

E – ISSN: 2148-2497
Yıl/Year: 2019
Cilt/Volume:10
Sayı/Issue: 19

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi



AYDINLIK YARINLARA

**BARTIN UNIVERSITY
JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Peer Reviewed International Journal

19

ISSN Online : 2148-2497
Yıl/Year : 2019
Cilt/Volume : 10
Sayı/Number : 19

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi

Dergimiz ASOS INDEX, GOOGLE SCHOLAR, SOBIAD ve 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO Host'ta taranmaktadır. DergiPark'ta da yayımlanan dergimizin TR DİZİN' de taranması için girişimlerde bulunulmuş olup değerlendirilme süreci devam etmektedir.



BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Peer Reviewed International Journal



This journal has been indexed within ASOS INDEX, GOOGLE SCHOLAR, SOBIAD and EBSCO Host since 06.04.2015. It is also published within JournalPark hosted by TUBITAK ULAKBİM. Evaluation processes still continues in order to be scanned also within TR DİZİN (TUBITAK Social Sciences Index) as per our official attempts.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Yılda iki defa yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir.
A peer reviewed international journal published two issues per year

Yıl/ Year: 2018 Cilt/ Volume: 9 Sayı/ Number: 17
ISSN Print: 1309 – 954X ISSN Online: 2148-2497

Sahibi / Owner:

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi adına
Prof. Dr. ŞABAN ESEN (Dekan)

Editör / Editor :

Prof. Dr. ŞABAN ESEN

Alan Editörü/ Associate Editor:

Dr. Öğr. Üyesi İsmail Fatih CEYHAN

Yayın Kurulu / Editorial Board:

Prof. Dr. Anarkül URDALETOVA	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail CERİTLİ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Jorge GUILLÉN UYEN	Universidad ESAN, Peru
Prof. Dr. Kahraman ÇATI	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut BOZAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut KARTAL	Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ASUTAY	Durham University, İngiltere
Prof. Dr. Metin SABAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Mohamad SEPEHRI	Jacksonville University, ABD
Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Said KINGİR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Şaban ESEN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Alper AYTEKİN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Asiman GULİYEYEV	Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Yaşar ÖZ	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KAMACI	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZTEL	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan KARAKAŞ	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hande KÜÇÜKÖNDER	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hande UYAR OĞUZ	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Fatih CEYHAN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Said KÖSE	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Melih BAŞKOL	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Said CEYHAN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yaşar AKÇA	Bartın Üniversitesi
Dr. Jaharudin bin Padli	Universiti Malaysia Terengganu
Dr. Marhanum Che Mohd Salleh	International Islamic University Malaysia
Dr. Mohamad Yazis Ali Basah	Universiti Sains Islam Malaysia
Dr. Nor Ermawati Binti Hussain	Universiti Malaysia Terengganu
Dr. Norasibah binti Abdul Jalil	Sultan Idris Education University
Dr. Zainizam bin Zakariya	Sultan Idris Education University

Online Dergi ve Web:

Dr. Öğr. Üyesi Eyüp Burak CEYHAN

Editing for papers in English Language:

Res. Asst. Onur COMBA

Redaksiyon:

Arş. Gör. Ferhat DEMİRCİ

Yazışma Adresi / Communication Address:

Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Fakülte Dergisi Editörlüğü, 74100 BARTIN
Telefon: 0 378 223 53 99
Faks: 0 378 223 50 39
E-posta: iibfdergi@bartin.edu.tr
Web: <http://iibfdergi.bartin.edu.tr/>

Yasal Sorumluluk / Legal Responsibility

Dergide yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına ve çevirmenlerine aittir.
The authors and translators are responsible for the content of their papers.

Yayın Hakları / Copyright and Permissions

Tüm yayın hakları saklıdır. Bu derginin hiçbir bölümü yazılı ön izin olmaksızın hiçbir biçimde ve hiçbir yolla yeniden üretilemez ve dağıtılamaz, ancak atıf yapılabilir.
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced and disseminated in any means without the prior written permission of Bartın University Faculty of Economics and Administrative Sciences.
No citation can be made without reference.

İndeks / Indexing

Dergimiz 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO Host'ta taranmaktadır.
This journal has been indexed within EBSCO Host since 06.04.2015.

DergiPark'ta da yayımlanan dergimizin TÜBİTAK ULAKBİM indeksinde taranması için de girişimlerde bulunulmuş olup değerlendirme süreci devam etmektedir.
It is also published within JournalPark hosted by TUBITAK ULAKBİM. Evaluation processes still continues in order to be scanned also within ULAKBİM (TUBITAK Social Sciences Index) as per our official attempts.

Bu Sayının Yayın Tarihi:

31.05.2019

19. Sayının Hakem Kurulu/ Referee Board of Issue 19

- Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Prof. Dr. Sait AŞGIN, Karabük Üniversitesi
Prof. Dr. Şaban ESEN, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Alper AYTEKİN, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Ali KABASAKAL, Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Levent KORAP, Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Orhan BOZKURT, Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Özcan SEZER, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç. Dr. Serkan DİLEK, Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Yaşar ÖZ, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KAMACI, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erdoğan Teyyare, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Eyüp Burak CEYHAN, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan ÖZKÖSE, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Orhan Şimşek, Artvin Çoruh Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Said CEYHAN, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şerif CANBAY, Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN, Bartın Üniversitesi

İÇİNDEKİLER**Fatma TEMELLİ****Tarımsal Faaliyetlere Yönelik Devlet Teşviklerinin Türkiye
Muhasebe Standartları Çerçevesinde Muhasebeleştirilmesi***Accounting of Government Subsidies on Agricultural Activities According to Turkish
Accounting Standards***- Derleme Makale -**

1-18

Mahmut BOZAN**Türkiye'nin Üniversite Gerçeği ve Bir Öneri***Turkey's University Reality and A Proposal***- Derleme Makale -**

19-38

Aslıhan YILDIZ - Gaye ATILLA**Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde
Bir Araştırma***The Perception of Organizational Justice Effect on Organizational Commitment Level: A
Research on Hotel Employess***-Araştırma Makalesi-**

39-64

Emine Elif NEBATİ - Osman YAZICIOĞLU**Nükleer Enerji Santrallerinde Bilgi Yönetimine Yönelik Kaynak Taraması***Resource Review for Information Management in Nuclear Power Plants***-Derleme Makale-**

65-82

Said CEYHAN - Mehmet Akif PEÇE - Ahmet KAMACI

**Yenilenebilir Enerji Kaynakları İle Yurtiçi Tasarruflar Arasındaki İlişki:
Türkiye Örneği**

Relationship Between Renewable Energy Resources and Domestic Savings: The Case of Turkey

- Araştırma Makalesi -

83-98

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri ve Yazım Kuralları

99-108



Makalenin Gönderim Tarihi: 29.11.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 31.12.2018

Tarımsal Faaliyetlere Yönelik Devlet Teşviklerinin Türkiye Muhasebe Standartları Çerçevesinde Muhasebeleştirilmesi

Dr. Öğr. Üyesi Fatma TEMELLİ

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
ftemelli@agri.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-7436-5289

Öz

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan bütün ülkeler için tarım sektörü, insanların gıda ve beslenme ihtiyacını karşılaması ve diğer sektörlerle girdi sağlaması açısından, tarımsal faaliyetleri yerine getiren önemli bir sektördür. Tarımsal faaliyetler, toprağı ve tohumu kullanarak bitkisel ve hayvansal üretimde bulunmak ve elde edilen ürünleri yarı mamul ve tam mamul olarak işlemek olarak tanımlanmaktadır. Tarımsal faaliyetlere yönelik ulusal ve uluslararası standartların yayınlanması, tarım muhasebesinin gerekliliğini ve önemini ortaya koymuştur. Tarım muhasebesinde yer alan önemli bir konu da devlet teşvikleridir. Devlet teşvikleri, gelişmekte olan ülkelerin yapısal özelliklerinden kaynaklanan problemler nedeniyle işletmelerin finansal sorunlarını azaltmak için devlet tarafından sağlanan yardımlardır. Türkiye Muhasebe Standartlarında tarımsal faaliyetlerle ilgili devlet teşvikleri “TMS 20 Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması Standardı”nda düzenlenmiştir. Tarımsal devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesi ise “TMS 41 Tarımsal Faaliyetler Standardı”nda düzenlenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı; tarımsal devlet teşvikleri ile ilgili yapılan açıklamalardan sonra tarımsal faaliyetlere yönelik devlet teşviklerinin Türkiye Muhasebe Standartları’na göre muhasebeleştirilmesini sayısal örnekler yardımıyla açıklamaktır.

Anahtar Kelimeler: Tarımsal Devlet Teşvikleri, Türkiye Muhasebe Standartları, TMS 20, TMS 41.

Jel Kodları: M40, M41, M49, Q14.

Accounting of Government Subsidies on Agricultural Activities According to Turkish Accounting Standards

Abstract

For all developed and developing countries, the agricultural sector is an important sector that fulfills agricultural activities in terms of meeting the food and nutrition needs of people and providing input to other sectors. Agricultural

activities are defined as herbal and animal production by using soil and seed, also processing the obtained products as semi-finished and full products. Publication of national and international standards for agricultural activities has revealed the necessity and importance of agricultural accounting. An important issue in agriculture accounting is government subsidies. Government incentives are state incentives to reduce the financial problems of enterprises due to problems arising from the structural features of developing countries. Turkey incentives on agricultural activities regarding the Turkish accounting standards has arranged in "IAS 20 Accounting for Government Grants and Disclosure of Government Assistance." And the accounting for agricultural government incentives was regulated in the "TMS 41 Agricultural Operations Standard." In this context, the aim of the study is to clarify accounting (recognition) of government subsidies on agricultural activities according to Turkish accounting standards with numerical examples.

Keywords: Agricultural Government Subsidies, Turkey Accounting Standards, IAS 20, IAS 41.

Jel Codes: M40, M41, M49, Q14.

Giriş

Tarım işletmelerinde oluşturulan muhasebe sistemi sayesinde, yıllık işletme faaliyet sonuçları (kâr/zarar) tespit edilebilmekte ve tarım işletmelerinde gerçekleştirilen faaliyetlerin eksik tarafları belirlenip bununla ilgili düzeltmeler yapılabilmektedir. Tarım işletmelerinde tutulan muhasebe kayıtları, tarım işletmesi ile ilgili alınacak kararların doğru ve zamanında gerçekleştirilmesini sağlayacak ve bunun sonucunda işletmenin gelirini arttıracak faaliyetlere yönelinecektir (Çetin ve Tipi, 2007: 1).

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet ortamında işletmeler ayakta kalabilmek için devletten teşvik kapsamında belli destekler almaktadırlar. Yani devletler, çeşitli dönemlerde ekonomik ve sosyal hayatın gelişmesi, güçlenmesi ve bunun yanında benimsedikleri politikalara uyumlu olarak ekonomiyi yönlendirebilmek için işletmelere çeşitli şekillerde yardım etmek suretiyle teşviklerde bulunmaktadırlar (Akdoğan 2011: 259). Devlet teşviklerinin en çok uygulandığı sektörlerden birisi de tarım sektörüdür. Çünkü tarım sektörü, sadece insanların gıda ve beslenme ihtiyaçlarını karşılamakla kalmamakta, aynı zamanda başka birçok sektöre girdi olma özelliği ile önemini her zaman korumaktadır. Bu açıdan bakıldığında; tarımsal faaliyetleri, tarımsal üretimi, tarım ürünlerinde fiyat istikrarını, gelir seviyesini, istihdamı, verimliliği artırmak vb. amaçlar için Türkiye’de de çeşitli tarımsal devlet teşvikleri uygulanmaktadır.

Dünyada birçok ülkede, muhasebe uygulamalarının kendi sınırları içinde yer alan uygulamalarına yönelik çeşitli standartları geliştirmeye yönelik

faaliyetler her zaman olmuştur. Ancak bu ihtiyaç bölgesel olmaktan çıkmış, küresel bir ihtiyaç halini almıştır. Bu gelişmeler sonucunda da Uluslararası Finansal Raporlama Standartları ve Uluslararası Muhasebe Standartları geliştirilmiştir. Türkiye de küresel anlamdaki bu gelişmelere kayıtsız kalmamış ve bu standartların uygulanabilmesi için gerekli çalışmaları yapmıştır. Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu uluslararası standartları Türkiye için uyarlamış ve halen uluslararası alandaki gelişmelere göre güncelleme çalışmalarını sürdürmektedir (Ertaş vd., 2017: 578).

Son zamanlarda devlet teşviklerinin muhasebe uygulamaları açısından değerlendirilmesi önemli bir boyut kazanmıştır. Türkiye Muhasebe Standartlarında devlet teşvikleri “TMS 20 Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması Standardı”nda düzenlenmiştir. Tarımsal faaliyetlere yönelik devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesi ise “TMS 41 Tarımsal Faaliyetler Standardı”nda düzenlenmiştir. Literatürde, TMS 20 ve TMS 41 Standardı kapsamında, devlet teşviklerinin düzenlenmesi ve muhasebeleştirilmesi ile ilgili çalışmalara rastlanmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı; tarımsal devlet teşvikleri ile ilgili yapılan açıklamalardan sonra tarımsal faaliyetlere yönelik devlet teşviklerinin Türkiye Muhasebe Standartları (TMS)’na göre muhasebeleştirilmesini sayısal örnekler yardımıyla açıklamaktır.

1. Devlet Teşvikleri

Devlet teşvikleri, belirli özelliklere sahip devlet yardımları olup; destek, sübvansiyon veya prim olarak da adlandırılmaktadır. Devlet teşviklerinin, işletmenin faaliyet konuları ile ilgili belirli koşulların geçmişte veya gelecekte yerine getirilmesi ve işletmeye kaynak transferi yapılması gibi iki temel özelliği bulunmaktadır (Örten vd., 2017: 316). Devlet teşvikleri, devlet tarafından bir işletmeye veya diğer tür iştiraklere (parasal ya da parasal olmayan) kaynak aktarımı yolu ile sağlanan yardım olup, teşvikin devlet teşviki olarak nitelendirilebilmesi için devlet tarafından işletmenin faaliyetleri ile ilgili geçmiş ve gelecek şartlara uyum göstermesi gerekmektedir (Mackenzie vd., 2012: 551). Sosyal devlet anlayışının gelişmesi ile birlikte devlet teşvikleri de beraberinde gelişme göstermiştir. Bu anlamda teşvik uygulamaları, sürdürülebilir ekonomi ve sürdürülebilir büyüme gibi hedeflerin yanında bölgesel dengesizlikler, göç, çevre vb. gibi bazı sosyal konuları da dikkate almaktadır (Çelik vd., 2015: 295). TMS 20 ve KOBİ TFRS 24’de devlet yardımları ve devlet teşvikleri tanımlanmıştır. Standartlara göre; *devlet yardımı*, belirli koşulları yerine getiren bir işletme veya işletmeler grubuna bir ekonomik fayda sağlamak üzere devlet tarafından yapılan faaliyetler iken, *devlet teşviki*, işletmenin faaliyet konuları ile ilgili belirli koşulların geçmişte veya gelecekte yerine getirilmesi karşılığında işletmeye kaynak transferi şeklindeki devlet yardımlarıdır (TMS 20, md.3; KOBİ TFRS 24, md.1). Tanımlardan da anlaşılabilceği üzere devlet yardımı, devlet teşviklerini

de içine alan genel bir kavramdır ve yapılan yardımın niteliği ve tabi olduğu koşullara bağlı olarak birçok şekilde olabilmektedir (Örten vd., 2017: 314-315).

Devlet teşviğine konu olan varlıklar, parasal ve parasal olmayan teşvikler olarak ikiye ayrılmaktadır. Parasal teşvikler, nakit veya nakde eşdeğer varlıkların transferi şeklinde olabileceği gibi devlete karşı olan yükümlülüklerin azaltılması suretiyle de gerçekleştirilebilir. Parasal olmayan teşvikler ise, işletmenin kullanması amacıyla verilen arsa veya diğer kaynaklar gibi teşviklerdir. Böyle durumlarda, teşviğe konu parasal olmayan varlığın gerçeğe uygun değerinin belirlenmesi ve teşviğin ve varlığın belirlenen gerçeğe uygun değer ile finansal tablolara kaydedilmesi genel uygulamadır. Bazı durumlarda izlenen alternatif yöntem, varlık ve teşviğin nominal değeri üzerinden kaydedilmesidir (TMS 20, md.23).

Devlet teşvikleri, literatürde çeşitli kriterlere göre (amaca, kullanılan araca, kapsama, kaynağına, verilme aşamalarına, sektörler göre vb.) sınıflandırılabilir. Ancak, teşviklerin muhasebeleştirilmesi ve raporlanması açısından teşviklerin kullanılan araçlara göre sınıflandırılması daha uygun olmaktadır (Uluslan, 2008: 416). Teşvikleri kullanılan araçlara göre; parasal teşvikler, aynı teşvikler, vergi teşvikleri, garanti ve kefalet teşvikleri ile diğer teşvikler olmak üzere beş başlık altında toplam mümkündür (Duran, 2003: 24). Devlet tarafından verilen teşvikleri üç grup altında toplam mümkündür (Örten vd., 2017: 317):

a) Geçmişte Gerçekleşmiş Gider ve Zararların Karşılanması Amacıyla Yapılan Teşvikler: Bu tür teşviklerin amacı, işletmenin geçmişte katlanmış olduğu bir maliyetin karşılanmasıdır. Örneğin; deprem bölgesindeki işletmelerin zararlarını telafi etmek için SSK yükümlülüklerinin bir kısmının silinmesi bu tür bir teşviktir.

b) Koşulsuz Yapılan Teşvikler: Bu tür teşvikleri hak etmek için işletmenin belirli bir yükümlülük altına girmesi gerekmemektedir. Teşvik çoğunlukla işletmelerin genel finansman ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yapılır. Örneğin; organik tarımın özendirilmesi amacıyla organik tarımla uğraşan işletmelere yapılan maddi yardımlar bu tür bir teşviktir.

c) Koşullu Yapılan Teşvikler: Bu tür teşviklerde, işletmelerin belirli yükümlülükleri yerine getirmeleri veya getirmeyi taahhüt etmeleri istenir. İşletmenin yerine getireceği yükümlülük türleri ikiye ayrılır. (1) Varlıklara ilişkin teşvikler; işletmenin duran varlık satın alması, inşa etmesi veya edinmesi amacıyla verilir. Örneğin; Tarım Bakanlığı tarafından sulama sistemlerinin %50'sinin karşılanması bu tür teşviktir. (2) Gelire ilişkin teşvikler; işletmeyi, katlanacağı giderleri karşılayarak belirli alanlarda teşvik etmek amacıyla verilir. Örneğin; sergileyecekleri oyun karşılığında özel tiyatrolara yapılan maddi yardımlar bu tür bir teşviktir.

İşletmeler sağladıkları teşviklere ilişkin aşağıda yer alan hususları finansal tabloların eklerinde sunmalıdır. Bu hususlar (TMS 20, md.39):

- Teşviklerin muhasebeleştirilmesinde işletmenin benimsediği politikalar,
- Teşvikin türü, tutarı, süresi ve varsa diğer devlet yardımları,
- Devlet yardım ve teşviklerine ilişkin yerine getirilmemiş koşullardır.

