ölçeğin bütünü için güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha)  $\alpha=0,928$  olarak bulunmuştur. Bu değer, maddelerin tek bir boyut (ölçek) altında da kullanılabilceğini, maddeleri arasında yüksek derecede güvenilirliğinin olduğunu göstermektedir.

### **6.7.Korelasyon Analizi**

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü ile ilgili olarak bilgi vermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Farklı durumlar için farklı korelasyon katsayıları geliştirilmiştir. Araştırmada, normal dağılıma sahip iki sürekli değişken arasındaki anlamlı bir ilişkinin derecesini belirleyen Pearson çarpım-moment korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Pearson korelasyon kat sayısı, aralıklı ölçekte ölçülmüş olan değişkenlerin arasındaki doğrusal ilişkinin derecesine ve yönüne bakılmak istendiğinde yaygın olarak kullanılan katsayıdır (Nunnally ve Bernstein, 1994). Pearson katsayısı “r” harfiyle sembolize edilerek, -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Bu değerler 0 ile +1 ; -1 arasında değişmektedir. Genel olarak 0’ a yakın değerler iki değişken arasında doğrusal ve zayıf bir ilişki olduğunu, 1’e yakın değerler ise iki değişken arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Ho, 2006; Adams vd, 2007).

Karşılıklı ilişkiyi gösteren korelasyon, sebep-sonuç ilişkisini göstermediği için, bir bağımlı ve bir bağımsız değişken arasında aranabildiği gibi, iki bağımlı ya da iki bağımsız değişken arasında da aranabilmektedir. Stratejik insan kaynakları uygulamaları bağımsız

değişken olarak, işletme performansının bağımlı değişken olarak ele alındığı araştırmada ilk olarak bu iki değişken arasındaki ilişkinin gücü ve yönüne bakmak adına korelasyon analizi yapılmıştır. Ana değişkenlerin tüm alt boyutlarına ilişkin ortalama, standart sapma ve Pearson Korelasyon kat sayıları Tablo 3’ de rapor edilmiştir.

**Tablo 3.** Tüm Faktörlere Ait Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

FAKTÖRLER	ORT.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. İşe Alma ve Seçme	4,31	,66	1										
2. Eğitim-Geliştirme	4,03	,72	,610**	1									
3. Kariyer Yönetimi	3,96	,77	,513**	,612**	1								
4. Perf. Değ. Ödüllendirme	3,96	,72	,550**	,764**	,681**	1							
5. Performans Geri Bildirim	4,08	,69	,495**	,548**	,491**	,685**	1						
6. Ücret Yönetimi	3,91	,77	,524**	,671**	,634**	,822**	,590**	1					
7. Yazılı Politika ve Dök.	4,04	,83	,392**	,587**	,417**	,639**	,427**	,571**	1				
8. Stratejik İK Uygulamaları	4,04	,60	,722**	,859**	,774**	,931**	,744**	,870**	,699**	1			
9. Mali Perf.	3,62	,69	,306**	,317**	,247**	,345**	,354**	,314**	,355**	,392**	1		
10. Büyüme Perf.	3,66	,70	,249**	,376**	,311**	,380**	,295**	,316**	,371**	,406**	,738**	1	
11. İşletme Perf	3,64	,65	,292**	,376**	,304**	,391**	,342**	,337**	,390**	,428**	,906**	,954*	1

\*\*p< 0.01

Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde ilk olarak cevap ortalamalarına bakıldığında ortalama 4,31 ile işe alma faktörü en yüksek değişken olarak dikkat çekmektedir. En düşük ortalama ise 3.62 ile Mali performans faktörüdür. Standart sapmalara bakıldığında ise Stratejik İKU alt faktörleri açısından birbirine en yakın cevaplar işe alma ve seçme faktörüne verilirken, en uzak cevaplar yazılı politika ve dokümantasyon faktöründe olduğu görülmüştür. Bunun sebebi ise anketi cevaplayan yöneticilerin farklı sektörlerde ve farklı birimlerde çalışmalarından kaynaklı önceliklerinin farklılığı olarak ileri sürülebilir. Araştırmada işletme performansı tek bir faktör olarak ele alındığından ve iki alt boyutu olduğundan standart sapma ile ilgili herhangi bir yorum yapılmamıştır.