2. Tarımsal Devlet Teşvikleri ve Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) Açısından İncelenmesi

Tarım sektörü, insanların gıda ihtiyacını karşılaması ve diğer sektörlerle (sanayi, sağlık, hizmet, turizm gibi) girdi sağlamasından dolayı önemini her zaman korumuştur. Artan dünya nüfusu ile birlikte bu sektörün önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Son zamanlarda tarım sektörüne verilen teşvikler ve gelişen üretim teknolojileri ile birlikte sermaye yoğun işletmelerin bu sektöre yatırımlar yapmaya başladığı görülmektedir (Gökgöz, 2013: 152). Tarımsal teşviklerin amacı; tarım sektörünün öncelikli problemlerinin çözümüne yardımcı olmak, uygulanan politikaların etkinliğini artırmak, sektörün bu politikalara uyumunu kolaylaştırmaktır (Tunçez, 2012: 350). Tarımsal ürünlere sağlanan devlet teşviklerinin amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Dinler, 2000: 271):

- a) Tarım ürünlerinin fiyatlarında istikrarı sağlamak,
- b) Gelir seviyesini artırmak,
- c) İstihdamı artırmak,
- d) Verimliliği artırmak,
- e) Tüketicilerin menfaatlerini korumak.

Tarımsal üretime, devletler tarafından vergi ve faiz indirimi gibi teşviklerle birlikte üretim miktarı ile ilgili olarak destekler de verilebilmektedir. Bu bağlamda, Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından sağlanan tarımsal destekler aşağıdaki gibi özetlenebilir (<https://www.tarimorman.gov.tr>):

-Alan bazlı destekler (bitkisel üretim yapan küçük aile işletmesi desteği, mazot, gübre ve toprak analizi desteği, toprak analizi desteği, organik tarım desteği),

-Biyolojik ve biyoteknik mücadele desteği (açık alanda paket toplama, örtüaltı paket toplama),

-Diğer tarımsal amaçlı destekler (Çevre Amaçlı Tarım Arazilerini Koruma (ÇATAK) desteği, geleneksel zeytin bahçelerinin rehabilitasyonu desteği,

sertifikalı fidan üretim desteği, tarımsal yayım ve danışmanlık desteği, yurt içi sertifikalı tohum kullanım desteği, yurt içi sertifikalı tohum üretim desteği,

-Fark ödemesi destekleri,

-Hayvancılık destekleri (anaç koyun-keçi desteği, arıcılık desteği, aşı desteği, besilik erkek sığır desteği, buzağı desteği, çiğ sütün değerlendirilmesi desteği, ipek böceği desteği, su ürünleri desteği).

TMS 41' göre; bir devlet teşviğinin tarımsal faaliyetler standardı kapsamında değerlendirilebilmesi için; ya söz konusu teşviğin gerçeğe uygun değerinden satış maliyetleri düşülmek suretiyle ölçülmüş canlı bir varlığa ilişkin olması, ya da söz konusu devlet teşviki için işletmenin belirli bir türdeki bir tarımsal faaliyette bulunmasının öngörülmüş olması gerekmektedir.

Canlı bir varlığa ilişkin devlet teşviğinin maliyetinden birikmiş amortisman ve birikmiş değer düşüklüğü karşılıklarının düşülmesi suretiyle ölçülmesi durumunda, bu canlı varlığa ilişkin devlet teşviklerine "TMS 20 Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması" Standardı uygulanır (TMS 41, md.37). Devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesine ilişkin iki genel yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar; teşvikin kâr ya da zarar dışında muhasebeleştirildiği "sermaye yaklaşımı" ve teşvikin bir veya daha fazla dönemde kâr ya da zararda muhasebeleştirildiği "gelir yaklaşımı"dır (TMS 20, md.13). Devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde "sermaye yaklaşımı" daha uygun görülmektedir. Çünkü, devlet teşviğini işletmeler sermayelerini güçlendirmek amacıyla aldıkları için teşviğin sermaye grubunda gösterilmesi daha uygundur. Diğer yandan, gelir yaklaşımına göre devlet teşviğinin gelir kaydedilmesi durumunda vergi söz konusu olabilmektedir (Kırılıoğlu ve Gökgöz, 2012: 116).

TMS 41, gerçeğe uygun değerden satış maliyeti düşülmesi (net gerçeğe uygun değer) suretiyle değerlemeye tabi tutulan canlı varlık ve tarımsal ürünlere ilişkin devlet teşviklerinin mali tablolara alınması veya kâr-zarar hesaplamada dikkate alınmasını, devlet teşviklerinin koşullu ve koşulsuz olması durumuna göre ikiye ayırmıştır. Koşulsuz olarak yapılan devlet teşvikleri, ancak tahsil edilebilir hale gelmesi durumunda gelir (alacak) olarak kaydedilerek kâr ya da zarar hesabında muhasebeleştirilir (TMS 41, md.34). Koşullu olarak yapılan devlet teşvikleri, sadece ilgili devlet teşviğine ilişkin koşulların karşılanması durumunda gelir olarak kaydedilerek kâr ya da zarar hesabında muhasebeleştirilir (TMS 41, md.35). Örneğin; küçükbaş hayvan üretimi yapan bir işletmenin devletten aldığı teşviğin şartı sadece ivesi koyunu üretmek olabilir. İşletme, istenilen şarta uymadığı takdirde devlet teşviğinin tamamını geri isteyebilir.

Tarımsal devlet teşviklerinin koşullu olup olmamasına ve varlığın gerçeğe uygun değerle değerlendirilmesine bağlı olarak muhasebeleştirilmesi gerekmektedir. Tarımsal devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde, Türkiye Muhasebe Standartları Kurumu (TMSK) tarafından hazırlanan taslak hesap planı göz önünde bulundurulmuştur. Söz konusu taslağa göre; alınan devlet yardımlarının gelir olarak kaydedildiği zaman “643 Devlet Teşvik Gelirleri” hesabı kullanılacaktır (Tuğay, 2015: 94). Koşullu olarak alınan teşvikler, koşul sağlanıncaya kadar vadelerine bağlı olarak “382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları” veya “482 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları” hesaplarında izlenecektir. TMS 20’ye göre muhasebeleştirilecek devlet yardımlarında sermaye yaklaşımının benimsenmesi durumunda “559 Ertelenmiş Vergi Gelir (Gider) Etkisi” hesabı kullanılacaktır (Yılmaz, 2014: 64).

3. Tarımsal Devlet Teşviklerinin TMS’ye Göre Muhasebeleştirilmesi

Türkiye Muhasebe Standartlarında tarımsal faaliyetlerle ilgili teşviklerin dışındaki devlet teşvikleri, “TMS 20 Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması” standardında düzenlenmiştir. TMS 20-md.2, TMS 41 Tarımsal Faaliyetler Standardı kapsamındaki devlet teşviklerinin bu standardın kapsamının dışında olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla, tarımsal faaliyetlerle ilgili devlet teşviklerinin TMS 41 Standardı kapsamında muhasebeleştirilmesi gerekmektedir. Tarımsal devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesi konusu TMS 41 Standardı md.34-38’de düzenlenmiştir. Ancak, TMS 41-md.37’de devlet teşviklerinin maliyetinden birikmiş amortisman ve birikmiş değer düşüklüğü karşılıklarının düşülmesi suretiyle ölçülmüş canlı bir varlığa ilişkin olması durumunda TMS 20’nin uygulanacağı belirtilmiştir. Tarımsal devlet teşviklerinin; koşulsuz tarımsal devlet teşvikleri, koşullu tarımsal devlet teşvikleri ve TMS 20 kapsamındaki tarımsal devlet teşvikleri olarak muhasebeleştirilmesi gerekmektedir.

3.1.TMS 41 Kapsamında Tarımsal Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi

a) *Koşulsuz Tarımsal Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi:* Gerçeğe uygun değerinden satış maliyeti düşülmek suretiyle ölçülen canlı varlıklara ilişkin, koşulsuz olarak yapılan devlet teşvikleri, söz konusu teşviklerin sadece alacak haline gelmeleri durumunda kâr ya da zararda muhasebeleştirilir (TMS 41, md.34).

Örnek 1: Tarım ve Orman Bakanlığı, Doğu Anadolu Bölgesi’nde koyun yetiştiren işletmelere hayvancılık destekleri kapsamında hayvan başına 30 TL koşulsuz teşvik vermektedir. Ağrı’da koyun yetiştiriciliği yapan ABC Tarım İşletmesi’nin 250 adet koyunu bulunmaktadır. İşletme, koyunların gerçeğe uygun değerlerini güvenilir bir biçimde tespit edebilmektedir. Söz konusu teşvikten dolayı 7500 TL teşvik işletmenin bankadaki hesabına yatırılmıştır.

TMS 41'e göre, devletten alınan koşulsuz teşvikler doğrudan gelir kaydedilecektir. Bu bağlamda, işletmenin devletten aldığı koşulsuz teşvikle ilgili muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır.

102 Bankalar Hs. 7500

643 Devlet Teşvik Gelirleri Hs. 7500

Örnek 2: Ağrı'daki DEF Tarım İşletmesi, süt üreticiliği yapmaktadır. Devlet süt üretimi yapan işletmelere 0,4TL/lt teşvik primi vermektedir. İlgili dönemde işletme 20.000 litre süt satmış ve 8000 TL teşvik almıştır. Bu 8000 TL teşvik tutarı işletmeye nakden verilmiştir. İşletmenin teşvik primi ile ilgili muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır.

100 Kasa Hs. 8000

643 Devlet Teşvik Gelirleri Hs. 8000

Örnek 3: Ağrı'daki KLM İşletmesi, damızlık sığır yetiştiriciliği yapmaktadır. Tarım ve Orman Bakanlığı, damızlık sığır yetiştiriciliğini teşvik etmek amacıyla sığır başına 500 TL teşvik vermektedir. İlgili dönemde işletme 200 adet damızlık sığır yetiştirmiş ve 100.000 TL teşvik almıştır. Bu 100.000 TL teşvik tutarı işletmenin bankadaki hesabına yatırılmıştır. Teşvik primi ile ilgili muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır.

102 Bankalar Hs. 100.000

643 Devlet Teşvik Gelirleri Hs. 100.000

b) Koşullu Tarımsal Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi: Gerçeğe uygun değerden satış maliyeti düşülmek suretiyle ölçülen canlı varlıklara ait devlet teşvikleri, ilgili işletmenin belirli tarımsal faaliyetlerde bulunulmaması da dahil olmak üzere, şartlı olarak verilmiş olmaları durumunda, sadece ilgili devlet teşvikine ilişkin şartlar karşılandığında gelir olarak muhasebeleştirilir. Söz konusu teşvikler, ancak belirlenen şartlar yerine getirildiğinde kâr ya da zararda

muhasebeleştirilir (TMS 41, md.35). Devlet teşvikleri çeşitli koşul ve şartlarda verilebilir. Örneğin; bir teşvik, işletmenin belirli bir yerde 5 yıl süreyle tarımsal faaliyette bulunmasını, bu faaliyetin 5 yıldan daha kısa bir dönem için yapılması durumunda ise tüm teşviğin iade edilmesini gerektirebilir. Bu durumda, söz konusu teşvik, 5 yıllık süre dolmadıkça işletme tarafından kâr ya da zararda muhasebeleştirilmez. Diğer taraftan, teşvik koşullarının geçen zamana bağlı olarak teşviğin belli bir kısmının işletmece alıkonulmasına izin vermesi durumunda, işletme, söz konusu teşvik zaman geçtikçe kâr ya da zararda muhasebeleştirilir (TMS 41, md.36).

Örnek 4: PRS Tarım İşletmesi'ne, Ağrı'da 10 yıl boyunca buğday üretmek şartıyla teşvik kapsamında devlete ait bir arazinin 10 yıllık kullanım hakkı tahsis edilmiştir. Arazinin piyasada 10 yıllık kullanım bedeli 200.000 TL'dir. Eğer işletme, 10 yıl dolmadan üretimi bırakırsa, arsanın toplam kullanım bedelinden üretim yapılmayan yıllara düşen payı işletmeden tahsil edilecektir.

TMS 41'e göre, verilen teşvikin koşullu bir teşvik olduğu görülmektedir. Dolayısıyla standart gereği, koşul yerine getirilinceye kadar teşvik kâr veya zarara kaydedilemez. Bu durumda yapılacak muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır.

260 Haklar Hs. 200.000

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 20.000

482 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 180.000

Teşvik alındıktan sonraki birinci yılın sonunda yapılacak kayıtlar aşağıdaki gibidir.

730 Genel Üretim Giderleri Hs. 20.000

268 Birikmiş Amortismanlar Hs. 20.000

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 20.000

643 Devlet Teşvik Gelirleri Hs. 20.000

482 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 20.000

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 20.000

Birinci yılın dönem sonunda yapılan bu kayıtlar diğer yıllarda da aynı şekilde yapılacaktır.

Örnek 5: Diyadin'deki TVS Tarım İşletmesi, Ağrı Ziraat Odası'ndan organik tarımı destekleme teşviki kapsamında 5 kg domates tohumu karşılığında 5000 TL nakit destek almıştır. Eğer işletme, ekim işini yapmazsa tohum destek bedeli olan 5000 TL'yi Ziraat Odasına geri ödeyecektir. Tohum desteği kapsamında alınan nakdi teşviğin kaydı aşağıdaki gibi olacaktır.

100 Kasa Hs. 5000

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 5000

Teşvik kapsamında tohumun satın alınması durumunda yapılacak kayıt aşağıdaki gibidir.

150 İlk Madde ve Malzeme Hs. 5000

100 Kasa Hs. 5000

Domates ekim şartı yerine getirildiğinde devlet teşviki ile ilgili aşağıdaki gibi kayıt yapılacaktır.

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 5000

643 Devlet Teşvik Gelirleri Hs. 5000

Eğer işletme, domates ekim şartını yerine getirmeseydi, ziraat odasına aldığı 5000 TL'lik tohum destek bedelini geri ödeyecekti. Bu durumda muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır.

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 5000

100Kasa Hs. 5000

3.2.TMS 20 Kapsamında Değerlendirilecek Olan Tarımsal Faaliyetlerle İlgili Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi

TMS 41'e göre, herhangi bir devlet teşvikinin maliyetinden birikmiş amortisman ve birikmiş değer düşüklüğü karşılıklarının düşülmesi suretiyle ölçülmüş canlı bir varlığa ilişkin olması durumunda "TMS 20 Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması" Standardı uygulanır (TMS 41, md.37). Devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesine ilişkin iki genel yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar; teşvikin kâr ya da zarar dışında muhasebeleştirildiği "sermaye yaklaşımı" ve teşvikin bir veya daha fazla dönemde kâr ya da zararda muhasebeleştirildiği "gelir yaklaşımı"dır (TMS 20, md.13). Sermaye yaklaşımına göre devlet teşvikleri, finanse ettikleri harcama kalemini netleştirmek amacıyla kâr veya zararda muhasebeleştirilmek yerine, finansal durum tablosu ile ilişkilendirilmelidir. Geri ödeme beklenmediğinden, bu tür teşvikler kâr ya da zarar dışında muhasebeleştirilmelidir ve kazanılmış bir gelir olmamaları, aksine herhangi bir maliyeti olmaksızın devlet tarafından sağlanan bir teşviki temsil etmeleri nedeniyle, devlet teşviklerine kâr veya zararda yer verilmemelidir (TMS 20, md.14). Gelir yaklaşımına göre devlet teşvikleri, hissedarlar dışındaki bir kaynaktan elde edilmiş olmaları nedeniyle, doğrudan özkaynak olarak kaydedilmemelidir, fakat uygun dönemlerde kâr ya da zarar olarak muhasebeleştirilmelidir. Devlet teşvikleri nadiren karşılıksızdır. İşletmeler koşullara uymakla ve önceden konan yükümlülüklerini yerine getirmekle teşvikleri kazanır. Bu nedenle bu teşvikler, sözü edilen teşviklerle karşılanması amaçlanan maliyetlerin gider olarak muhasebeleştirildiği dönemler boyunca kâr ya da zararda muhasebeleştirilmelidir ve gelir vergisi ve diğer vergilerin bir tür harcama olması göz önüne alındığında, mali politikaların bir uzantısı olan devlet teşvikleri de kâr veya zarar ile ilişkilendirilmelidir (TMS 20, md.15).

Örnek 6: VYZ Tarım İşletmesi, Ağrı'da büyükbaş hayvancılık alanında faaliyet göstermekte ve damızlık inek yetiştirmektedir. İşletme, Tarım ve Orman Bakanlığı'na yaptığı müracaatı sonucu büyükbaş hayvan desteği kapsamında, 50 adet damızlık inek karşılığında toplam 50.000 TL'lik teşvik almış ve bu teşvik işletmenin bankadaki hesabına yatırılmıştır. Ancak, bakanlık teşviki 3 yıl boyunca damızlık inek üretmek şartıyla vermektedir. Diğer taraftan, damızlık ineklerin gerçeğe uygun değerleri güvenilir bir biçimde belirlenmemektedir. Bu nedenle, maliyet değerinden birikmiş amortisman ve birikmiş değer düşüklükleri düşülerek değerlendirilmektedir. İşletme gelir yaklaşımını izlemektedir. Bu durumda yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olacaktır.

100 Kasa Hs. 50.000

482 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs 50.000

_____ / _____

TMS 41 Tarımsal Faaliyetler Standardı'nın uygulanmasını kolaylaştırmak için Tekdüzen Hesap Planı'nda canlı varlıklar için bir grup oluşturulması gerekmektedir. Canlı varlıklar, değişim kapasitesine sahip, değişimleri yönetebilen ve ölçülebilen varlıklardır. Bir süre elde tutulup daha sonra değerlendirilmeleri açısından stoklara benzeyen canlı varlıklar, elde tutulduğu süre içinde değişime uğrama özelliği nedeniyle stoklardan ayrılmaktadır (Akdoğan ve Sevilengül, 2007: 45). Ürünüden yararlanmak için bir faaliyet döneminden daha uzun bir süre elde bulundurulan inek, sığır, manda, ve dana gibi büyükbaş hayvanlar için katlanılan maliyetler ile söz konusu hayvanlardaki değer artış veya azalışları "232 Büyükbaş Hayvanlar" hesabında muhasebeleştirilir (Gökgöz, 2013: 96). Teşvik kapsamında damızlık inekler alındığı zaman aşağıdaki kayıt yapılacaktır.

_____ / _____

232 Büyükbaş Hayvanlar Hs. 50.000

100 Kasa Hs. 50.000

_____ / _____

Alınan damızlık inekler için yıl sonunda amortisman ayrıldığında aşağıdaki kayıt yapılacaktır. Damızlık ineklerin faydalı ömrü 5 yıl, kalıntı değeri sıfır olduğu kabul edilmiştir.

_____ / _____

730 Genel Üretim Giderleri Hs. 10.000

237 Birikmiş Amortismanlar Hs. 10.000

_____ / _____

İkinci yılın sonunda alınan teşvik kısa vadeli hale gelmesi nedeniyle yapılacak aktarma kayıtları aşağıdaki gibi olacaktır.

_____ / _____

482 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 50.000

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 50.000

TEMELLİ

Üçüncü yılın sonunda teşvik için öne sürülen koşullar yerine getirildiyse TMS 20 gelir yaklaşımına göre yapılması gereken kayıt aşağıdaki gibi olacaktır.

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 50.000
643 Devlet Teşvik Gelirleri Hs. 50.000

Üçüncü yılın sonunda teşvik için öne sürülen koşullar yerine getirilmediyse aşağıdaki gibi kayıt yapılacaktır. Alınan teşvikin 3 yıllık yasal faizinin 5000 TL olduğu varsayılmıştır.

382 Alınan Devlet Teşvikleri ve Yardımları Hs. 50.000
780 Finansman Giderleri Hs. 5000
100 Kasa Hs. 55.000

Örnek 7: XYZ Tarım İşletmesi, Ağrı'da meyve bahçeciliği yapmaktadır. İşletmenin 3000 adet elma ağacı ve 2000 adet kiraz ağacı bulunmaktadır. İşletme, söz konusu meyve ağaçlarının gerçeğe uygun değerlerini güvenilir olarak tespit edememektedir. Bu nedenle, TMS 41 kapsamında maliyetinden birikmiş amortisman ve birikmiş değer düşüklüklerini düşmek suretiyle değerlemeye tabi tutmaktadır. Tarım ve Orman Bakanlığı'nın yeni teşvik paketi kapsamında, TRA2 bölge illerinde 5000 adet ve üzeri meyve ağacına sahip tarım işletmelerine damlama sulama sistemini koşulsuz olarak hibe ettiği varsayılmıştır. Bu kapsamda, XYZ Tarım İşletmesi bakanlıktan 20.000 TL değerinde bir damlama sulama sistemini teşvik olarak almıştır.

TMS 41'e göre gerçeğe uygun değerleri güvenilir olarak tespit edilemediği için, maliyetinden birikmiş amortisman ve birikmiş değer düşüklükleri düşülmek suretiyle değerlendirilen canlı varlıklara ilişkin devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde TMS 20 hükümleri geçerlidir. Dolayısıyla, örnekteki tarımsal devlet teşviği TMS 20'ye göre muhasebeleştirilecektir. TMS 20'ye göre devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde gelir yaklaşımı ve sermaye yaklaşımı olmak üzere iki yaklaşım söz konusudur. Her iki yaklaşıma göre yapılacak muhasebe kayıtları aşağıdaki gibidir.

Gelir yaklaşımına göre yapılacak kayıt aşağıdaki gibidir.

_____ / _____
253 Tesis Makine ve Cihazlar Hs. 20.000
643 Devlet Teşvik Gelirleri Hs. 20.000

Sermaye yaklaşımına göre yapılacak kayıt aşağıdaki gibidir.

_____ / _____
253 Tesis Makine ve Cihazlar Hs. 20.000
526 Devlet Teşvikleri Hs. 20.000
_____ / _____

Sonuç

Türkiye’de tarım muhasebesi ile ilgili günümüzde önemli çalışmalar yapılmasına rağmen, uygulama boyutu ile ilgili çalışmalar yeterli değildir. Bunun nedeni ise, tarım işletmelerinin muhasebe uygulamalarına vergisel açıdan bakmalarıdır. Ülkeler arasında muhasebe uygulama birliğinin sağlanması açısından, muhasebe standartları ile ilgili çalışmalar ve yayınlanan muhasebe standartları son derece önemlilik arz etmektedir. Bu bağlamda, TMS 41 Tarımsal Faaliyetler Standardı, uygulama birliğinin sağlanması açısından tarımsal faaliyetlerin muhasebeleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Yeni teşvik sisteminin uygulanmaya başlamasıyla birlikte devletler tarım sektörüne önemli ölçüde teşvik vermeye başlamıştır. Devlet teşvikinden yararlanan işletmelerin bu destekleri muhasebeleştirip finansal tablolara aktarması gerekmektedir. Tarımsal faaliyetler için verilen devlet teşvikleri muhasebe uygulamaları açısından özellikli bir durum oluşturmaktadır. Çünkü, devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesi TMS 20 standardında düzenlenmekte iken, tarımsal devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesi ise TMS 20’nin dışında bırakılarak TMS 41 standardında düzenlenmiştir.

Tarımsal devlet teşvikleri, gerçeğe uygun değerle değerlendirilen bir varlığa ilişkin ise TMS 41 Standardı kapsamında muhasebeleştirilir. Ayrıca teşviklerin koşullu ve koşulsuz olma durumları da söz konusudur. Teşvik koşulsuz ise doğrudan gelir olarak kaydedilir, teşvik koşullu ise koşul yerine getirilinceye kadar teşvik yükümlülük olarak kaydedilir, koşul yerine getirildikten sonra da gelir olarak kaydedilir. Ancak TMS 41’de devlet teşviklerinin gerçeğe uygun

değeri güvenilir bir biçimde tespit edilemiyorsa ve maliyetinden birikmiş amortisman ve birikmiş değer düşüklüğü karşılıklarının düşülmesi suretiyle ölçülmüş canlı bir varlığa ilişkin olması durumunda TMS 20 Standardı kapsamında muhasebeleştirme işlemi yapılır. TMS 20'ye göre devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde gelir yaklaşımı ve sermaye yaklaşımı olmak üzere iki yaklaşım söz konusudur. Gelir yaklaşımına göre devlet teşvikleri kapsamlı gelir tablosu (gelir tablosu) hesaplarında muhasebeleştirilirken, sermaye yaklaşımına göre devlet teşvikleri finansal durum tablosu (bilanço) hesaplarında bir özsermaye unsuru olarak muhasebeleştirilir.

Sonuç olarak; tarımsal faaliyetlere yönelik devlet teşvikleri TMS 41 kapsamında değerlendirilerek, işletmelerin almış oldukları tarımsal devlet yardımlarının muhasebe kayıtlarını ve almış oldukları yardım hakkındaki genel bilgilerin finansal tabloların raporlanması sırasında dipnotlarda açıkça ifade edilmesi gerekmektedir. TMS 41 Tarımsal Faaliyetler Standardının uygulama kapsamının tarım sektöründe faaliyet gösteren tüm işletmeleri kapsayacak biçimde genişletilmesi önemlilik arz etmektedir. Böylece, işletmelerin mali tabloları daha doğru ve gerçek bilgiler içerecek ve yatırımcıların daha doğru ve sağlıklı kararlar almalarına yardımcı olacaktır.

Kaynakça

AKDOĞAN, N. ve Sevilengül, O. (2007). "Türkiye Muhasebe Standartlarına Uyum İçin Tekdüzen Hesap Planında Yapılması Gereken Değişiklikler", *Mali Çözüm*, 84, ss.29-70.

AKDOĞAN, M. Uğur (2011). "Türkiye Coğrafyasında Uygulanan Devlet Teşvikleri ve Devlet Yardımlarının, Uluslararası Muhasebe Standartları Çerçevesinde Analizi", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 13(4), ss.259-281.

ÇELİK, Z., Gereklî, İ., Ertürk, S., Günay, Y. ve Bilginer, M. (2015). "TMS 20 - Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), ss.293-304.

ÇETİN, B. ve Tipi, T. (2007). *Tarım Muhasebesi (Uygulamalı Örneklerle)*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

DİNLER, Zeynel (2000). *Tarım Ekonomisi*, Ekin Yayınevi, Bursa.

DURAN, Mustafa (2003). *Teşvik Politikaları ve Doğrudan Sermaye Yatırımları*, Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Dizisi, Hazine Yayınları, Ankara.

ERTAŞ, F.C., Çidem, İ. ve Çiğdem, R. (2017). "Tarımsal Teşviklerin TMS 20 ve TMS 41 Kapsamında İncelenmesi", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 19(3), ss.577-591.

GÖKGÖZ, Ahmet (2013). Tarımsal Faaliyet Muhasebesi (Türkiye Muhasebe Standartları İle Uyumlu), Ekin Yayınevi, Bursa.

KIRLIOĞLU, H. ve Gökgöz, A. (2012). "TMS 41 Çerçevesinde Tarımsal Faaliyetlerin Muhasebeleştirilmesi: Su Ürünleri Sektörü Uygulaması", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), ss.107-127.

MACKENZIE, B., Coetsee, D., Njikizana, T., Chamboko, R., Colyvas, B., ve Hanekom, B. (2012). Wiley IFRS 2013: Interpretation and Application of International Financial Reporting Standards, John Wiley & Sons, United States.

ÖRTEN, R., Kaval, H. ve Karapınar, A. (2017). Türkiye Muhasebe-Finansal Raporlama Standartları Uygulama ve Yorumları, Gazi Kitabevi, Ankara.

TUĞAY, Osman (2015). Tarımsal Faaliyetlere Yönelik Devlet Teşvikleri ve Muhasebeleştirilmesi (Türkiye Muhasebe Standartları Çerçevesinde), Ekin Yayınevi, Bursa.

TUNÇEZ, Hacı Arif (2012). "Türkiye Muhasebe Standardı 41 Tarımsal Faaliyet Kapsamında Devlet Teşvikleri ve Muhasebe İşlemleri", *Selçuk Üniversitesi Akşehir MYO Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), ss.349-362.

ULUSAN, Hikmet (2008). "Türk Muhasebe Hukuku Çerçevesinde Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Raporlanması", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), ss.415-433.

YILMAZ, Erdal (2014). "Türkiye Muhasebe Standartları Kapsamında Tarımsal Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 16(2), ss.57-71.

Tarım ve Orman Bakanlığı, <https://www.tarimorman.gov.tr/> (Tarımsal Destekler) (Erişim Tarihi: 10.09.2018).

TMS 20- Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması Standardı

TMS 41- Tarımsal Faaliyetler Standardı

KOBİ TFRS 24- Devlet Teşvikleri



Makalenin Gönderim Tarihi: 22.02.2019; Makalenin Kabul Tarihi: 20.04.2019

Türkiye'nin Üniversite Gerçeği ve Bir Öneri

Prof. Dr. Mahmut BOZAN

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
mbozan@bartın.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-5396-7021

Öz

Üniversiteler entelektüel katma değer, patent, icat, keşif ve yenilik gibi araçlarla toplumları dönüştüren önemli yapılardır. Bilgi çağının bu en stratejik kurumları, ülkelerin dünyadaki konumlarını belirlemede tartışmasız bir üstünlük elde etmişlerdir. Yükseköğretimdeki sıkıntıların belki de yarısı arz kaynaklıdır. Ancak meselenin diğer yarısını da kalite yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar teşkil etmektedir. Dünya üniversiteler sıralamasında Türk üniversitelerinin yeri bu gerçeği ortaya koymaktadır. Bu iki sorunun Türkiye'ye faturası gayet ağırdır. Bizatihi fırsat oluşturan dinamik genç nüfus muazzam bir beşeri sermaye avantajı sunarken, değerlendirilemediğinde problem kaynağına ve tehdiye dönüşmektedir. Dahası Türkiye konumu ve tarihi hinterlandına rağmen uluslararası eğitim sektöründe hak ettiği payı alamamaktadır. Türkiye'nin yükseköğretim vizyonu ne olmalıdır? Bu sorunun cevabı yukarıda sayılan risk unsurlarının avantaja, tehdit unsurlarının fırsata dönüştürülmesinde yatmaktadır.

Anahtar kelimeler: Yüksek Öğretim, Yüksek Öğretim Kurulu, Üniversite Reformu.

JEL Kodları: I23, I28

Turkey's University Reality and A Proposal

Abstract

Universities are important institutions which convert the societies by means of value added intellectual capital, patents, inventions, discoveries and innovations. Universities as the most strategic institutions of the information age have indisputable leading decisive role in determination of countries' position in the world. When we have a look at the position of Turkish higher education within the world, problems can be seen both in terms of numerical competence to satisfy the existing demands together with the standards and quality. Probably half of the grievances of the higher education is supply- originated. However, the other half of the issue is related with the problems stemming from the lack of quality. The ranking of Turkish universities among world universities

reveals the reality. The bill of these two problems for Turkey is very serious. While notably dynamic young population provides great human capital advantage, if usage of this advantage to good accounts can not be accomplished, it can turn into source of problem and threat. Moreover, despite it's location and historical hinterland, Turkey can not get its well- deserved share from international education sector. What should be the vision of Turkish higher education? The answer of this question lies on the transformation of risk definitions into advantages and threat elements into opportunities.

Keywords: Higher Education, Board of Higher Education, University Reform.

JEL Codes: I23, I28

Giriş

Osmanlı Devleti teknik sahada Avrupa'dan geri kaldığını öncelikle askeri mağlubiyetler vesilesiyle farketmiş ve bunun telafisi için önce Avrupa'nın gelişmiş ülkelerine talebe göndermiş, bilahare Pay-i tahtta açtığı okullarda Avrupalı uzmanları görevlendirmek suretiyle bu açığı kapamaya çalışmıştır. Tanzimat döneminde eğitim sisteminde köklü reformlara girilmiş, sıbyan mektepleri, ibtidâîler, rüşdiyeler, idadîler, meslek okulları, mühendishâneler ve nihayet İstanbul Dârülfünunu ile o dönemde ileri adımlar atılmıştır. Ancak 2. Meşrutiyetin ilanı ve 2. Abdulhamid'in tahttan indirilmesinden sonra başlayan Balkan harpleri, Harbi Umumi ve daha sonra da istiklâliyetini muhafaza için Milli Mücadeleye mecbur kalmış, bu sebeplerle eğitim meselesi gerektiği gibi gelişme gösterememiştir.

Milli mücadelenin zaferle sonuçlanması ve Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması ile ülke rahat bir nefes almış ve ülke kendini toparlamaya başlamıştır. Cumhuriyeti kuran kadrolar başta Mustafa Kemal Paşa olmak üzere bilimi mürşit olarak görmüşler, hatta rasyonalizmi öncü güç olarak kabul etmişlerdir. 3 Mart 1924'te çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitim sektörünü tek çatı altında toplamışlar, harf inkılabı ile eğitimin dilini Osmanlıca'dan Latin Alfabesine kaydırmışlardır. Bu sürecin sonunda Osmanlı Devleti'nden Cumhuriyete intikal eden İstanbul Dârülfünunu'nu da 1933 yılında yapılan üniversite reformu ile İstanbul Üniversitesi'ne çevirmişlerdir. Ancak bundan sonra üniversitelerin gelişim seyri ulkenin nüfusuna paralel olarak artış kaydetmediği, hatta 1950'li yıllara kadar İstanbul ve Anara'nın dışına çıkamadığı görülmektedir.

Ne 1946'daki özerk üniversite dönemi, ne 1960 darbesi ile gelen değişiklikler ve hatta ne de 1973 seçkinci üniversite politikaları ulkenin çağ nüfusunun talep ettiği yükseköğrenimi karşılamayı kendine dert edinmiştir. 1946

üniversite muhtariyetinden 1981'de kurulan Yüksek Öğretim Kurulu'na (YÖK) kadar üniversiteler uzun bir süre halka hesap verme kaygısı taşımadan, özerkliği keyfiliğe dönüştürerek, yükseköğretimi üneversal boyuttan mahrum etme pahasına ideolojik formatlara mahkûm etmişlerdir. Bunun ülkeye faturası gayet ağır olmuş, yükseköğretim almak isteyen gençlerin ancak %20'sine hitap eden üniversite kontenjanları dersane gibi bir antreman sahasını ortaya çıkarmış, sınırlı kontenjanlar için öğrenciler hem çocukluk ve gençliklerini bu yollarda harcamış, hem ailelere ağır ekonomik maliyetler yüklenmiş, hem de üniversiteye giremeyen gençlerin ruh sağlığı bozulmuştur.

YÖK'ün kurulması ile üniversitelerin ıslahına olan umut fazla sürmemiş, 1997'de yapılan post modern darbe ile hükümet düşürülmüş ve meslek lisesi öğrencilerine "katsayı uygulaması" adıyla haksız ve eşitliksiz bir uygulama getirilmiş, bir kısım öğrencilerin eğitim hakları "kılık-kıyafet" bahanesi ile ellerinden alınabilmiştir. Dünyada tüm gelişmiş ülkeler sadece kendi insan kaynaklarını eğitmekle iktifa etmez ve "beyin ithali" demek olan uluslararası öğrenci çekme yarışına girerken, değil yabancı öğrenci çekmek, kendi ülkemizin insan kaynağı tahkire, aşağılanmaya ve başka ülkelere gitmeye mecbur bırakılmıştır. Üniversite özerkliğini bahane eden YÖK başkanları üniversitelerin devasa nicelik ve nitelik sorunları ile uğraşmak yerine "muhalefet partisi" pozisyonlarında seçilmiş iktidarlarla söz düellolarına girişmişlerdir.

Tüm bu gelişmeler bir kez daha göstermiştir ki eğitimde ve yükseköğretimde gelişme ancak demokrasi ile mümkün olabilir. Başka bir deyişle milli iradenin emrine girmeyen ve halka hesap vermeyen kurumların çözümün parçası olmak yerine, sorunun parçası haline gelmesi kaçınılmaz olmaktadır. Dünyada üniversitelerin kalitesini ortaya koymak amacıyla yapılan ölçümlerde en eski ve köklü Türk üniversitelerinin ilk 100'e girememesi, hatta ilk 500'e bile nadiren girmesi bu gerçeği ispat etmektedir. Bu çalışma ile Türkiye'deki yükseköğretim gerçeği "büyük resim" üzerinden ortaya konulacak ve iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunulacaktır.

1. Türkiye'de Yüksek Öğretimin Gelişimi

Türkiye'de yükseköğretim Osmanlı Devleti'nden kalan yükseköğretim kurumlarının reforme edilmesi ile şekillenmiştir. Osmanlı'da üniversitenin ilk açılışı ile ilgili olarak farklı tarihler verilmekle birlikte genel kabul ilk dârülfünunun İstanbul'un fethi ile birlikte açıldığıdır. Bugünkü teşkilat ve statüye sahip üniversiteler ise 1863'te kurulan Dârülfünun'a dayanır. (Küçükcan ve Gür, 2009: 149). 3. Selim'in yüksek eğitim veren Mühendishâne-i Bahri-i Hümayun örneğinde Mühendishâne-i Berr-i Hümayun'u (1795) kurması ve daha sonra İstanbul'da Mekteb-i Tıbbiye (1827), Mekteb-i Harbiye (1834) ve Ziraat, Mülkiye, Hukuk ve Ticaret mekteplerinin açılması ile Osmanlı'da yükseköğretim belirli bir kıvama gelmişti. Nitekim sadece bir alanda eğitim vermek üzere

kurulan bu mektepler zamanla günümüzde mevcut olan bazı üniversitelere, meselâ İstanbul Teknik, Marmara, Mimar Sinan ve Yıldız Teknik üniversitelerine dönüşmüştür (Kenan, 2012: 344).