Korelasyon tablosunda yer alan faktörlerin sadece birebir ve karşılıklı ilişki olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünüldüğünde çoklu bir ilişkiden bahsetmek doğru olmayacaktır. Bununla birlikte, anlamsız çıkabilecek karşılıklı ilişkilerin çoklu bir nedensellik analizi olan regresyon analizi ile desteklenmesi gerekmektedir. Bu kıstaslar dahilinde Tablo 3’ deki korelasyon değerlerine bakıldığında bazı alt faktörlerin birbirleri ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmektedir.

### 6.8.Regresyon Analizi ve Hipotezlerin testi

Regresyon analizi, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan analiz metodudur (Ho, 2006). Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin varlığı ve eğer ilişki varsa ilişkinin gücü hakkında bilgi edinilebilir (Adams vd, 2007).

**Ana Hipotez:** Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları, işletmenin mali ve büyüme performansını olumlu yönde etkilemektedir.

**Tablo 4:** Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının işletmenin mali ve büyüme performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi

Model	Bağımsız Değişken	R	R <sup>2</sup>	ANOVA		Katsayı Tablosu				
				F	p	B	Hata B	β	t	p
1 (H <sub>2</sub> )	Sabit	0,435	0,189	70,39	0,000**	1,716	0,232		7,38	0,000**
	İKU					0,477	0,057	0,435	8,39	0,000**

$$\text{İşletme Mali ve Büyüme Performansı} = 1,716 + 0,477 * \text{Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları}$$

\*\*p<.001

Katılımcıların, stratejik insan kaynakları uygulamalarına ilişkin algının işletme mali ve büyüme performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 4).

ANOVA testi, firma çalışanlarının stratejik insan kaynakları uygulamalarına ilişkin algı düzeylerinin, işletmenin mali ve büyüme performansını anlamlı bir şekilde yordamada kullanılabileceğini göstermektedir (F=70,39 ve p<.001). Firma çalışanlarının, stratejik insan kaynakları uygulamalarına ilişkin algı düzeylerinin işletmenin mali ve büyüme performansı üzerinde pozitif yönde (olumlu) etkisi olduğu bulunmuştur (β=0,435 ve p<.001).

İşletmenin mali ve büyüme performansının, stratejik insan kaynakları uygulamaları ile açıklanma derecesi olan R<sup>2</sup>'nin değeri 0,189 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, stratejik insan kaynakları uygulamaları, işletmenin mali ve büyüme performansının %18,9 oranında açıkladığı, p<.001 anlamlılık seviyesinde bulunmuştur. Bu nedenle, bulgular birlikte değerlendirildiğinde Ana hipotezin doğrulandığı anlaşılmaktadır ve hipoteze ilişkin eşitlik aşağıdaki gibidir:

İşletmenin Mali ve Büyüme Performansı= 1,716+0,477\*Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları.

**H1-7: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları alt boyutları işletmenin mali ve büyüme performansını olumlu yönde etkilemektedir.**

**Tablo 5:** Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları alt boyutlarının işletmenin mali ve büyüme performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi