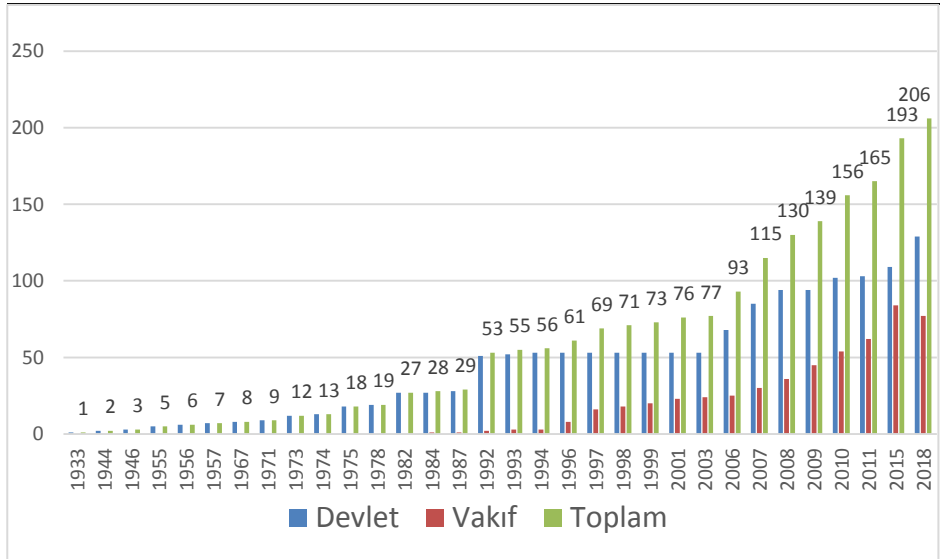
Cumhuriyet'in kuruluşu ve tevhîd-i tedrisatın kabulünü müteakip müfredattan okula kadar tedrisatı dönüştürmeye yönelik adımlar atılmaya başlanmış ve 1933'te çıkarılan 2252 Sayılı Kanunla İstanbul Dârülfünunu kapatılarak yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. İstanbul Dârülfünununun İlgasna Ve Maarif Vekâletince Yeni Bir Üniversite Kurulmasına Dair Kanun'un 1. ve 2. maddelerinde "İstanbul Dârülfünunu ve ona bağlı bütün müesseselerin kadro ve teşkilâtları ile beraber 31 Temmuz 1933 tarihinden itibaren mülga olduğu, bunun yerine Maarif Vekilliğinin 1 Ağustos 1933 tarihinden itibaren İstanbul'da İstanbul Üniversitesi adı ile yeni bir müessese kurmağa memur olduğu" belirtilmiştir. Reformla dârülfünun adı da tarihe karışmış, idari yapı ve akademisyen unvanlarında isim değişimleri yaşanmıştır. Dârülfünuna üniversite; dârülfünun eminine de "rektör" denilmiştir. Keza müderrislere profesör, muhtlere doçent, muallimlere öğretim görevlisi, danışmentlere de doktora öğrencisi denilmiştir. Rektör ve dekan gibi unvanların Anglo-Sakson ülkelerinde bazı papazlar için kullanılması (Doğramacı, 2007: 12), isim değişikliklerinde bazı tartışmalara yolaçmıştır. Nitekim 1933'te dârülfünun ismi değiştirilirken "üniversite" isminin uygun olmadığı, asıl isim bulununcaya kadar geçici olarak bu ismin kullanılacağı ifadesi bu hususu teyit etmektedir (Taşdemirci, 1994: 144).

Kanun'un 3. Maddesi ile Nafia Vekilliğine bağlı olan Yüksek Mühendis Mektebi ile İktisat Vekilliğine bağlı Yüksek Ticaret Mektebinin İstanbul Üniversitesi teşkilâtına dâhil edilmesine İcra Vekilleri Heyeti yetkili kılınmıştır. Bu madde Cumhuriyetin ilk 10 yılında yüksek öğretimin tek çatı altında toplanmadığını göstermesi bakımından önemlidir. Bugün de Rusya Federasyonunda üniversiteler ilgili bakanlıklarla ilişkilendirilmekte, mesela tıp fakülteleri Sağlık Bakanlığı ile ziraat fakülteleri Tarım Bakanlığı ile bağlantılı olarak çalışmaktadır.

1933 üniversite reformu ile ilk öğretim üyesi tasfiyesi de gerçekleştirilmiş, devrimlerin yerleşmesinde yeterince rol oynamadığı ve yeterince bilimsel çalışma yapmadığı gerekçesiyle Dârülfünun kadrosundaki 155 akademisyenden 59'u İstanbul Üniversitesi kadrosuna alınmış, 96 akademik personel kadro dışı bırakılmıştır. Aynı dönemde Almanya'dan kaçan bazı akademisyenlere üniversitede görev verilmekle beraber Prof. Albert Einstein'ın 40 profesörle bîbedel çalışmak için yaptığı müracaat kabul edilmemiştir (Çankaya Üniversitesi, 2012).ⁱ

1933 Üniversite reformu üniversite özerkliğini ortadan kaldırmakla birlikte 1946 tarih ve 4936 sayılı kanunla üniversite özerkliği yeniden getirilmiştir.

Bundan sonra 1973 tarihli 1750 sayılı kanunla yapılan düzenlemede ise özerklik pekiştirilmiş ve merkezleşme eğilimi ortaya çıkmıştır (Küçükcan ve Gür, 2009: 150). Bir başka dikkati çeken husus ise bilime sürekli vurgu yapılan Cumhuriyetin tek parti iktidarı dönemindeki üniversite azlığıdır. Çok partili hayata geçinceye kadar üniversiteler İstanbul ve Ankara'nın dışına çıkamamıştır. Toplumun talebini karşılayacak üniversiteler kurulmamış, insan kaynağı israf edilmiştir. 2003 yılına kadar ancak 77 üniversite kurulabilmiş, çağ nüfusunun talebini karşılayacak üniversite sayısına son 15 yılda ulaşılabilmiştir. Şekil 1 incelendiğinde 1933 üniversite reformundan günümüze kadar üniversite sayısındaki artışın artan nüfus talebinin ne kadar gerisinde kaldığını açıkça göstermektedir.



Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi ve TÜİK istatistiklerinden derlenmiştir (<https://istatistik.yok.gov.tr/>).

Şekil 1. Türkiye'de Üniversite Sayıları (1933-2018)

Çok partili hayata geçinceye kadar Türkiye'de toplam üç üniversitenin bulunduğu, bunların da İstanbul ve Ankara ile sınırlı olduğu görülmektedir. Cumhuriyetin kuruluşundan 60 sene sonra ülkede sadece 27 devlet üniversitesinin mevcudiyeti çağ nüfusuna hitap edemeyen yükseköğretim gerçeğinin bir ifadesidir. YÖK'le birlikte nihayet vakıf üniversitelerine de müsaade edilmiş, en azından sisteme kendi içinde rekabet için bir alan açılabilmiştir. Nitekim 2003 yılına kadar devlet üniversitelerinde ciddi bir artış olmazken özel üniversiteler toplum taleplerini karşılamada nisbeten bir artış gösterebilmiş ve nihayet Ak Parti'nin iktidara gelmesi ile üniversite sayılarında

hızlı bir artış yaşanmıştır. Bugün gelinen noktada devlet ve vakıf üniversitelerinin sayısı 206'ya çıkmıştır. Bunun 129'u devlet 77'si vakıf üniversitesidir. Bu sayı çağ nüfusunun yükseköğretim talebinin %94'ünü karşılayacak bir kapasite demektir. Nitekim halen Türkiye'de yaklaşık 7.5 milyon üniversite öğrencisi bulunmakta olup (YÖK, 2018), üniversite kadrolarında doluluk oranı %84,69'da kalmış, yani kontenjanlar dolmamıştır.

Toplumun yükseköğretim talebini karşılamada gelinen nokta bazı eleştirilere de konu olmaktadır. Üniversite sayılarındaki bu hızlı artış her ne kadar halkı rahatlatmış olsa da bazı kesimlerin eleştirilerinden kurtulamamaktadır. Neredeyse bir asırdır yeterli sayıda akademik personel yetiştirmeyen, doktora sayılarını ihtiyaç duydukları asistanlarla sınırlı tutan ve büyük şehirleri asla terketmeyen seçkinci anlayış yeni açılan üniversiteleri "tabela üniversitesi" olmakla suçlamıştır. Eski YÖK Başkanı Çetinsaya (2014: 43) da Anadolu'da açılan üniversitelere karşı belirli kesimlerce yapılan eleştirilerin kaynak ve akademisyen yetersizliğinden ziyade seçkinci bir üniversite anlayışından kaynaklandığı görüşündedir. Yeni açılan üniversitelere getirilen bu eleştiriler, mesele eski üniversitelerin uluslararası sıralamadaki yerleri söz konusu olduğunda ya gözardı edilmiş veya çeşitli bahanelerle tartışma dışı bırakılmaya çalışılmıştır.

2. Yüksek Öğretimde Temel Sorun Alanları

Yükseköğretimin temel sıkıntıları üç noktada yoğunlaşmaktadır. Bunlardan ilki sayısal yetersizliklerdir ki bu durum bürüt okullaşma oranları itibariyle neredeyse aşılmış durumdadır. Ancak net okullaşma oranındaki sayısal yetersizlikler devam etmektedir. İkinci ve belkide aşılması en zor olan sıkıntı alanı nitelikle ilgili olandır. Bir başka deyişle üniversitelerin kalitesiyle ilgilidir. Üçüncü sıkıntı ise yükseköğretimin yapı ve işleyiş sorunları; yönetimi ve özerklik meseleleridir. Bu sıkıntı alanlarının ayrı ayrı incelenmesine ve teşrihine ihtiyaç vardır.

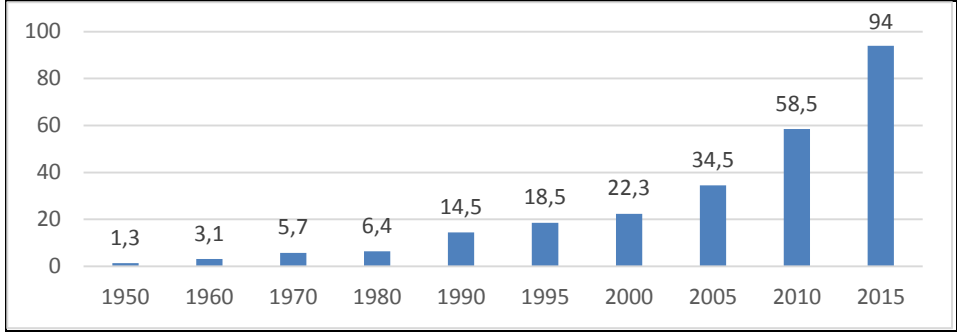
2.1. Sayısal Yetersizlikler

Daha önce de ifade edildiği gibi çağ nüfusunun talep ettiği yükseköğretimi karşılayacak üniversite sayısı uzun yıllar aşırı denecek seviyede yetersiz kalmıştır. Tablo 1 incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir. 1933-1950 arası ülkemizde sadece üç üniversite bulunduğu, bunların da Ankara ve İstanbul dışına çıkmadığı ifade edilmişti. 1950 yılına gelindiğinde yükseköğretim talebine cevap verecek üniversite kapasitesi %1.3 civarındadır.

Bu, yüz kişiden ancak bir kişinin yüksek öğretim almasına uygun bir üniversite varlığına işaret etmektedir. 1980'de bu oran yüz kişiden altı kişiye çıkmış, 2000 yılında da çağ nüfusunun yaklaşık beşte birine hitap edecek kadar

artabilmiştir. Bu yükseköğretim talep eden 100 gençten ancak 22'sine cevap veren yaklaşık 80'ini dışarıda bırakan bir yapıdır. İşte 2000 yılına kadar olan bu dönem Türkiye'de beşeri sermaye olan insan kaynağının hoyratça savrulup israf edildiği yıllardır. Tablo 1'den açıkça görüldüğü üzere ülkemizde ancak son 15 yılda yükseköğretim talebinin %94'ü karşılanacak seviyeye gelinmiştir.

Tablo 1. Yükseköğretimde Brüt Okullaşma Oranı¹ (1950-2015)



Kaynak: YÖK, Bilgi Yönetim Sistemi (2018).

Bu başarı Türkiye'yi OECD ülkeleri içinde üst sıralara yerleştirmiştir. Bu durum Tablo 2'de açıkça görülmektedir. Ancak mesele bütünüyle halledilmiş değildir. Zira toplum talebinin tamamını karşılayacak üniversite kapasitesi inşa etmek, herkesin yüksek öğretim alacağı mânasına gelmemektedir. Önlisans ve lisans seviyesinde sağlanan başarı henüz yüksek lisans ve özellikle doktora sağlanamamıştır. Diğer yandan insan kaynağı plânlamasında ciddi sorunlar vardır. Her ne kadar her şehre en az bir üniversite yapılmış olsa da ülkenin insan kaynağı ihtiyacı ile üniversitelerin müfredatları arasında bir âhenkleştirme yapılmış değildir.

Açıkçası Türkiye'de ileriye yönelik nüfus projeksiyonları, meslek analizleri ve insan kaynağı plânlamasında ilgili kurumlar iyi bir performans ortaya koyamamışlardır. YÖK istatistiki verilerine göre yükseköğretimde net okullaşma oranı 2018 yılı için %45 civarında olup yükseköğretimde 4.047.302 erkek, 3.513.069 kız olmak üzere toplam 7.560.371 talebe bulunmaktadır. Bu rakam 18-22 yaş çağı nüfusunun hemen yarısının üniversiteye gittiğini göstermektedir.

¹ Yükseköğretim brüt okullaşma oranı, yükseköğretime kayıtlı toplam öğrenci sayısının, 18-22 yaş grubundaki çağ nüfusuna bölünmesi ve 100 ile çarpılmasıyla; net okullaşma oranı ise, 18-22 yaş grubundaki yükseköğretimdeki öğrenci sayısının, aynı yaş grubundaki çağ nüfusuna bölünüp 100'le çarpılmasıyla elde edilmektedir (Gür vd. 2018: 30).

Tablo 2. Baz Ülkelerin Brüt Okullaşma Oranlar (2000-2015)

Ülkeler	2000 (%)	2015 (%)
ABD	68.14	88.81
Almanya	Veri yok	61.6
Çin	7.72	30.16
Fransa	54.43	62.15
Hindistan	9.55	23.89
İngiltere	58.82	56.87
İtalya	49.35	63.46
Japonya	48.74	62.41
Rusya	55.78	78.00
Türkiye	21.05	94.00

Kaynak: OECD (2018_a).

2.2. Nitelik Sorunları

Türkiye’de yükseköğretimin nicelik kadar, belki ondan daha önemli sorunu verilen eğitimin kalitesidir. Kalite meselesinin pek çok bileşeni olmakla birlikte burada sadece üç boyutu ele alınacaktır. Bunlardan birincisi üniversitelerimizin Uluslararası sıralamalardaki yeri, ikincisi, yayın ve makale kalitesi ve son olarak da entellektüel mülkiyetin önemli göstergelerinden olan patent sayılarıdır.

Genel olarak değerlendirildiğinde kalite meselesi her zaman önem ve önceliğini korumuştur. Çağ nüfusunun yükseköğretim ihtiyacını karşılayamayacak kadar az üniversite olması kalite meselesini geçici olarak geri plâna itebilir fakat hiçbir zaman unutturmaz. Doğru politika, öncelik-sonralık tercihinden ziyade üniversite sayı ve niteliğinin eş zamanlı olarak sağlanmasıdır. Ancak bu tür plânlamaların yapılmaması halkı üniversite kalitesine bakmadan girecek herhangi bir üniversiteye mecbur bırakabilir. Nitekim Türkiye’de bu süreç uzun bir müddet devam etmiş, vakıf üniversitelerin devlet üniversitelerini rekabete zorlaması nisbeten de olsa müsbet katkı yapmıştır. Son 15 yılda ise çağ nüfusunun neredeyse tamamına hitap edecek sayıda üniversite yapıldığı için kaçınılmaz olarak nitelik meselesi öne geçmeye başlamıştır. Bazı programların talep yetersizliğinden kapanması, Türkiye’nin dâhil olduğu “Avrupa Yükseköğretim Alanı” ve Bologna süreci ile taahhüt edilen “kalite güvence sistemi kurma” mecburiyeti, üniversitelerin akreditasyonu

meselerini de üniversiteleri kalite yolculuğuna çıkma hususunda sıkıştırmaya başlamıştır. Henüz bir yol alındığı söylenememekle birlikte ciddi bir hazırlık sürecinin yaşandığını da göz ardı etmemek gerekir. Tablo 3'de yükseköğretimle ilgili uluslararası değerlendirme ve dereceleme yapan bazı kuruluşların Türk üniversiteleri ile ilgili derecelmeleri görülmektedir.

Tablo 3. Türk Üniversitelerinin Uluslararası Sıralamadaki Yeri (2018)

Üniversite	URAP ¹	ARWU	CWUR	QS	RUR	SCIM AGO	THE	WEBO METRICS
Ankara	652	701- 800	625	801- 1000	571	492	1001+	785
Gazi	669	701- 800	679	801- 1000	676	491	1001+	902
Hacettepe	543	501- 600	525	601- 800	415	449	601- 800	774
ODTÜ	532	701- 800	596	551- 560	437	410	601- 800	521
İstanbul	540	401- 500	560	801- 1000	561	436	801- 1000	761
İTÜ	559		648	651- 700	408	424	601- 800	567
Bilkent	840		789	456	440	402	401- 500	731

Kaynak: Akbulut, 2018: s.5.

Tablo 3 incelendiğinde uluslararası üniversite derecelmesi yapan kuruluşların altı devlet ve bir vakıf üniversitesi için yaptığı sıralamada ilk 100'e giren Türk üniversitesinin olmadığı görülmektedir. Hatta ilk 400'e giren üniversitemiz de yoktur. Türkiye'nin en eski ve en iyi kabul edilen üniversiteleri ancak 400 ila 500 arasında yer bulabilmektedir. Bu durum üniversitelerimizin çok ciddi bir kalite sorunu olduğunun altını çizmektedir. Şimdiye kadar bu üniversitelerimizden uluslararası sıralamadaki yerlerine ilişkin bir açıklama gelmediği gibi, durumlarını iyileştirici bir çalışmanın yapıldığına dair bir adım da atılmamıştır. Üniversitelerimizin stratejik plânları incelendiğinde genellikle sayısal büyüklükler üzerinden olan gelişmelere dikkat çekilmekte, artan bütçeler, açılan programlar, mezun sayıları, bilimsel toplantı ve yayınlara ilişkin bilgiler verilmektedir. Vizyon ve misyonlarına bakıldığında idealize edilmiş, fakat gerçekçi olmayan ifadeler göze çarpmaktadır.

¹ University Ranking by Academic Performance (URAP); 2009 yılında ODTÜ Enformatik Enstitüsü bünyesinde kurulmuş, kâr amacı gütmeyen, Türkiye ve dünya üniversite sıralamalarını yapmayı toplumsal hizmet olarak gören bir kurumdur (<http://tr.urapcenter.org/2018/hakkimizda.php>).

Üniversite kalitesinin ikinci göstergesi olan bilimsel yayın ve yayınların aldığı atıflar önemli bir yer tutmaktadır. Tablo 4'de Türkiye ile bazı ülkelerin bilimsel makale ve atıf sayıları verilmiştir. ABD yayın ve atıf sayısında açık ara başı çekerken, Türkiye uluslararası sıralamada kendine ancak 20. sırada yer bulabilmiş; yayın başına atıfta ise ancak Çin, Hindistan ve Rusya'nın önüne geçebilmiştir.

Tablo 4. Bazı Ülkelerin Bilimsel Makale ve Atıf Sayıları (1996-2017)

Sıra	Ülke	Yayın	Atıf sayıları	Yayın başına atıf	H indeksi
1	ABD	11.036.243	267.612.868	24,25	2077
2	Çin	5.133.924	39.244.368	7,64	712
3	UK	3.150.874	68.803.194	21,84	1281
4	Almanya	2.790.169	54.834.760	19,65	1131
5	Japonya	2.539.441	39.049.963	15,38	920
6	Fransa	1.967.157	37.865.266	19,25	1023
7	Kanada	1.594.391	34.945.308	21,92	1033
8	İtalya	1.583.746	28.548.485	18,03	898
9	Hindistan	1.472.192	12.637.866	8,58	521
12	Güney Kore	1.004.042	12.299.582	12,25	576
13	Rusya	956.025	6.758.715	7,07	503
20	Türkiye	531.899	5.048.456	9,49	368

Kaynak: Scimagojr. 2018.

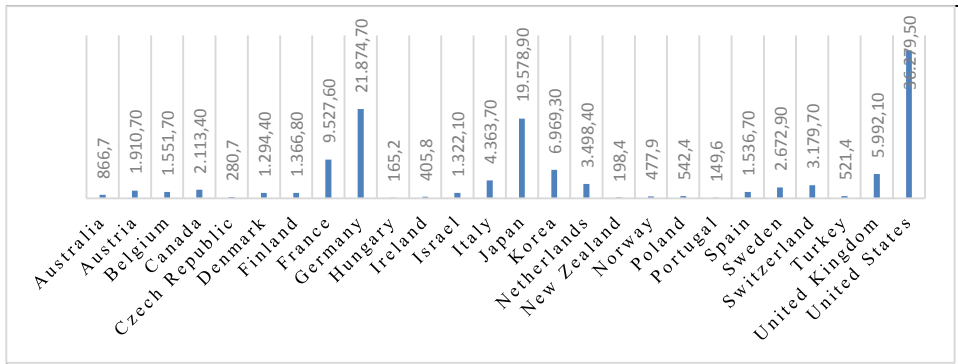
Bu durum hem yayınlarımızın sayısı, hem de kalitesi açısından bir fikir verebilir. Ancak üzerinde durulması gereken husus Türkiye'de YÖK'ün gerek akademik terfide, gerekse akademik teşvikte uyguladığı hatalı politikalarıdır. Bu meselede iki husus öne çıkmaktadır. Birincisi müşterek makalelerdeki suistimalleri önleyecek bir düzenin olmaması sebebiyle disiplinlerarası bir konu çalışılmadığı veya katkı gerektirecek bir hususiyet taşımadığı halde aynı makaleye birden fazla kişinin imza atması ile ortaya çıkan abartıdır. İkincisi ulusal toplantı ve yayınlara düşük puan uygulanması, uluslararası toplantı ve yayınlara yüksek puan uygulama politikasıdır. Bu yaklaşım akademisyenleri yabancı dergilerde yayın yapmaya itmekte, bunun sonucunda ülkemiz hem entellektüel mülkiyetin yabancı yayın organlarına akmasına ve telif haklarının kaybedilmesine hem de ciddi miktarda maddi kayıplara yol açmaktadır. Zira yabancı dergilerde yayın için ciddi ödemeler talep edilmekte, bilimsel toplantılar da benzer bir maliyet oluşturmaktadır.

Nitekim bu konu Türkiye'nin gündemine ciddi şekilde girmiş ve Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 07/03/2019 tarih ve 3 nolu oturumunda "Yağmacı/Şaibeli dergilerin doçentlik başvurularında kullanılmamasına" karar verilmiştir (<http://www.uak.gov.tr>). Aynı oturumda ticari bir sektöre dönüşen ve yüksek miktarda "katılım ücreti" talep edilen bilimsel toplantıların da takipte olduğu hatırlatması yapılmıştır. YÖK'ün geçte olsa harekete geçmesi memnuniyet vericidir. Zira ülkemizde üretilen fikirler sırf hatalı bir görevde yükselme kriteri sebebiyle ülke dışına kaçarken, hem telif hakkı, hem entellektüel mülkiyet ve hatta patent kayıpları yaşanmakta, yabancı dergiler beslenip gelişmekte, milli dergi ve yayınlar zayıflatılmaktadır. Üstelik uluslararası göstergelerde Türkiye'nin konumu gerilere düşmektedir.

Yükseköğretimde kalite ile ilgili olarak bakılacak diğer bir gösterge de patent sayıları olmaktadır. Her ne kadar patent sadece üniversitelerle sınırlı bir gösterge olmasa da ağırlıklı olarak akademik çalışmaların bir neticesi olarak ortaya çıktığı için üniversitelerin kalitesi ile ilgili genel bir fikir verebilir. Tablo 5'de OECD üyesi ülkelerin 2015 yılı patent sayıları verilmiştir. Tablonun genel görünümü gelişmişlik seviyesi ile patent arasındaki ilişkiyi çok açık bir şekilde göstermektedir. ABD'nin patent sayısındaki bariz üstünlüğü dikkati çekerken diğer gelişmiş ülkelerden Almanya ve Japonya'nın da etkili bir konuma sahip oldukları görülmektedir. Türkiye kendi sınıf ve satndardındaki ülkelerle mukayese edildiğinde hayli gerilerde kalmaktadır.

Avrupa'nın küçük ülkeleri ve hatta İsrail'in Türkiye'ye karşı üstün konumları hem üniversitemizin kalitesi hem de ilmî çalışmalarımızın yetersizliğini ortaya koymaktadır. Bu geriliği telafi edecek olan da üniversitemizin ar-ge çalışmaları, araştırmaya kaynak aktarımı ve teşviklerden geçmektedir.

Tablo 5. OECD Üyesi Ülkelerin Patent Sayıları (2015)



Kaynak: OECD. 2018_b.

2.3. Yönetim Sorunları

Türkiye'de yükseköğretim 1982 Anayasası'nın 130-131 ve 132. Maddeleri ile düzenlenmiştir. Anayasa'nın 130. Maddesinde “..ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversitelerin Devlet tarafından kanunla kurulacağı” belirtilmekte, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından da Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabileceği ifade edilmektedir. Yükseköğretim Kanunu 13. Maddesinde üniversiteyi yönetecek olan rektörün atama şekli belirtilmiştir. Buna göre devlet ve vakıf üniversitelerine rektör ataması Cumhurbaşkanınca yapılmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Türkiye'de yükseköğretimin yönetiminde iki kişi öne çıkmaktadır. Bunlardan birisi YÖK Başkanı, diğeri ise rektördür. Önceki dönemlerde öğretim üyeleri tarafından seçilen altı aday YÖK tarafından üçe indiriliyor, Cumhurbaşkanı da bunlar arasından birisini rektör olarak görevlendiriyordu. Gerçekte akademisyenlere seçme hakkı vermeyen, üstelik kutuplaşmalara yol açan ve akademik hayatı olumsuz etkileyen bu uygulama kaldırılarak (KHK/676. 2016), rektör atamalarının YÖK tarafından önerilen üç aday arasından Cumhurbaşkanınca tayini usulüne geçildi. Daha sonra YÖK'de devreden çıkarılarak rektör atamaları doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından yapılmaya başlandı. Kanun Hükmünde Kararname'nin 135/d fıkrası ile Devlet ve vakıf üniversitelerine rektör atamasının Cumhurbaşkanınca yapılacağı; ancak vakıf üniversitelerinde rektör atamasının mütevelli heyetinin teklifi üzerine yapılacağı hükmü getirildi (KHK/703. 2018).

Bu düzenlemenin kamuoyunda lehte ve aleyhte bazı yansımaları da oldu. Yapılan eleştirilerin başında rektör seçiminde önceki düzenlemedeki 3 yıl profesör olarak çalışma şartının kaldırılması ile rektörlüğün bir nevi istisnai memuriyete¹ dönüştüğü, bunun sonucunda idari, mali ve ilmi özerkliği birarada yürütecek adayların nasıl temin edileceği hususu öne çıkmakta idi. Ancak konuyla ilgili gelişmiş demokratik ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında rektör atamalarında muayyen bir kriterin uygulanmadığı, nitekim OECD'nin gelişmiş demokratik ülke örnekleri üzerinden yaptığı bir değerlendirmede üniversite özerklik kriterleri arasında rektör atamalarına ilişkin bir maddenin bulunmadığı (OECD, 2003: 63), Türkiye'de rektör seçme uygulamasının 1946'da dönemin egemen ruhu ve söylemini oluşturan demokrasi kavramının üniversite yapıya kurum içi yöneticilerin seçimine indirgenen bir özerklik algısı şeklinde tezahür

¹ İstisnai memuriyetlere ait düzenleme 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 59. Maddesi ile yapılmıştır (Resmi Gazete Tarih: 23.07.1965, Sayı: 12056).

ettiği, bu konuda örnek alınan batılı ülkelerde ise bunun yaygın bir uygulama olmadığı da ifade edilmektedir (Günay ve Kılıç, 2011: 36).

Ancak yükseköğretimde asıl mesele YÖK başkanı veya rektörlerin atanma şekline ziyade bu kurumların yapılanmasındaki merkezîyetçilikte yatmaktadır. Anayasaya göre kamu tüzel kişiliğine sahip ve bilimsel özerkliği olan bu müesseselerin fonksiyonel yerinden yönetim kurumu olarak yapılanmasında merkezîyetçiliğin çok fazla tahkim edilmemesi gerekir. Yani YÖK'ün bir koordinatör birim olarak yeniden yapılandırılması, üniversitelerin de kuvvetler birliği esasına göre değil de kuvvetler ayrılığı prensibine göre yapılandırılması daha uygun olacaktır.

Yükseköğretimde özerklik gerçek bir ihtiyaçken, bu özerkliğin doğru tanımlanması da bir o kadar önemli bir ihtiyaçtır. Önceki dönemlerde üniversitelerin bilimsel özerkliği siyasi iktidarlar karşısında konumlanma, toplum taleplerini hiçe sayarak ideolojik tercihlere göre öğrenim haklarını engelleme ve benzeri şekillerde uygulanması, üniversiteleri başına buyruk otoritelere dönüştürmüştü. Bunun sonucunda Türkiye'nin yüksek öğretim sorunları hem sayı hem de kalite olarak çözülemediği gibi ülkenin gelişim ve ilerleme motoru konumundaki üniversiteler kendileri bizatihi sorun olmaya başlamıştı. Oysa üniversite özerkliğinin amacı bilimin özellikle günlük siyasetin aracı olmaktan çıkarılması, yargı gücündeki tarafsız ve bağımsızlık kuralına benzer bir yapıya kavuşturulmasıdır. Özerkliğin idarî, malî ve ilmî olmak üzere üç ayağı vardır. Ancak özerklik, denetimsizlik ve keyfilik anlamlarına da gelmez. Yükseköğretim kurumlarının milli iradeyi temsil eden siyasi iktidarların yükseköğretim politikaları çerçevesinde geliştirilen stratejilere göre çalışması gerekir.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye'de yükseköğretimin yeniden yapılanmaya ihtiyacı vardır. 1933'ten günümüze kadar çıkarılan kanunların ve yapılan reformların hiçbirinde toplum talepleri, akademisyen ve öğrenci görüşleri dikkate alınmamıştır. Üniversiteler evrensel değerler yerine ideolojilerin dar çerçevesine hapsedilmiş, bilim yerine çatışma ve kargaşanın üretim merkezlerine dönüşmüştür. Mezun olunan lise veya kıyafet, öğrenim hakkının engellenmesi için gerekçe oluşturabilmiştir. Bu sebeple yeniden yapılanmada öncelik yükseköğretimde demokratikleşmeye verilmelidir. Yükseköğretim mevzuatı değiştirilmelidir. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu başta akademisyenler olmak üzere tüm ilgili tarafların görüşü alınarak yenilenmelidir. Yükseköğretim mevzuatı yenilenirken ideolojik çerçeveler kaldırılmalı ve uluslararası öğrencileri de kapsayacak universal amaçlar konulmalıdır. Yükseköğretimde genel üniversite yaklaşımından ihtisas üniversitelerine geçilmelidir. Böylece mebzul ve vasat üniversiteler yerine belirli alanlarda uzmanlaşmış, rekabet gücü yüksek ve iddialı üniversitelere kapı açılmış olacaktır.

Yükseköğretimde diğer çok önemli olan husus; akademik personelin temini, istihdamı, terfisi ve ilmi özerkliğin sağlayacağı hürriyetlerdir. Milletvekillerinin yasama dokunulmazlığı, yargıdaki hâkim teminatı gibi, akademisyenlerin de kürsü dokunulmazlığı olmalı, bir akademisyen için ihtisas sahasıyla ilgili yasaklı alan bırakılmamalıdır. Akademik hürriyetlerde sınır getirilen her sahanın bir karaborsasının olacağı unutulmamalıdır. Bu sebeple yeniden yapılanmada ikinci öncelik akademik özerkliğin sağlanmasına verilmelidir. Akademik terfide istikrarsızlıkları ortadan kaldırmak için akademik camiaya giriş kapısı olan araştırma görevlisi alımı Tıpta Uzmanlık Sınavına (TUS) benzer bir merkezi sınavla yapılmalı, başarı düzeyine göre oluşturulacak havuzdan üniversiteler ihtiyaçlarına göre talepte bulunmalı, bundan sonraki terfi süreçleri iyi belirlenmiş performans göstergeleri üzerinden yapılmalıdır.

Öğretim üyelerinin ve özellikle profesör ve doçentlerin büyük şehirlerde kümelenmelerine müsaade edilmemeli, norm kadro uygulanması yine tüm tarafların görüşleri alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Yükseköğretimde yeniden yapılanmada ağırlık kalite üzerine yoğunlaşmalı, müfredat tekrar gözden geçirilmeli ve akreditasyon sistemi içinde denetimi mutlaka yapılmalıdır. Üniversitede ikinci öğretim uygulamasına son verilmeli, ikinci öğretim talepleri açıköğretim sistemi içinde değerlendirilerek laboratuvar ve uygulama gerektiren hallerde diğer üniversite imkânlarından istifade cihetine gidilmelidir. Lisans öğreniminde insan kaynağı plânlamasına uygun taban puan (kota) uygulamasına geçilmelidir. Lisansüstü eğitim lisans eğitiminde olduğu gibi müstakil olarak yapılandırılmalı, enstitüler fakültelerin gölgesinden çıkarılarak kendi kimliklerine kavuşturulmalıdır.

Yükseköğretimde yayın ve bilimsel toplantıların niteliğini arttıracak düzenlemeler yapılmalı, entelektüel mülkiyetin yabancı ülkelere kaçışını özendiren tüm unsurlar engellenmeli, akademik terfide ulusal ve uluslararası toplantı ve yayınlara farklı puan uygulamasına son verilmelidir.

Kaynakça

AKBULUT, U. (2018). Dünya Bilim Alanı ve Genel Sıralamalarında Türk Üniversiteleri. <http://tr.urapcenter.org/2018>. (27.10.2018).

Çankaya Üniversitesi (2012). Einstein ve Atatürk Belgeseli. <http://www.cankaya.edu.tr/duyuru/einstein.php> (27.10.2018).

ÇETINSAYA, G. (2014). Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası, Yükseköğretim Kurulu Yayın No: 2014/2.

Devlet Memurları Kanunu (1965). Kanun No: 657 Kabul Tarihi: 14/07/1965, RG: 23.07.1965, Sayı: 12056.

DOĞRAMACI, İ. (2007). Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimi, Meteksan, Ankara. www.dogramaci.org.(27.10.2018).

GÜNAY, D. ve Kılıç, M. (2011). Cumhuriyet Dönemi Türk Yükseköğretiminde Rektör Seçimi ve Atamaları, Yükseköğretim Dergisi, Cilt 1, Sayı 1.

GÜR, B.S., Çelik, Z., Yurdakul, S. (2018). Yükseköğretime Bakış 2018: İzleme ve Değerlendirme Raporu. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.

İstanbul Dârülfünununun İlgasna Ve Maarif Vekâletince Yeni Bir Üniversite Kurulmasına Dair Kanun (1933). Kanun No: 2252, RG. Tarih; 06.06.1933, No; 2420, Kanunlar Dergisi Cilt: 12, http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/td_v2.tutanak_sonuc, (01.11.2018).

KENAN, S. (2012). Üniversite, *TDV İslam Ansiklopedisi*, 42. Cilt. s. 338-348.

KÜÇÜKCAN, T. ve Gür, B. S. (2009). *Türkiye'de Yükseköğretim Karşılaştırmalı Bir Analiz*, SETA Yayınları 6. Baskı, Ankara.

OECD (2003). Changing Patterns Of Governance In Higher Education, Education Policy Analysis, Chapter 3. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/35747684.pdf> (14.03.2019).

OECD (2018_a). Education at a Glance 2018: OECD Indicators. Paris.

OECD (2018_b). <http://www.oecd.org/sti/intellectual-property-statistics-and-analysis.htm> (10.11.2018).

KHK/676 (2016). Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, RG: 29.10.2016. Sayı: 29872.

KHK/703 (2018). Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, RG: 09.07.2018. Sayı: 30473 (3 Mükerrer).

SCIMAGOJR (2018). Scimago Institutions Rankings. <https://www.scimagojr.com/countryrank.php> (27.11.2018).

TAŞDEMIRCI, E. (1994). Atatürk'ün Önderliğinde 1933 Üniversite Reformu, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Kayseri, Sayı 5. s. 135-153.

URAP (2018). University Ranking by Academic Performance. <http://tr.urapcenter.org/2018/index.php> (27.11.2018).

YÖK (2018). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/>. (01.11.2018).

ÜAK (2019). http://www.uak.gov.tr/duyuru/2019E_Duyuru_YÖK_Kararı_140319.pdf (14.03.2019).

Yükseköğretim Kanunu (1981). Kanun No: 2547, Kabul Tarihi: 4/11/1981, RG: 6/11/1981, Sayı: 17506.

birliğimize yapılan çok sayıda müracaat arasından seçilmişlerdir. Bu ilim adamları, hükümetinizin talimatları doğrultusunda kurumlarınızın herhangi birinde bir yıl boyunca hiçbir karşılık beklemeden çalışmayı arzu etmektedirler. Bu başvuruya destek vermek maksadıyla, hükümetinizin talebi kabul etmesi halinde sadece yüksek seviyede bir insani faaliyette bulunmuş olmakla kalmayacağı, bunun ülkenize de ayrıca kazanç getireceği ümidimi ifade etmek cüretini buluyorum.

Ekselanslarının sadık hizmetkârı olmaktan şeref duyan

17 Eylül 1933

Prof. Albert Einstein

İsmet İnönü'nün Cevabı:

“Saygıdeğer profesör,

İktidardaki hükümetin politikası gereği Almanya'da ilmi ve tıbbi çalışmalarını yerine getiremeyen 40 profesör ve doktorun Türkiye'ye kabulünü dileyen mektubunuzu aldım. Bu beylerin hükümetimiz kuruluşlarında bir yıl ücretsiz çalışmayı kabul ettiklerini gördüm. Teklifiniz çok çekici olmasına rağmen ülkemiz kanun ve nizamları gereği size olumlu cevap verme imkânı göremiyorum.

Saygıdeğer profesör,

Bildiğiniz gibi şu anda 40'tan fazla profesör ve doktor istihdam etmiş durumdayız. Çoğu benzer nitelik ve kapasitede olan bu şahıslar da aynı politik şartlar altındadırlar. Bu profesör ve doktorlar burada geçerli kanun ve şartlar altında çalışmayı kabul etmişlerdir. Şimdiki halde, çeşitli kültür, dil ve kökenlerden gelmiş üyelerle çok hassas bir oluşum geliştirmeye çalışıyoruz. O nedenle içinde bulunduğumuz şartlar gereği daha fazla personel istihdam etmemizin mümkün olmadığını üzülerek bildiririm.