Model	Bağımsız Değişken	R	R <sup>2</sup>	ANOVA		Katsayı Tablosu				
				F	p	B	Hata B	β	t	p
1 (H1)	Sabit	0,298	0,089	29,34	0,000**	2,395	0,234		10,25	0,000**
	İşe alma ve seçme					0,290	0,053	0,298	5,42	0,000**
	<i>İşletme Mali ve Büyüme Performansı = 2,395 + 0,290 * İşe alma ve seçme</i>									
1 (H2)	Sabit	0,372	0,138	48,36	0,000**	2,301	0,196		11,72	0,000**
	Eğitim-Geliştirme					0,333	0,048	0,372	6,95	0,000**
	<i>İşletme Mali ve Büyüme Performansı = 2,301 + 0,333 * Eğitim-Geliştirme</i>									
1 (H3)	Sabit	0,299	0,090	29,74	0,000**	2,652	0,186		14,27	0,000**
	Kariyer Yönetimi					0,251	0,046	0,299	5,45	0,000**
	<i>İşletme Mali ve Büyüme Performansı = 2,652 + 0,251 * Kariyer Yönetimi</i>									
1 (H4)	Sabit	0,389	0,151	53,78	0,000**	2,255	0,193		11,70	0,000**
	Ödül. ve Perf. Değ.					0,351	0,048	0,389	7,33	0,000**
	<i>İşletme Mali ve Büyüme Performansı = 2,255 + 0,351 * Ödüllendirme ve performans değerlendirme</i>									
1 (H5)	Sabit	0,348	0,121	41,62	0,000**	2,305	0,211		10,93	0,000**
	Performans G.B.					0,328	0,051	0,348	6,45	0,000**
	<i>İşletme Mali ve Büyüme Performansı = 2,305 + 0,328 * Performans geri bildirim</i>									
1 (H6)	Sabit	0,338	0,114	38,91	0,000**	2,533	0,182		13,93	0,000**
	Ücret Sistemi					0,284	0,046	0,338	6,24	0,000**
	<i>İşletme Mali ve Büyüme Performansı = 2,533 + 0,284 * Ücret sistemi</i>									
1 (H7)	Sabit	0,389	0,151	53,90	0,000**	2,411	0,172		14,05	0,000**
	Yazılı Pol. ve Dök.					0,305	0,042	0,389	7,34	0,000**
	<i>İşletme Mali ve Büyüme Performansı = 2,411 + 0,305 * Yazılı politika ve dokümantasyon</i>									

\*p<.05 ve \*\*p<.001

Çalışanların, stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin işletme mali ve büyüme performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 5).

ANOVA testi, firma çalışanlarının stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin hepsinin de, işletme mali ve büyüme performansını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir [ $F_{H1}=29,34$ ;  $F_{H2}=48,36$ ;  $F_{H3}=29,74$ ;  $F_{H4}=53,78$ ;  $F_{H5}=41,62$ ;  $F_{H6}=38,91$  ve  $F_{H7}=53,90$  ( $p<.001$ )]. Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarının hepsi de işletme mali ve büyüme performansı üzerinde pozitif (olumlu) yönde etkilidir [ $\beta_{H1}=0,298$ ;  $\beta_{H2}=0,372$ ;  $\beta_{H3}=0,299$ ;  $\beta_{H4}=0,389$ ;  $\beta_{H5}=0,348$ ;  $\beta_{H6}=0,338$  ve  $\beta_{H7}=0,389$  ( $p<.001$ )].

İşletme performansının, Stratejik insan kaynakları uygulamalarının alt boyutları ile açıklanma oranlarına bakıldığında; [ $R^2_{H1}$  için %8,9;  $R^2_{H2}$  için %13,8;  $R^2_{H3}$  için %9,0;  $R^2_{H4}$  için %15,1;  $R^2_{H5}$  için %12,1;  $R^2_{H6}$  için %11,4 ve  $R^2_{H7}$  için %15,1].