Saygıdeğer profesör,

Arzunuzu yerine getirememenin üzüntüsünü ifade eder, en iyi duygularıma inanmanızı rica ederim.”

İsmet İnönü
Başbakan



Makalenin Gönderim Tarihi: 06.03.2019; Makalenin Kabul Tarihi: 15.04.2019

Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Aslıhan YILDIZ

Süleyman Demirel Üniversitesi, S.B.E. İşletme A.B.D., Yüksek Lisans Öğrencisi
aslihan.yildiz55@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-3867-0945

Doç. Dr. Gaye ATILLA

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
Yönetim ve Organizasyon A.B.D.
gayeatilla@sdu.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-1421-917X

Öz

Örgütlerde çalışanların adalet algıları, örgütler bakımından büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar, adalet algılarına bağlı olarak örgüte karşı farklı tepkiler göstermekte ve çalışanların örgüte olan bağlılıkları azalabilmektedir. Araştırma Denizli ili Pamukkale/Karahayıt ilçesinde faaliyet gösteren termal otel bünyesindeki çalışanlardan oluştuğu, örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda 191 otel çalışanın katılımıyla Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği'nin yer aldığı bir anket formundan elde edilen bulgular betimsel istatistikler, korelasyon, t-testi, Anova ve regresyon ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Otel Çalışanları

JEL Kodları: D23, M10, M12

The Perception of Organizational Justice Effect on Organizational Commitment Level: A Research on Hotel Employess

Abstract

The perceptions of the justice of the employees in organizations are of great importance for organizations.. Depending on the perceptions of justice, employees show different reactions to the organization and their commitment to the organization may be reduced. The aim of this study was to determine whether organizational justice perceptions have an effect on organizational commitment levels in the thermal hotel employees sample located in Pamukkale / Karahayıt, Denizli. In this context, the findings obtained from a

questionnaire including the Organizational Commitment Scale and the Organizational Justice Scale with the participation of 191 hotel employees were analyzed by descriptive statistics, correlation, t-test, Anova and regression. According to the findings, it was concluded that the perception of organizational justice had an effect on the level of organizational commitment.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Commitment, Hotel Employees

JEL Codes: D23, M10, M12

Giriş

Örgüt içinde insan unsuruna verilen önem günden güne artmaktadır. Bireylerin örgüte karşı tutum ve davranışlarının ölçülmesiyle ilgili pek çok kavram gelişmiştir. Bu kavramlardan önemli görülen örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık, örgüt ile birey arasındaki ilişkiyi yakından inceleyen iki temel kavramdır. Çalışanların işe ve örgüte olan tutumlarının artış göstermesi, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için daha fazla çaba sarf etmesi, örgüte ve üstlere karşı güvenin sağlanması ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olması adalet kavramı ile ilişkilidir. Maddi kazançların, ödüllerin adil bir şekilde çalışanlara sunulması ve terfilerin de adil bir şekilde yerine getirilmesi çalışanların iş tatminlerini ve örgüte olan bağlılıklarını artıracaktır. Aksi yapıldığı takdirde çalışanların işe ve örgüte olan bağlılık düzeyleri gitgide azalacaktır. Dolayısıyla çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için örgütsel kazanımların adil bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık kavramlarının teorik altyapısına değinilmiş, yanı sıra otel çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi olup olmadığını tespit etmeye yönelik araştırmaya yer verilmiştir.

1. Örgütsel Adalet (*Organizational Justice*)

Adalet; hak ve hukuka uygun olma, hakkı gözetme, herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Örgütsel adalet ise, doğruluğun iş yerindeki rolü aynı zamanda haklılığın korunmasındaki yönetimin rolü ya da işlevidir. Yani, bireylerin ait olduğu örgütte kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlemede kullandıkları yollar ve bu belirlemeler neticesinde işe dair diğer değişkenleri etkileme biçimidir. Çalışanların davranış biçimleri ve tutumları örgüt içindeki adaleti algılama şekillerine göre değiştiği için çalışanların örgütsel adaleti nasıl algıladıkları mühim bir konu olarak değerlendirilmektedir (İşcan, 2005: 150, Keskin, 2017: 5).

Bir kurumdaki adalet algısı çalışanlar için en önemli motivasyon kaynağıdır. Çalışma ortamında hakkaniyetin sağlanmadığı hissine kapılan çalışanların moral bozukluğu, işten ayrılma niyeti, organizasyona karşı düşmanca düşünceler beslemesi muhtemeldir. Fakat tam tersi, adil bir çalışma ortamında çalışanların örgüte bağlılıkları, işte kalma niyetleri ve motivasyon düzeyleri güçlenir. Yani kısaca adalet çalışanları bir arada tutarken; adaletsizlik çalışanların birbirlerinden ayrılmasına yol açabilmektedir (www.serkankaraduman.blogspot.com.tr). Örgütsel adalet kavramı Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne (1965) dayanmaktadır. (Luthans, 1981: 197). Teoriye göre çalışanlar, örgüte katmış olduğu faydaları ile diğer çalışanların örgüte katmış olduğu faydaları karşılaştırmaktadır. Karşılaştırma sonucunda yönetim uygulamalarının adil olduğu algısı, çalışanların performanslarını iyileştirecek ve motivasyonlarını arttıracaktır (Koçel, 2018: 468). Dolayısıyla, çalışma ortamının adil olmasıyla birlikte çalışanların da örgüte karşı bağlılıkları artmaktadır (Özler, 2015: 52).

1.1. Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle üç boyut olarak ele alınmaktadır. Bunlar; dağıtımsal ve etkileşimsel ve işlemsel adalettir (Işık ve diğ., 2012: 255).

1.1.1. Dağıtımsal Adalet (*Distributive Justice*)

Dağıtımsal adalet; çalışanlara sunulan maaş, ödül, zam veya terfi gibi farklı olanakların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığıyla alakalı örgütsel adalet boyutudur (Aslantürk ve Şahan, 2012: 138). Diğer bir ifadeyle, dağıtımsal adalet çalışan bireylerin örgütlerine sağladıklarına inandıkları değerlerin karşılığı olarak örgüt tarafından bireylere sağlanması gereken maddi getiri ve ideal ödül miktarıyla ilgili algılarının belirtisidir (İnce ve Gül, 2005: 77). Bu doğrultuda, dağıtımsal adalette adalet algısının temelinde bireyin elde ettiği çıktıları vardır. Dolayısıyla çalışanlar örgütte sağladıkları çıktıları eğitim durumu, deneyim, çalışma süresi, iş yerinde karşılaştıkları stres ve gerginlik unsurları, gösterdikleri performans, verimlilik ve emek ile kıyaslandırıldığında kendilerine adaletli veya adaletsiz davranıldığını hissetmekte ve bu hisse bağlı olarak da örgüte ait tutum ve davranışları farklılıklar göstermektedir (Özdevecioğlu, 2004: 185).

1.1.2. İşlemsel Adalet (*Operational Justice*)

Farklı kaynaklarda prosedür adaleti (Şeşen ve Basım, 2010), işlemsel adalet (Arslantaş ve Pekdemir, 2007), süreç adaleti (İçerli, 2010) olarak aynı anlama gelen kavramlar bu çalışmada işlemsel adalet adı altında işlenmiştir.

Dağıtımsal adalet, insan kaynaklarının örgüte katmış olduğu değerlere ait alması gereken uygun ödül miktarını ifade ederken; işlemsel adalet; ücret, görevde yükselme, çalışma şartları, maddi imkanlar gibi faktörlerin belirlenmesi

ve ölçümünde kullanılan metotların, prosedürlerin ve politikaların adil olma derecesidir (Doğan, 2002: 72). Yapılan araştırmalarda iki tür işlemsel adalet olduğu belirlenmiştir. Birincisi, adil yani kabul edilen biçimsel prosedürdür. Burada prosedür eksikliği ile ödüllerin adil dağıtılması arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Belirlenen bir karar, dağıtılan çıktı bireyin arzu ettiği için astlar tarafından kabul görecektir. İkinci işlemsel adalet ise, interaktif (karşılıklı) adalettir. İşlemsel adaletin kişilerarası ilişkiler boyutu olmakla birlikte karşılıklı desteklemeye dayalıdır. İnteraktif adalet, örgüt üyeleri için neyin doğru olarak gösterildiğine yönelik kurulan iletişim ve örgüt içindeki adaletin ikinci boyutu olarak incelenmektedir (Çınar, 2000: 38).

1.1.3. Etkileşimsel Adalet (*Interactional Justice*)

Farklı kaynaklarda etkileşimsel adalet (Polat ve Celep, 2008) ve interaktif adalet (Çınar, 2000) olarak aynı anlama gelen kavramlar bu çalışmada etkileşimsel adalet adı altında işlenmiştir.

Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Prosedürel adalete bağlı bir boyut olarak ele alınan etkileşimsel adalet, prosedürleri uygulamak ile görevlendirilmiş olan kişilerin çalışanlara yönelik gösterdikleri tutum ve davranışları kapsamaktadır (Söyük, 2007: 13). Etkileşimsel adalet, örgüt içinde kişiler arasındaki davranışlarla ilgili bir kavram olarak ele alınmaktadır. Kişilerin birbirlerine karşı tutumlarında algılanan dürüstlük seviyesini ifade eder (Tokgöz, 2011: 367). Çalışanlar, geliştirdikleri adalet algılarına göre çeşitli tutum ve davranışlar gösterebilmektedir. Örnek olarak; dağıtım adaletsizliği algıladıklarında, örgütün aldığı kararların sonuçlarına karşı olumsuz tepkiler verirken, prosedürel adaletsizliği algıladıklarında tüm organizasyona karşı, etkileşimsel adaletsizlik algıladıklarında ise üst yönetime karşı olumsuz tepkiler gösterebilmektedirler. Bu tepkiler neticesinde, örgütlerde ciddi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Cihangiroğulları ve diğ., 2010: 69).

2. Örgütsel Bağlılık (*Organizational Commitment*)

Örgütsel bağlılık kavramı genel olarak çalışanların örgüt içerisinde devam etme isteği ve örgütün hedef ve değerlerine karşı oluşturdukları bağlılık olarak ifade edilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Çalışanların örgüt içinde paylaştıkları duygu ve düşüncelerin bağlılık duygularını oluşturduğu ve bu durumun da çalışanın örgüte karşı tutumlarını etkilediği görülmektedir (Atilla Gök, 2016: 121) Örgütsel anlamda bağlılık kavramı, çalışanların işe ait duyduğu ilgi, sadakat ve birtakım örgütsel değerlere ait duyduğu güçlü inançtan oluşmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 155). Bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt arasında oluşturulmuş bir psikolojik sözleşmedir (McDonald ve Makin, 2000: 86). 1970'li yıllardan bu yana örgütsel bağlılık kavramı ve örgüte bağlı çalışanların örgüt etkinliğine sağladığı katkıların

belirlenmesi doğrultusunda birçok araştırma yapılmış olup, halen araştırmalara devam edilmektedir (Özler, 2015: 1). Örgütsel bağlılığın örgütler için en önemli özelliği, örgütün devamlılığının sağlanması için ihtiyaç duyulan insan kaynağından en üst seviyede faydalanılabilesine imkan tanınmasıdır. Bunun yanında örgütsel faaliyetlerin aksamasına sebep olan; çalışanların devamsızlıkları, işten ayrılma niyetleri ve performans düşüklükleri ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki olduğunu gösteren çalışma sonuçları da çalışan bağlılığının önemini daha çok artırmaktadır (Özler, 2015: 3).

2.1. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer tarafından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 44).

2.1.1. Duygusal Bağlılık (*Emotional Commitment*)

Farklı kaynaklarda içten bağlılık (Ünler, 2006), duygusal bağlılık (Çetin ve diğ., 2011) olarak tanımlanan boyut, bu çalışmada duygusal bağlılık adıyla işlenmiştir.

Duygusal bağlılık Allen ve Meyer tarafından çalışanın örgüte duygusal anlamda yakınlık hissedip örgütle özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır (Gürbüz, 2006: 59). Örneğin; bir Pet Shop şirket çalışanı şirketin hayvanlara olan sevgisinden dolayı şirkete karşı duygusal bir bağlılık hissedebilir (Robbins ve Judge 2017: 77). Duygusal bağlılığı olan çalışan, örgütün ama ve değerlerine güçlü bir şekilde sahip çıkar ve örgütün bir parçası olarak devam etmeyi ister. Bu bireyler her işverenin beklediği, gerçekten kendini örgüte ve örgütün amaçlarına adanmış, sadık çalışanlardır. Böyle çalışanlar, işe ait olumlu tutumlar geliştirirler ve gerektiğinde fazladan çaba harcamaya hazırdırlar. Bu nedenle bağlılığın en çok arzu edilen şekli duygusal bağlılıktır (Bayram, 2005: 132).

2.1.2. Devam Bağlılığı (*Continuity Commitment*)

Farklı kaynaklarda zorunlu bağlılık (Çekmecelioğlu, 2006), devamlılık bağlılığı (Özkaya ve diğ., 2006), çıkar bağlılığı (Çöl ve Ardıç, 2008), devam bağlılığı (Özdevecioğlu, 2013) olarak aynı anlama gelen kavramlar bu çalışmada devam bağlılığı adı altında işlenmiştir.

Zorunlu bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık boyutu, çalışan açısından bir örgütte kalmanın algılanan maliyet hesabı üzerine odaklanmaktadır. Örneğin; bir çalışan örgüte makul bir ücret aldığı için ve işten ayrılmanın ailesini zarar getireceğini düşündüğü için bağlı olabilir. Bu durum devam bağlılığı olarak adlandırılmaktadır (Robbins ve Judge, 2017: 77). Devam bağlılığı çalışanların örgütten ayrılmalarını güçleştiren maliyet faktöründen etkilenmektedir. (Özler, 2015: 5). Örgütsel bağlılığın devam boyutunun iki

unsura bağlı olarak oluştuğu iddia edilmiştir. Bu boyutlar; çalışanların yapmış oldukları yatırımın boyutu ve algılanan alternatif yoksunluğudur. Örneğin, bir çalışanın işle alakalı beceriler geliştirmeye yönelik harcadığı enerjisi ve zamanından dolayı farklı örgütlere transfer olma kararı vermekte zorluk yaşaması ve alternatif iş imkanlarının olmaması örgütten ayrılmaya yönelik algılanan maliyetleri de artırmaktadır. Bu nedenle çalışanların alternatiflerin az olduğunu düşünmeleri kendilerinin mevcut örgütlerine daha güçlü devamlılık bağlılığı duymalarını sağlayacaktır (Meyer ve Allen, 1991: 71).

2.1.3. Normatif Bağlılık (*Normative Commitment*)

Farklı kaynaklarda normatif bağlılık (Özdevecioğlu, 2013), minnet bağlılığı (Robbins ve Judge, 2017) olarak aynı anlama gelen kavramlar bu çalışmada normatif bağlılık adı altında işlenmiştir.

Normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın sorumluluk ve ahlaki boyutunu oluşturmakta ve çalışanların örgütte kalmaya devam etmesiyle ilgili sorumluluk duygularını yansıtmaktadır. Çalışanın örgütüne bağlılık geliştirmesi sosyal sorumluluk bilincine ve örgütte kalmayı bir görev olarak benimsemesine bağlıdır (Bozkurt ve Yurt, 2013: 125). Yeni bir girişime adım atan bir çalışan, herhangi bir nedenle işten ayrılırsa yöneticisini yüzüstü bırakacağı düşüncesiyle o yöneticiyle devam edebilir (Robbins ve Judge 2017:77). Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunun iki ana unsura bağlı olarak oluşacağı ileri sürülmüştür (Meyer ve Allen, 1991: 72). Bu unsurlardan birincisi çalışanların hem geçmişlerine bağlı (ailesel veya kültürel) hem de onu takiben örgütte çalışmaya başlamalarından itibaren süregelen örgütsel sosyalizasyon tecrübeleridir (Allen ve Meyer, 1990: 2). İkincisi ise, örgütün çalışanın eğitimi ve geleceği için sağladığı harcamalardır. Örgütün çalışana sağlamış olduğu imkanlar karşılığında çalışan örgüte bağlılık duyma yükümlülüğünün farkına varacaktır (Meyer ve Allen, 1991: 72).

3. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için insan kaynağına büyük ölçüde önem vermektedirler. Çalışanların örgüte bağlanabilmeleri için de adil koşullarda çalışmalarını sağlamak gerekmektedir (Aksoy, 2012: 78). Performansını ve verimliliğini artırmak ve değişen rekabet koşullarının karşısında rekabet avantajı sağlamak isteyen örgüt yöneticilerinin çalışanları örgüte bağlamaları ve onları bu yolda desteklemeleri gerekmektedir. Örgütsel amaçlara ulaşmadaki en önemli rol örgüt çalışanlarına aittir (Keskin, 2017: 51). Daha önceki bölümlerde de değinildiği gibi adil bir çalışma ortamı için çalışanların daha verimli ve yüksek performanslı olarak çalışmalarına yön vermeleri örgütün karlılığını artıracaktır. İşe ve örgüte bağlılık duyan çalışanların psikolojik bağlılıkları da güçlenmekte aksi halde ise çalışanların örgüte duydukları bu bağ zayıflamaktadır. Örgütlerine bağlılık duymayan çalışanların verimliliği azalırken, işten ayrılma niyeti ve devamsızlıkları da artış gösterecektir

(Aksoy, 2012: 78). Literatürde, çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine olan ilişkisini öğrenmeye yönelik pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların esas amacı öncelikle çalışanların adalet algılarının bağlılık düzeylerine etkisi olup olmadığının belirlenmesi aynı zamanda tutum ve davranışlarının örgütsel performans ve verimliliği nasıl etkilediğinin belirlenmesine yöneliktir. Aşağıda bu konu ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

Tang ve Sarsfield (1996: 11), ABD’de sağlık kurumundaki çalışanlara yönelik, dağıtım ve prosedür adaleti ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, örgüt yöneticileri dağıtım ve prosedür adaletine ilişkin algılamaları etkilediğinden dolayı, çalışanların iş tatminlerinin, örgütsel bağlılıklarının ve örgüte katılım göstermelerinin bu durumdan etkilenebileceğini iddia edilmiştir. Bu nedenle çalışanların olumlu dağıtım ve prosedür adaleti algısına sahip olmalarının sağlanması için örgüt yöneticilerinin örgüt içindeki kazanımları adil bir şekilde dağıtmasının ve prosedürleri adil bir şekilde uygulamasının gerekli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çöp (2008: 114, 123)’ün “Türkiye ve Polonya’da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta derecede bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna bağlı olarak Türkiye’de araştırmaya katılan çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algıları, Polonya’da araştırmaya katılan çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın ülkelere göre de anlamlı bir farklılık göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bal (2014: 5, 7)’in “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa’daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma” isimli çalışmasında ilkökul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak okul yöneticilerinin adil davranışlarda bulunması, eğitim sistemi ve okulla ilgili kurallara sadık kalarak, keyfi yürütmelerden kaçınması ve bu kuralları herkese karşı eşit yürütmesi gibi yollarla öğretmenlerin örgütsel adalet algıları pozitif yönde yükseltilecek duygusal ve normatif bağlılıklarının geliştirilebileceğini öngörülmüştür.

Arı ve diğ. (2015: 48, 50)’nin “Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma” isimli çalışmasında araştırmaya katılan kişilerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılığı ortalamalarının orta değer in üstünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşireler üzerindeki bağlılık düzeylerinin azalış göstermesindeki en önemli unsur algıladıkları adaletsizlikler olmaktadır. Ülke politikaları çerçevesinde yapılan sağlık politikalarındaki düzenlemeler, hemşirelik mesleğinde eğitim çeşitliliğinin

artışına sebep olmaktadır. Söz konusu olan bu düzenlemeler, yöneticilerin seçilme şekli için yalnızca eğitim durumunu değil, ayrıca deneyim ve liyakat sistemindeki eşitsizliklerin giderilmesi ile hemşireler üzerindeki adalet algısı ve bağlılıkları artış gösterecektir.

Şahin ve Kavas (2016: 137)'in "Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği" isimli çalışmasına göre, öğretmenlerin örgütsel adalete bağlı algıları artış veya azalış gösterdikçe aynı yönde örgütsel bağlılık düzeyleri de artış veya azalış göstermektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilerek doğrulanmıştır.

Yukarıda belirtilen çalışmalarda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi olup olmadığı sonucuna bağlı kalarak örgütü ve örgüt çalışanlarını nasıl etkilediği açıklanmıştır. Bu alanda yapılan diğer çalışmalarda da birbirini destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Bu bilgiler ışığında yapılan bu araştırma ise, günümüzde turizm sektöründe önemli bir payı bulunan otel çalışanları üzerinde uygulanmıştır.

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, otel çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın otel çalışanları üzerinde uygulanmasının nedenleri arasında; otel çalışanlarının eğitim düzeylerindeki olası farklılıklar başta olmak üzere, genellikle turizm ve otelcilik sektöründe çok sık karşılaşılan işletme yönetimindeki örgütsel değişikliklerden kaynaklı, yönetime yakın olan personel adaylarının işe alımlarındaki yönetsel kayırmacılık sayılabilir. Bu durum işe alım döneminde bir önceki sezonda çalışan personellerin çıkartılması gibi istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. Aynı iş bölümündeki çalışanların eğitim düzeylerinin farklı olması durumunda ise, eğitim düzeyi düşük olan çalışanların üstlendiği fazla iş yükü, işe olan verimini azaltmakta veya eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların üstlendiği göreve karşı alacağı ücretler, çalışanların beklentisini karşılamamaktadır. Bu da işyerinde adaletsizliğe yol açmaktadır. Bir diğer neden ise, otel çalışanlarının turizm sektöründeki sezonluk iş süresidir. Bilindiği üzere turizme bağlı otel bünyesindeki çalışan sayısı, belli bir sezonda yoğunluk gösterirken diğer sezonlarda bu çalışanlar işsiz kalabilmektedir. Çalışanların süreklilik gösteremeyeceği işlerde bulunması da işe olan bağlılıklarını azaltmaktadır. Belirtilen nedenlerden dolayı araştırmamızı otel çalışanları üzerinde uygulayarak bu sektördeki örgütsel adalet ve bağlılığın incelenmesi ile farklı sektördeki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Denizli ili Pamukkale/Karahayıt ilçesinde faaliyet gösteren bir termal otel bünyesindeki 250 otel çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem ise 207 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem metodlarından kolayda örneklem yöntemi kullanılmak durumunda kalmış, bu da araştırmanın önemli bir kısıtı olarak belirtilmiştir. Kolayda örneklem, çok fazla miktarda veriye hızlı yollardan ulaşma olanağı sağladığı amacıyla tercih edilen bir yöntemdir. Bu örneklemede amaç, kolay ve hemen ulaşılabilir birimlerin seçilmesi ile birlikte örneklemin oluşturulmasıdır (Nakip, 2004: 140). Çalışmada 191 adet geçerli anket formu elde edilmiştir. Evrenin belirli olduğu durumlarda ne kadar örneklem ulaşılması gerektiği, hoşgörü miktarı ve hata olasılıklarıyla kitle genişliklerine göre hesaplanarak elde edilen tablolara göre hata toleransı %5, güvenilirlik düzeyi %95 ve kitle genişliği 250 olduğunda 152 kişilik bir örneklem seçilmesi gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Bu anlamda araştırmada ulaşılan örneklem sayısının evreni temsil becerisine sahip olduğu söylenebilir.

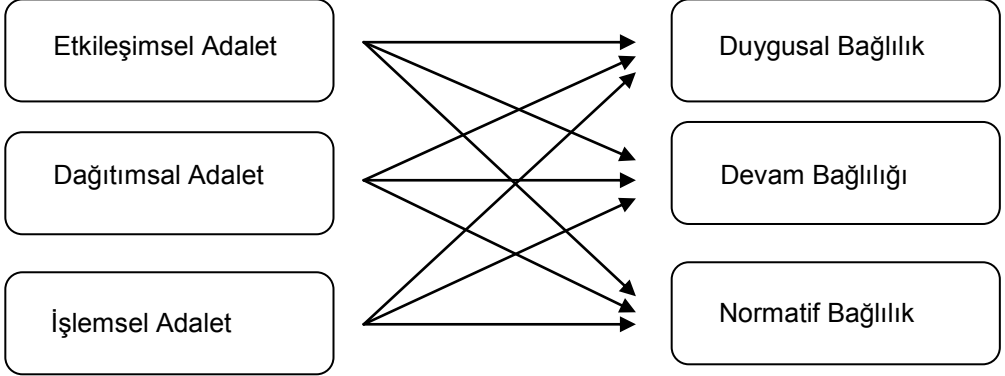
4.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Oluşturulan anket formu Denizli ili Pamukkale/Karahayıt ilçesindeki bir termal otel bünyesindeki çalışanlara elden dağıtılarak ulaştırılmıştır. Otel çalışanlarına dağıtılan toplam 250 anketten 207 tane geri dönüş elde edilmiştir. Yanlış ve eksik doldurma gibi nedenlerden dolayı toplamda 16 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu durumda örnekleme 191 otel çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda çalışanların demografik niteliklerini belirlemeye ait sorular bulunmaktadır. Bu bölümde yaşını, cinsiyetini, medeni durumunu, lisans durumunu, kurumdaki mevcut çalışma süresini ve çalışılan birimi belirlemek için toplam 6 soruya yer verilmiştir. Anket formunun ikinci kısmında çalışanların bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 18 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (Başol 2009: 501). Çalışmada kullanılan bu ölçek her bir boyutu ölçmek için 6 soru içermekte, toplam 18 sorudan oluşmaktadır. Bu sorulardan 4 tanesi ters kodlanan (15, 16, 17, 18) sorulardır. Anket çalışması uygulanırken, ters kodlanan sorular cevaplayanların algı düzeylerini bozmaması için en sona yerleştirilmiştir. Üçüncü bölümde ise çalışanların adalet algılarını ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçekte 5 soru dağıtımsal adaletin, 6 soru işlemsel adaletin ve 9 soru da etkileşimsel adaletin seviyesini ölçmeye yönelik toplamda 20 sorudan oluşmaktadır. Anket formu toplamda 44 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular 5'li Likert şeklinde hazırlanmıştır. Tamamen Katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3), Katılıyorum(4), Tamamen Katılıyorum(5) şeklinde kodlanmış ve puanlanmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek oluşturulan araştırmanın kavramsal modeli aşağıda belirtilmektedir. Oluşturulan bu model kapsamında da aşağıda belirtilen hipotezler ortaya koyulmuştur:

Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli



H1: Çalışanların örgütsel adalet algılarının, onların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Çalışanların etkileşimsel adalet algılarının, onların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Çalışanların dağıtımsal adalet algılarının, onların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Çalışanların işlemsel adalet algılarının, onların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5. Araştırmanın Bulguları ve Analizi

Mevcut çalışmada otel çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi olup olmadığının araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla öncelikle anket verilerinin analizinde SPSS 22 istatistik paket programından yararlanılmış ve araştırmada kullanılan sosyo-demografik değişkenler için frekans tabloları yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olan korelasyon, faktör analizi, Anova, t-testi ve regresyon uygulanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,764 iken; Örgütsel Adalet Ölçeği'nin değeri ise 0,944 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ve alt boyutları bağımlı değişken, örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak

ele alınmıştır. Ankete katılan çalışanlara ait sosyo-demografik değişkenler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Çalışanlara Ait Sosyo-Demografik Bulgular

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	82	42,9
	Erkek	109	57,1
Yaş	18 yaş ve altı	5	2,6
	19-24 yaş	29	15,2
	25-30 yaş	68	35,6
	31-36 yaş	37	19,4
	37 yaş ve üzeri	52	27,2
Medeni Durum	Evli	96	50,3
	Evli Değil	95	49,7
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	36	18,8
	Lise	94	49,2
	Ön Lisans	31	16,2
	Lisans	24	12,6
	Lisansüstü	6	3,1
Çalışılan Yıl	1 yıl ve altı	31	16,2
	2-4 yıl	87	45,5
	5-7 yıl	34	17,8
	8 yıl ve üzeri	39	20,4
Çalışılan Birim	Yiyecek-İçecek	57	29,8
	İdari Hizmetler	53	27,7
	Kat Hizmetleri	58	30,4
	Teknik Hizmetler	23	12
Toplam		191	100

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırma örnekleminin %42,9'u kadın çalışanlardan, %57,1'i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Erkek çalışanların görece olarak çokluğu işin fiziken yorucu olmasıyla veya erkekler tarafından daha çok tercih edilmesiyle ilişkilendirilebilir. Yaşları 25 yaş ve üzerindeki çalışanlar toplam katılımcıların %82'sini oluşturmaktadır. Medeni durum

bakımından neredeyse yarı yarıya bir eşitlik söz konusudur. Eğitim düzeyleri incelendiğinde katılımcıların %49,2'si lise mezunu çalışanlardan oluşup, kurumda çalışma sürelerinin %45,5'i 2-4 yıl aralığında yoğunluk göstermektedir. Çalışanların %12'si teknik hizmetlerde görev alırken, diğer birimlerde daha yüksek ve birbirine yakın dağılımlar söz konusudur.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	CMIN/df	RMSEA	NFI	TLI	CFI	AGFI	GFI
Örgütsel Bağlılık	2,539	0,79	0,9	0,9	0,94	0,87	0,93
Örgütsel Adalet	1,944	0,7	0,91	0,95	0,96	0,86	0,9

Kaynak: Joreskog ve Sorbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984).

Araştırmanın verileri ile ölçüm değerleri birbiri ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Her bir maddedeki standardize edilmiş faktör yükü 0.32'nin üzerinde olması ve bu da araştırmanın sağlığı açısından yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2009: 142).

Tablo 3: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1)Etkileşimsel Adalet	1							
(2)Dağıtımsal Adalet	,732**	1						
(3)İşlemsel Adalet	,089	,136	1					
(4)Duygusal Bağlılık	,279**	,258**	,609**	1				
(5)Devam Bağlılığı	,090	,062	,177*	,211**	1			
(6)Normatif Bağlılık	,408**	,500**	,663**	,387**	,302**	1		
(7)Örgütsel Adalet	,930	,885**	,140	,326**	,105	,487**	1	
(8)Örgütsel Bağlılık	,334**	,349**	,621**	,681**	,757**	,742**	,394**	1

Tablo 3 incelendiğinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel adalet düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işleminde, istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,39$, $p < 0,01$). Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmış, elde edilen bulgulara göre aralarında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının kendi aralarında da istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı değişkenlerin birlikte değiştiğini/arttığını göstermektedir. Çalışanların

örgütsel bağlılık düzeyleri artarken/azalırken, “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” gibi durumları da artmakta/azalmaktadır. Çalışanların örgütsel adaletleri ile alt boyutları arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmış, elde edilen bulgulara göre, örgütsel adaletin alt boyutlarından olan “işlemsel adalet” değişkeni örgütsel adalet ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise “etkileşimsel adalet” ve “dağıtımsal adalet”in arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunurken “işlemsel adalet” ve “etkileşimsel adalet”, “işlemsel adalet”, “dağıtımsal adalet” alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılığın Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

		N	Ortalama	SS	t/F	P
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK						
Cinsiyet	Kadın	82	2,91	,44	-,778	,438
	Erkek	109	2,97	,58		
Medeni Durum	Evli	96	2,98	,50	,770	,442
	Evli Değil	95	2,92	,54		
Yaş	18 yaş ve altı	5	3,20	,65	1,263	,286
	19-24 yaş	29	2,81	,64		
	25-30 yaş	68	2,91	,48		
	31-36 yaş	37	2,95	,50		
	37 yaş ve üzeri	52	3,04	,50		
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	36	3,08	,52	,819	,514
	Lise	94	2,90	,60		
	Ön Lisans	31	2,96	,39		
	Lisans	24	2,93	,32		
Çalışılan Yıl	Lisansüstü	6	3,00	,38	,599	,616
	1 yıl ve altı	31	2,96	,72		
	2-4 yıl	87	2,90	,46		
	5-7 yıl	34	2,98	,44		
Çalışılan Birim	8 yıl ve üzeri	39	3,03	,53	,666	,574
	Yiyecek-İçecek	57	3,02	,57		
	İdari Hizmetler	53	2,96	,49		
	Kat Hizmetleri	58	2,90	,54		
	Teknik Hizmetler	23	2,86	,42		

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlerden cinsiyet ve medeni durum gruplarına göre farklılık olup

olmadığının belirlenmesi amacı ile t-testi yapılmıştır. Tablo 4'te verilen analiz sonucunda, kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının karşılaştırması için yapılan t-testi sonrasında "cinsiyet" ($t=-,778$, $p>.05$) ve "medeni durum" ($t=,770$, $p>.05$) değişkenleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların cinsiyet değişkeni ve medeni durum değişkeni örgütsel bağlılık düzeyleri ile farklılaşmamaktadır. Çalışanların yaş, eğitim düzeyi, çalışılan yıl ve çalışılan birim değişkenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların, yaş ($F= 1.263$, $p > .05$), eğitim düzeyi ($F= ,819$, $p > .05$), çalışılan yıl ($F= ,599$, $p > .05$) ve çalışılan birim ($F=,666$, $P> .05$) örgütsel bağlılık düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 5: Örgütsel Adaletin Demografik ve Diğer Değişkenlere Göre Karşılaştırması

		N	Ortalama	SS	t/F	P
ÖRGÜTSEL ADALET						
Cinsiyet	Kadın	82	3,13	,80	-1,019	,309
	Erkek	109	3,26	,81		
Medeni Durum	Evli	96	3,23	,80	,457	,648
	Evli Değil	95	3,18	,81		
Yaş	18 yaş ve altı	5	3,35	,86	,577	,679
	19-24 yaş	29	3,07	,92		
	25-30 yaş	68	3,14	,76		
	31-36 yaş	37	3,31	,77		
	37 yaş ve üzeri	52	3,27	,84		
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	36	3,45	,84	2,753	,290
	Lise	94	3,03	,84		
	Ön Lisans	31	3,23	,65		
	Lisans	24	3,35	,73		
	Lisansüstü	6	3,71	,55		
Çalışılan Yıl	1 yıl ve altı	31	3,28	,87	,128	,944
	2-4 yıl	87	3,18	,83		
	5-7 yıl	34	3,18	,70		
	8 yıl ve üzeri	39	3,21	,83		
Çalışılan Birim	Yiyecek-İçecek	57	3,10	,89	3,040	,030*
	İdari Hizmetler	53	3,41	,73		
	Kat Hizmetleri	58	3,02	,81		
	Teknik Hizmetler	23	3,43	,63		

***p<0.05**

Çalışanların örgütsel adalet düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlerden cinsiyet ve medeni durum gruplarına göre farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacı ile t-testi yapılmıştır. Tablo 5'te verilen analiz sonucunda, kadın ve erkek çalışanların örgütsel adaletlerinin karşılaştırması için yapılan t-testi sonrasında "cinsiyet" ($t = -1,019, p > .05$) ve "medeni durum" ($t = ,457, p > .05$) değişkenleri ile çalışanların örgütsel adaletleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların cinsiyet değişkeni ve medeni durum değişkeni örgütsel adalet düzeyleri ile farklılaşmamaktadır. Çalışanların yaş, eğitim düzeyi, çalışılan yıl ve çalışılan birim değişkenlerinin örgütsel adalet düzeylerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların, yaş ($F = ,577, p > .05$), eğitim düzeyi ($F = 2,753, p > .05$) ve çalışılan yıl ($F = ,128, p > .05$) örgütsel adalet düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışma birimleri farklı olan çalışanların, örgütsel adalet düzeyi ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F = 3,040, p = 0.030, p < .05$). Bu farklılığın hangi çalışma birimi arasından kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın teknik hizmetlerde görev alan çalışanların ölçek ortalamaları ($X = 3,43, SS = 0,63$) ile farklılığın kat hizmetlerinde görev alan çalışanların ölçek ortalamaları ($X = 3,02, SS = 0,81$) arasından kaynaklandığı görülmüştür. Bu bulguya göre, teknik hizmetlerde görev alan çalışanların örgütsel adalet düzeylerinin kat hizmetlerinde görev yapan çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın hipotezlerinin sınanması için örgütsel bağlılık (bağımsız değişken) ile örgütsel adalet ve alt boyutları (bağımlı değişken) arasında basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize başlamadan önce regresyon analizinin varsayımları teste tabi tutulmuş ve bu bağlamda varsayımlardan birisi olan otokorelasyonun varlığı Durbin Watson katsayısı ile sınanmıştır. Bu katsayının 1.5 ile 2.5 arası bir değer alması otokorelasyonun olup olmadığını göstermektedir (Kalaycı, 2010: 267). Bu araştırmada Durbin Watson katsayıları 1.131 ile 1.729 arasında değerler almıştır. Dolayısıyla bu kapsamda regresyon analizinin ilk şartının sağlandığı söylenebilir. Bağımsız değişkenler arasında yüksek bir ilişki tespit edilmemesine rağmen varsayımı tam anlamıyla sınamak için Tolerans ve VIF (varyans artış faktörü) değerleri de incelenmiştir. Regresyon analizinde, Tolerans değerinin .20'den büyük; VIF değerinin ise 10'dan küçük olması arzu edilir (Field, 2009: 293). Bu çalışmada elde edilen sonuçlar uyarınca çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmüştür.

Tablo 6: Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P	D-W	VIF
Sabit	2,134	,143		14,898	,000	1,650	1,000
Örgütsel Adalet	,255	,043	,394	5,897	,000		
R=,394		Düzeltilmiş R ² =,151		F=34,771		P=,000	

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel bağlılığın örgütsel adalet üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir (R= ,394, R²= ,151, F= 34,771, p< ,01). Bu durumda örgütsel adaletle ait varyansın %15,1'inin örgütsel bağlılık ile açıklandığı söylenebilir. Buna göre **H1** hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ait regresyon modeli aşağıda verilmiştir.

$$\text{Örgütsel Bağlılık} = 2,134 * 0,394 + \text{Örgütsel Adalet}$$

Kurulan regresyon modeli incelendiğinde, örgütsel adaletteki bir birimlik artışın örgütsel bağlılık üzerinde 0,394'lük bir etkiye neden olacağı belirlenmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	P	D-W	Tolerans	VIF
Sabit	,887	,164		5,397	,000			
Etkileşimsel Adalet	,109	,047	,182	2,333	,021	1,345	,463	2,158
Dağıtım Adalet	,083	,048	,136	1,735	,084		,458	2,181
İşlemsel Adalet	,507	,046	,587	10,948	,000		,981	1,019
R=,688		Düzeltilmiş R ² =,464		F=55,928		P=,000		

Tablo 7'deki Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F=55,928 p=0,000 p<0.01) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10'un altında olmasının, tolerans değerinin 0.20'den büyük olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, 1.5 ile 2.5 arası bir değer alması otokorelasyonun olmadığına işaret eder. Etkileşimsel adaletin (t=2.333, p=0.021 p<0.05) ve işlemsel adaletin (t=10.948 p=0.000, p<0.01) örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu durumda **H2** ve **H4** hipotezleri kabul edilmiştir.