Bulgular birlikte değerlendirildiğinde H1-7 hipotezlerinin hepsinin de doğrulandığı görülmektedir. Etkilere ilişkin eşitlikler ise şöyledir;

- İşletme Mali ve Büyüme Performansı=2,395+0,290\*İşe alma ve seçme
- İşletme Mali ve Büyüme Performansı =2,301+0,333\*Eğitim-Geliştirme
- İşletme Mali ve Büyüme Performansı =2,652+0,251\*Kariyer yönetimi
- İşletme Mali ve Büyüme Performansı =2,255+0,351\*Ödüllendirme ve performans değerlendirme
- İşletme Mali ve Büyüme Performansı =2,305+0,328\*Performans geri bildirim
- İşletme Mali ve Büyüme Performansı =2,533+0,284\*Ücret sistemi
- İşletme Mali ve Büyüme Performansı=2,411+0,305\*Yazılı politika ve dokümantasyon

## **7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

İşletme; kendisinin dahil olduğu, kısmen etkilediği ve doğrudan etkilendiği bir üst çevre ile kendi bünyesinde barındırdığı ve kontrol altında tutabildiği alt çevre parametrelerinden oluşan dinamik bir sistemdir. Bu sebeple işletme sürdürülebilirliği için standardize edilmiş sabit bir yönetim modeli bulunmamaktadır. Sürdürülebilirlik kavramının mevcudiyeti, istikrarlı bir işletme performansı ile ilişkilendirilebilir. Ancak işletme performansı birçok bağımsız değişkenden etkilenmektedir.

Araştırmada, stratejik insan kaynakları uygulamalarının işletme mali ve büyüme performansına etkisine yönelik geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Literatürde bu yönde ilişkinin mevcudiyetini ve etkisini ortaya koymaya yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Temel sayılabilecek bazı çalışmalar incelendiğinde, insan kaynakları uygulamalarının işletme performansına etkisini savunan araştırmalara rastlanmaktadır (Snell-Dean 1992; Huselid, 1995; Delaney ve Huselid, 1996; Delery ve Doty, 1996; Welbourne ve Andrews, 1996; Ichniowski vd, 1997, Huselid vd,1997; Harel ve Tzafir, 1999; Guthrie, 2001; Wan vd, 2002; Ahmad vd Schroeder, 2003; Chow, 2004; Singh, 2004; Tzafir, 2006; Kaya, 2006; Genç, 2009; Akın, 2009). Yine yapılan çalışma, literatür incelenerek ele alınan söz konusu çalışmaları destekler niteliktedir. İnsan kaynakları uygulamalarına yönelik algı düzeylerinin işletme performansını pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilediğine yönelik oluşturulan hipotez ( $R^2 = 0,189$ ,  $F=70,39$  ve  $p<.001$ ) kabul edilmektedir. Stratejik insan kaynakları uygulamaları bağlamında; İşe alma-seçme, eğitim- geliştirme, kariyer yönetimi, ödüllendirme ve performans değerlendirme, performans geri bildirim, ücret sistemi, yazılı politika ve dokümantasyon alt boyutlarının her birinin işletme mali ve büyüme performansına etki ettiği yönünde hipotezler geliştirilmiş ve her bir hipotez test edilerek anlamlı bir ilişkinin varlığı ifadeleri kabul edilmiştir. İşletme yönetiminden sorumlu olan taraflar, (üst düzey yöneticiler, yönetim kurulu üyeleri, hissedarlar, işletme sahipleri) işletme başarısını çoğunlukla dönemsel bazda finansal göstergelerle ilişkilendirmektedir. Bu durum ise sonuca etki eden sürecin işleyişini göz ardı ederek kısa zamanda maliyet düşüşü ve kar maksimizasyonunun artırımına odaklanmalarına sebep olmaktadır. Bu sebeple insan kaynakları uygulamaları zaman zaman bir maliyet unsuru görülmektedir. Ancak çalışmada; çeşitli düzeydeki yöneticilerin, stratejik insan kaynakları uygulamaları algı düzeylerinin işletme mali ve büyüme performansına etkisini ölçmeye yönelik yapılan analizlerde, söz konusu uygulamaların yöneticiler tarafından işletme performansı açısından olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, işletme performansı için iç paydaş unsurunun göz ardı edilmeyerek, stratejik bir bakış açısıyla değerlendirilmesi gerekliliğini bir kez daha kanıtlamıştır. Yöneticilerinde işletmenin varlığına hizmet eden

çalışanlardan biri olduğu düşünüldüğünde; İşe alma- seçme, eğitim- geliştirme, kariyer yönetimi, ödüllendirme ve performans değerlendirme, performans geri bildirim, ücret sistemi, yazılı politika ve dokümantasyon alt başlıklarından oluşan stratejik insan kaynakları uygulamalarının, tüm işletme menfaati için hayati öneme sahip olduğu gözlemlenmektedir.

### **7.1.Çalışmanın Kısıtları**

Çalışmanın ilk kısıtı anketlere cevap verenlerin büyük çoğunluğunun Marmara Bölgesin' de bulunan yöneticilerden oluşmasıdır. Tüm Türkiye' den oluşan yönetici kitlesine ulaşma bu kısıtı ortadan kaldıracaktır. Bir diğer önemli bir kısıt ise cevaplayanların yönetici grubundan oluşmasıdır. Bu sebepten dolayı yöneticilerin zaman kısıtlarının bulunması ve ankete cevap veren yönetici grubuna ulaşma zorluğunun olmasıdır. Anketin daha kısa hazırlanması bu kısıtı ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır.

### **7.2.İleriye Dönük Çalışmalara ve Yöneticilere Öneriler**

Söz konusu çalışmada araştırma grubu olarak yöneticiler seçilmiştir. İleriye dönük çalışmalarda aynı sorular çalışanlara sorularak sonuçlar karşılaştırılabilir. Araştırma sonucu Stratejik İK uygulamalarının işletme mali ve büyüme performansını artırdığı ortaya konulmuştur. Bu bağlamda işletmelerin stratejik insan kaynakları uygulamalarını benimseyerek sürdürülebilirliklerini artırebilecekleri düşünülmektedir. Bu sayede önemli bir rekabet avantajı elde edecekleri savunulmaktadır.

## KAYNAKÇA

- ADAMS, J., KHAN, H. T. A., RAESİDE, R., WHITE, D., (2007), *Research Methods for Graduate Business and Social Science Students*, 1st ed., Sage Publications Inc., London.
- AGUS, A., SAGİR, R. M., (2001), The Structural Relations Between Total Quality Management, Competitive Advantage and Bottom Line Financial Performance: An Empirical Study of Malaysian Manufacturing Companies, *Total Quality Management*, 12 (7-8), 1018-1024.
- AHMAD, S., SCHROEDER, R. G., (2003), The Impact of Human Resource Management Practices on Operational Performance: Recognizing Country and Industry Differences, *Journal of Operations Management*, 21, 19-43.
- AKIN, A., (2002), İşletmelerde İnsan Kaynakları Performansını Değerleme Sürecinde Coaching (Özel Rehberlik), *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 99.
- AKIN, Ö. (2009), İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans Üzerine Etkisinin İncelenmesi: İSO 500 Büyük İşletmede Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ALPUGAN, O.; DEMİR, M. H., OKTAV, M., ÜNER, N., (1993), İşletme Ekonomisi ve Yönetimi, 3.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ALTINDAĞ, E. (2011), Aile Şirketlerinde Stratejik Yönelim Düzeylerinin Tespiti ve Firma Performansı Üzerinde Etkisi, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ALTUNTAŞ, G., DÖNMEZ, D., (2010), Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(1), 50-74.
- APAYDIN, F. (2007), Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ARGON, T., EREN, A., (2004), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara.
- ATAAY, İ. D., (Edit. Ramazan Geylan), (1996), İnsan Kaynakları Yönetimi, Yayın No: 968, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- BARUTÇUGİL İ., (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- BAYRAKTAROĞLU, S., (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi, Genişletilmiş 2.Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- BİLGE, H. (2010), Küçük ve Orta Boy İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Kurumsallaşma: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Ampirik Bir Çalışma, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- BİLGİN, L., (Editör: Ramazan Geylan), (2008), İnsan Kaynakları Yönetimi, II. Baskı, Yayın No: 1747, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- BİNGÖL, D., (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- BROCKBANK, W., (1999), If HR were really strategically proactive: Present and future directions in HR's contribution to competitive advantage, *Human Resource Management*, 38, 337-352

- BROWN, L. D., Caylor, M. L., (2004), Corporate Governance and Firm Performance, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=586423](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=586423), (Erişim Tarihi: 28.01.2019).
- BRYMAN, A., CRAMER, D., (2005), ‘Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13: A Guide for Social Scientists’, Routledge, London
- CHOW, I. H-S., (2004), An Empirical Investigation of Coherent Human Resource Practices and High Performance Work Systems, *International Journal of Employment Studies*, 12 (1), 125-143
- DELANEY, J. T., HUSELID, M. A., (1996), The Impact of Human Resource Practices on Perceptions of Organizational Performance, *Academy of Management Journal*, 39, 949-969.
- DELANEY, J. T., HUSELID, M. A., (1996), The Impact of Human Resource Practices on Perceptions of Organizational Performance, *Academy of Management Journal*, 39, 949-969.
- DELERY, J.E., DOTY, D.H., (1996), Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, *Academy of Management Journal*, 39 (4), 802-835.
- DESS, G. G., ROBINSON, R. B., (1984), Measuring Organizational Performance in the Absence of Objective Measures: The Case of the Privately-Held Firm and Conglomerate Business Unit, *Strategic Management Journal*, 5, (3), 265-273.
- ERGÜN, E. (2003), İşletmelerde Kültürel Özelliklerinin Örgüt Performansına Etkisi Üzerine Bir Uygulama’, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- FORD, J.D., SCHELLENBERG, D. A., (1982), Conceptual Issues of Linkage in the Assessment of Organizational Performance, *Academy of Management Review*, 7, (1), 49-58.
- GENÇ, K. Y., (2009), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi-Örgütsel Performans İlişkisi ve Türkiye’ nin Büyük İşletmelerinde Yapılan Bir Uygulama, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- GUTHRIE, J. P., (2001), High-Involvement Work Practices, Turnover, And Productivity: Evidence From New Zealand, *Academy of Management Journal*, 44 (1), 180-190.
- HAILEY, V.H., FARNDAL, E., TRUSS, C., (2005), The HR Department’s Role in Organizational Performance, *Human Resource Management Journal*, 15 (3), 49-66.
- HAREL, G. H., TZAFRİR, S. S., (1999), The Effect of Human Resource Management Practices on the Perceptions of Organizational and Market Performance of The Firm, *Human Resource Management*, 38 (3), 185-199.
- HESTER, L. J. (2005), The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance: A Perspective of The Resource-Based View of the Firm, PHD Dissertation, Nova Southeastern University, H. Wayne School of Business and Entrepreneurship, USA.
- HO, R., (2006), Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation With Spss, 1st ed., Chapman & Hall/CRC, London.

- HUSELID, M. A., (1995), The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance, *Academy of Management Journal*, 38 (3), 635-672.
- HUSELID, M. A.; JACKSON, S. E., SCHULER, R. S. (1997), Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance, *Academy of Management Journal*, 40 (1), 171-188.
- ICHNIOWSKI, C.; SHAW, K., PRENNUSHI, G. (1997), The Effects of HRM Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines, *The American Economic Review*, 87, (2), 336-365.
- ICHNIOWSKI, C.; SHAW, K., PRENNUSHI, G. (1997), The Effects of HRM Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines, *The American Economic Review*, 87, (2), 336-365.
- JAIN, P., (2005), Strategic Human Resource Development in Public Libraries in Botswana, *Library Management*, 26 (6/7), 336-350.
- JAW, B. S., LIU, W., (2003), Promoting Organizational Learning and Self-Renewal in Taiwanese Companies: The Role Of HRM, *Human Resource Management*, 42(3), 223-241.
- KAYA, N., (2006), The Impact of Human Resource Management Practices And Corporate Entrepreneurship on Firm Performance: Evidence From Turkish Firms, *International Journal of Human Resource Management*, 17(12), 2074-2090.
- KAYA, N.; KOC, E., TOPCU, D., (2010), An Exploratory Analysis of The Influence of Human Resource Management Activities and Organizational Climate on Job Satisfaction in Turkish Banks, *International Journal of Human Resource Management*, 21 (11), 2031 – 2051.
- KOÇEL T., (2011), İşletme Yöneticiliği, 13. Baskı, Beta Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- KÜÇÜKKANCABAŞ, S.; AKYOL A., ATAMAN B. M., (2006), İlişki Pazarlaması Bileşenlerinin Şirket Performansı Üzerindeki Etkileri: İçecek Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma, *MÜ SBE Öneri Dergisi*, 7 (25), 131-139.
- NOE, R. A., (Çev. Canan Çetin), (2009), İnsan Kaynaklarının ve Eğitim ve Gelişimi, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- NUNNALLY, J. C., BERNSTEIN, I. H., (1994), Psychometric Theory, 3rd ed., McGraw-Hill Inc., New York.
- ÖZÇELİK, O., (Edit. Cavide Uyargil), (2015), İnsan Kaynakları Yönetimi, Yenilenmiş 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Y. (2005), Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- PEÇEN, Ü. (2012), İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Organizasyonel İklimin Firma Yenilikçilik Düzeyi Üzerine Etkileri: ABD Firmaları ve Türk Firmaları Karşılaştırması, Doktora Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- PFEFFER, J., (Çeviren: Sinem GÜL), (1995), Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan, 2. Baskı, Sabah Kitapları, İstanbul.

- ROGG, K.L.; SCHMITH, D.B., SHULL, C., SCHMITT, N., (2001), 'Human Resource Practices, Organizational Climate, And Customer Satisfaction', *Journal of Management*, 27, 431-449.
- SCHULER, R. S., JACKSON, S. E., (1987), Linking Competitive Strategies With Human Resource Management Practices, *The Academy Of Management Executive*, 1 (3), 211.
- SINGH, K., (2004), 'Impact of HR Practices on Perceived Firm Performance in India', *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42 (3), 301-317.
- SMITH, C. S., (1987), Strategic Human Resource Management in Texas Colleges and Universities, A Record Study, Texas A&M University
- SNELL, S. A., DEAN, JR. J. W., (1992), Integrated Manufacturing and Human Resource Management: A Human Capital Perspective, *Academy of Management Journal*, 35 (3), 467-504.
- TAKEUCHI, R. (2003) How Do We Get From There To Here? Understanding The Black Box in Strategic HRM Research Resource-Based And Social Exchange Perspectives, PHD Dissertation, The University of Maryland, USA.
- TZAFRIR, S. S., (2006), A Universalistic Perspective for Explaining the Relationship Between HRM Practices and Firm Performance at Different Points in Time, *Journal of Managerial Psychology*, 21 (2), 109-130.
- UZUN, T., (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi' nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5 (2), Sıra.11, No.149.
- WAN, D.; ONG, C. H.; KOK, V., (2002), Strategic Human Resource Management And Organizational Performance in Singapore, *Compensation Benefits*, 34 (33), 33-42.
- WELBOURNE, T. M., ANDREWS, A. O., (1996), Predicting Performance of Initial Public Offerings: Should HRM be in the Equation?, *Academy of Management Journal*, 39, 891-919
- XIAO, J., (1996), The Relationship Between Organizational Factors and The Transfer of Training in The Electronics Industry in Shenzhen, China, *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 55-73.