Dağıtımsal adaletin ise örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını belirlenmiştir ($t= 1.735$, $p=0.084$, $p>0.05$). Bunun sonucunda ise **H3** hipotezi reddedilmiştir. Etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletin örgütsel bağlılığın %46,4'ünü açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0.464$). Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Örgütsel Bağlılık} = 0.887+0.182*\text{Etkileşimsel Adalet}+0.587*\text{İşlemsel Adalet}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, işlemsel adalette bir birimlik artışın örgütsel bağlılık düzeyini 0.587 birim artıracığı, etkileşimsel adalette bir birimlik artışın ise örgütsel bağlılık düzeyinde 0.182 birim artıracığı belirlenmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	P	D-W	Tolerans	VIF
Sabit	,462	,208		2,362	,019			
Etkileşimsel Adalet	,150	,059	,207	2,535	,012	1,130	,463	2,158
Dağıtımsal Adalet	,020	,061	,027	,327	,744		,458	2,181
İşlemsel Adalet	,613	,059	,586	10,444	,000		,981	1,019
R=,649		Düzeltilmiş R ² =,412		F=45,431		P=,000		

Tablo 8'deki Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F=45,431$ $p=0,000$ $p<0.01$) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10'un altında olmasının, tolerans değerinin 0.20'den büyük olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, 1.5 ile 2.5 arası bir değer alması otokorelasyonun olmadığını işaretler. Etkileşimsel adaletin ($t=2.535$, $p=0.012$ $p<0.05$) ve işlemsel adaletin ($t=10.444$ $p=0.000$, $p<0.01$) duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Dağıtımsal adaletin ise duygusal bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını belirlenmiştir ($t= 0.327$, $p=0.744$, $p>0.05$). Etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletin duygusal bağlılığın %41,2'sini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0.412$). Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Duygusal Bağlılık} = 0.462+0.207*\text{Etkileşimsel Adalet}+0.586*\text{İşlemsel Adalet}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, işlemsel adalette bir birimlik artışın duygusal bağlılık düzeyini 0.586 birim artıracığı, etkileşimsel adalette bir birimlik artışın ise duygusal bağlılık düzeyinde 0.207 birim artıracığı belirlenmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	P	D-W	Tolerans	VIF
Sabit	2,051	,363		5,656	,000			
Etkileşimsel Adalet	,098	,103	,101	,955	,341	1,696	,463	2,158
Dağıtımsal Adalet	-,035	,106	-,035	-,331	,741		,458	2,181
İşlemsel Adalet	,244	,102	,173	2,388	,018		,981	1,019
R=,194		Düzeltilmiş R ² =,022		F=2,431		P=,067		

Tablo 9'daki Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı (F=2,431 p=0,067 p>0.05) belirlenirken, VIF değerlerinin 10'un altında olmasının, tolerans değerinin 0.20'den büyük olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, 1.5 ile 2.5 arası bir değer alması otokorelasyonun olmadığını işaretler. İşlemsel adaletin (t=2.388 p=0.018, p<0.01) devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Dağıtımsal adaletin belirlenmiştir (t= -0.331, p=0.741, p>0.05) ve etkileşimsel adaletin belirlenmiştir (t=0.955, p=0.341, p>0.05) devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletin devam bağlılığın %2,2'sini açıkladığı belirlenmiştir (R²=0.022). Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Devam Bağlılık} = 2.051 + 0.173 * \text{İşlemsel Adalet}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, işlemsel adalette bir birimlik artışın devam bağlılık düzeyini 0.173 birim artıracığı belirlenmiştir.

Tablo 10: Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	P	D-W	Tolerans	VIF
Sabit	,118	,178		,662	,508			
Etkileşimsel Adalet	,078	,050	,104	1,556	,121	1,728	,463	2,158
Dağıtımsal Adalet	,265	,052	,342	5,107	,000		,458	2,181
İşlemsel Adalet	,664	,050	,607	13,266	,000		,981	1,019
R=,785		Düzeltilmiş R ² =,610		F=99,887		P=,000		

Tablo 10'daki Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F=99.887$ $p=0,000$ $p<0.01$) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10'un altında olmasının, tolerans değerinin 0.20'den büyük olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, 1.5 ile 2.5 arası bir değer alması otokorelasyonun olmadığını işaretler. Dağıtımsal adaletin ($t=5.107$, $p=0.000$ $p<0.01$) ve işlemsel adaletin ($t=13.266$ $p=0.000$, $p<0.01$) normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Etkileşimsel adaletin ise normatif bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını belirlenmiştir ($t= 1.556$, $p=0.121$, $p>0.05$). Etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletin normatif bağlılığın %61'ini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0.610$). Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Normatif Bağlılık} = 0.118 + 0.342 * \text{Dağıtımsal Adalet} + 0.607 * \text{İşlemsel Adalet}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, işlemsel adalette bir birimlik artışın normatif bağlılık düzeyini 0.607 birim artıracığı, dağıtımsal adalette bir birimlik artışın ise normatif bağlılık düzeyinde 0.324 birim artıracığı belirlenmiştir.

Sonuç

Araştırmaya Denizli ili Pamukkale/Karahayıt ilçesinde faaliyet gösteren bir termal otel bünyesindeki otel çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini tespit etmek amacıyla yön verilmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda çalışmanın sonuçlarını aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

Araştırma kapsamında sosyo-demografik verilerin sınıflandırılması için frekans analizi, daha önceden belirlenmiş bir ölçek türüne ait hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi, grup ortalamaları ve bunlara bağlı olan işlemleri analiz etmek için ise Anova yapılmıştır.

Sosyo-demografik verilere ait frekans analizi sonucunda araştırma grubunu %42,9'u kadın, %57,1'i erkek çalışanlar oluştururken; neredeyse yarısını evli çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların %35,6'sı 25-30 yaş arasında yoğunluk göstermektedir. Buradan hareketle işin genç yaş grubundaki çalışanlar tarafından daha çok tercih edildiği söylenebilir. Çalışanların %49,2'si lise mezunu çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcılar yıl bakımından incelendiğinde %45,5'i 2-4 yıl aralığında yoğunluk gösterirken; çalışılan birim bakımından incelendiğinde ise %30,4'ü kat hizmetlerinde görev aldığı tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasında ($r=394$) düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Tansky (1993: 204) yaptığı çalışmada da örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasında ilişki olduğu sonucu çalışmamızı destekler

niteliktedir. Yine Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) ile İşcan ve Naktiyok (2004) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ile alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ($r=681$), devam bağlılığı ($r=757$) ve normatif bağlılık ($r=742$) alt boyutlarıyla aralarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda örgütsel adalet ile alt boyutları olan etkileşimsel, dağıtımsal ve işlemsel adalet arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda ise, örgütsel adaletin, etkileşimsel adalet ($r=930$) ve dağıtımsal adalet ($r=885$) alt boyutlarıyla aralarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanırken; işlemsel adalet ($r=140$) alt boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri daha iyi anlamak için bu değişkenin çalışanların sosyo-demografik değişkenlerine göre farklılaşım farklılaşmadığına t-testi ve Anova ile bakılmıştır. Bu analizler sonucunda;

- Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının algılanması farklılık teşkil etmemektedir.
- 18 yaş ve altı aralığındaki çalışanların örgütsel bağlılıklarının anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Kurumda 8 yıl ve üzeri aralığındaki çalışanların örgütsel bağlılıklarının anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Kurumda yiyecek-içecek biriminde görev alan çalışanların örgütsel bağlılıklarının anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adaleti etkileyen faktörleri daha iyi anlamak için bu değişkenin çalışanların sosyo-demografik değişkenlerine göre farklılaşım farklılaşmadığına t-testi ve Anova ile bakılmıştır. Bu analizler sonucunda;

- Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri bakımından örgütsel adalet ve alt boyutlarının algılanması farklılık teşkil etmemektedir. Bu sonuç Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)'nun yaptığı çalışma ile paralellik göstermektedir.
- 18 yaş ve altı aralığındaki çalışanların örgütsel adaletlerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Eğitim düzeyi lisansüstü olan çalışanların örgütsel adaletlerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Kurumda 1 yıl ve altı aralığındaki çalışanların örgütsel adaletlerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Kurumda teknik hizmetler biriminde görev alan çalışanların örgütsel adaletlerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bu sonuçlar ile literatürdeki paralellik gösteren Bal (2014), Arı vd., (2015), Şahin ve Kavas (2016)'ın araştırma sonuçları da, çalışanların örgüte bağlılıklarını sağlayabilmek ve örgüt yararına onlardan en etkin şekilde verim alabilmek için yöneticilerin örgütsel adaleti sağlama hususunda hassas ve bilinçli bir şekilde hareket etmelerini gerektirmektedir.

Araştırmanın sonucunda kuruma duyulan adalet algısının artması çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini etkileyecek, örgütsel bağlılık düzeyleri olumlu etkilenen çalışanlar kurumda daha iyi bir rol üstleneceklerdir. Dolayısıyla bu rolü üstlenen çalışanların performansları daha yüksek olacaktır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların devir hızları da düşük olacağından, verilen hizmetin kalitesinde devamlılık sağlanabilecektir.

Bu araştırma sadece Denizli ili Pamukkale/Karahayıt ilçesindeki bir termal oteldeki çalışanlar üzerinde yapılmış olup, elde edilen sonuçlar araştırmanın yürütüldüğü çalışanlar çerçevesinde sınırlılığa sahiptir. Araştırmadaki veriler katılımcıların beyanına dayanmaktadır. Genelleme yapabilmek için farklı bölgelerde ve farklı otellerde de aynı ölçeklerin uygulanması gerektiği düşünülmektedir.

Kaynakça

AKSOY, Cenk (2012), İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Çalışanların Adalet Algıları Açısından Güven Faktörünün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ALLEN, J. P. ve N. J. Meyer, (1990), The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 63(1), ss.1-18.

ANDERSON, J.C. ve D. W. Gerbing (1984), The Effect Of Sampling Error On Convergence, Improper Solutions, And Goodness Of-Fit Indices For Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis, Psychometrika, 49(2), ss.155-173.

ARI, M., A. Gülöva, S. Köse (2015), Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 10(1), ss.43-51.

ARSLANTAŞ, C.C. ve I. Pekdemir (2007), Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, ss.261-286.

ASLANTÜRK, G. ve S. Şahan (2012), Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi, Polis Bilimleri Dergisi, ss.135-159.

ATILLA G, Gaye (2016), Bir Bağlılık Pratiği Olarak Örgütsel Sessizlik, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14 (1), ss.104-124.

BAL, Vedat (2014), Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi . 6(1), ss.1-9.

BAŞOL, G. ve B. Yalçın (2009), Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Trakya Üniversitesi 5.Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi, ss.497-507.

BAYRAM, Levent (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi, Sayı 59, ss.125-139.

BOZKURT, Ö. ve İ. Yurt (2013), Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22), ss.121-139.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2009), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, 10. Baskı, Pegem A Akademi, Ankara.

CİHANGİROĞULLARI, N., B. Şahin, A. Naktiyok (2010), Hekimlerin Örgütsel Algıları Üzerine Bir Araştırma, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 12, ss.67-82.

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya (2006a), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), ss.153-168.

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya (2006b), Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(2), ss.295-310.

ÇETİN, F., H. N. Basım, O. Aydoğan (2011), Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (25), ss.61-70.

ÇINAR, Füsün (2000), Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

ÇÖL, G. ve K. Ardiç (2008), Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(2), ss.157-174.

ÇÖP, Serdar (2008), Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

DOĞAN, Hulusi (2002), İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(2), ss.71-78.

DOĞAN, S., ve S. Kılıç (2007), Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29), ss.37-61.

FIELD, Andy (2009), Discovering Statistics Using SPSS, Sage Publications, London.

GÜRBÜZ, Sait (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 3, Yıl 2, Sayı 1, 3: ss.48-75.

İŞİK, O., Ö. Uğurluoğlu, M. Akbolat (2012), Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (2) 2012, ss.254-265.

İÇERLİ, Leyla (2010), Örgütsel Adalet: Kurumsal Bir Yaklaşım, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5:1, ss.67-92.

İNCE, Mehmet ve Hasan Gül (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.

İŞCAN, Ömer Faruk (2005), Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 60(01), ss.149-171.

JORESKOG, K., ve D. Sörborn (1993), LISREL 8: Structural Equation Modeling With The Simplis Command Language, Chicago, IL: Scientific Software International Inc.

KALAYCI, Şeref (2010), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

KESKİN, Ömer (2017), Bankalarda Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Düzce İli Örneği, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

KLINE, Rex B. (1998), Principles And Practice Of Structural Equation Modeling, Guilford Press, New York.

KOÇEL, Tamer (2018), İşletme Yöneticiliği, 17.Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul.

LUTHANS, Fred (1981), Organizational Behavior, 3.Ed., McGraw Hill.

MCDONALD, D. ve P. Makin (2000), The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction Of Temporary Staff, Leadership & Organization Development Journal, 21(2), ss.84-91.

MEYER, N. J. ve J. P. Allen (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, 1 (1), ss.61-89.

NAKİP, Mahir (2004), Pazarlama Araştırmalarına Giriş (SPSS Destekli), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2004), Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 59(3), ss.181-202.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2013), Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2).

ÖZKAYA, M. O., İ. D. Kocakoç, E. Kara(2006), Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), ss.77-96.

ÖZLER, Derya Ergun (2015), Örgütsel Davranışta Güncel Konular, 3.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.

POLAT, S. ve C. Celep (2008), Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 14(2), ss.307-331.

ROBBINS, Stephen. P. ve Timothy A. Judge (2017), Örgütsel Davranış, Çev., İnci Erdem, 14.Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

SÖYÜK, Selma (2007), Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

ŞAHİN, R. ve E. Kavas (2016), Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl: 2016, Cilt: 7, Sayı: 14, ss.119-140.

ŞEŞEN, H. ve H. N. Basım (2010), Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, ODTÜ Gelişme Dergisi, ss.171-193.

TANG, T. L. P. ve L. J.Sarsfield B. (1996), Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment, Sam Advanced Management Journal, 61 (3), ss.25-31.

TANSKY, Judith W. (1993), Justice and Organizational Citizenship Behavior: What Is the Relationship?, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol 6, No 3, ss.195-207.

TOKGÖZ, Nuray (2011), Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(2), ss.363-387.

ÜNLER, Ela (2006), Örgüte bağlılığın işin nitelikleri ve davranış düzeltme uygulamasıyla ilişkisi, ÇOMÜ Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı:1, ss.89-123.

YAZICIOĞLU, Yahşi ve Samiye Erdoğan (2004), SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara.

YAZICIOĞLU, İ., ve I. G. Topaloğlu (2009), Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1), ss.3-16.

İnternet: <http://serkankaraduman.blogspot.com.tr/2012/01/orgutsel-adalet.html> (Erişim Tarihi 24.05.2018).

İnternet: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=ADALET (Erişim Tarihi 24.05.2018).



Makalenin Gönderim Tarihi: 22.03.2019; Makalenin Kabul Tarihi: 26.04.2019

Nükleer Enerji Santrallerinde Bilgi Yönetimine Yönelik Kaynak Taraması

Emine Elif NEBATİ

İstanbul Ticaret Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü,
Küçükyalı 34840 İstanbul
eenebati@ticaret.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-3950-4279

Prof. Dr. Osman YAZICIOĞLU

İstanbul Ticaret Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü,
Küçükyalı 34840 İstanbul
oyazicioglu@ticaret.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-0476-4396

Öz

Bu çalışmada, bilgi yönetimi ve bilgi yönetiminin nükleer enerji alanındaki çalışmaları incelenmektedir. Son yıllarda yaşanan teknolojik yenilikler hızlı değişimlere yol açmaktadır. Günümüzde rekabet etmek için bilgi edinme kadar, bilgiyi yönetme yeteneğinin de önemi artmaktadır. Bu durum beraberinde, son dönemde bilgi yönetimine yönelik çeşitli yaklaşımlar ortaya çıkarmış ve bilgi yönetimi, stratejik bir kaynak olarak görülmeye başlanmıştır. Bu çalışmada, yükselen enerji ihtiyacının karşılanmasına yönelik ilk sıralarda tercih edilen nükleer enerji santralleri, bilgi yönetimi çerçevesinde değerlendirilmiş olup, çalışmanın literatüre olumlu katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Nükleer Enerji Santrali, Bilgi Yönetimi, Entelektüel Sermaye
Jel Kodları: J21, D83, L20

Resource Review for Information Management in Nuclear Power Plants

Abstract

In this study, information management and information management studies in the field of nuclear energy are examined. In recent years, technological innovations lead to rapid changes. Nowadays, as well as acquiring knowledge to compete, the ability to manage knowledge increases. This situation has brought various approaches to information management in the recent period and information management has started to be seen as a strategic resource. In this study, nuclear power plants, which are preferred in order to meet the rising energy needs, have been evaluated within the framework of information management and the study is expected to contribute positively to the resources.

Anahtar kelimeler: Nuclear Power Plant, Knowledge Management, Intellectual Capital

Jel Codes: J21, D83, L20

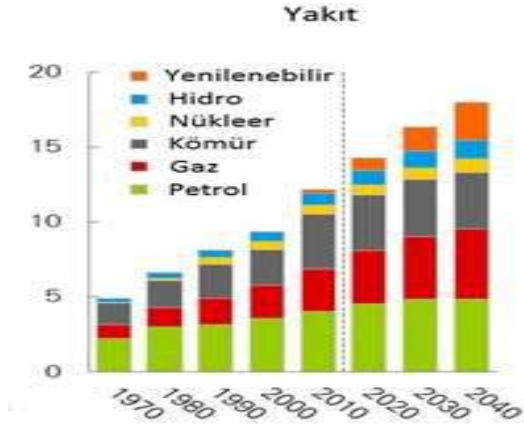
Giriş

İnsanlar günlük yaşamını devam ettirmek ve farklı alanlarda işlemleri yönetebilmek için kendisine yardımcı olabilecek her çeşit veriyi bilgiye döndürerek değerlendirmiştir. Günümüzde artık ekonomi alanında bilgiyi doğru yönetebilme yeteneğinin önemi her geçen gün daha da ön plana çıkmaktadır. Bu rekabet ortamında bilgiyi üretmek, yönetmek ve yaymak önemli faktörlerdir. Özellikle ileri teknoloji alanındaki ürünler için, bilgi yönetimi çok önemlidir. Bilgi yönetimi ilk başlarda bir teşkilatın en iyi uygulamaları kullanması, hızlı çalışması, bir projeden diğerine geçerken masraf getirecek tekrarları azaltması için bilgiyi yönetme ve yaymada sistematik bir bakış açısı sunmaktadır (Yazıcıoğlu, vd., 2011). Literatürde bilgiye ait birçok tanıma rastlanmaktadır. 1980'lerin sonunda bilgi yönetimi ifadesinin popüleritesi yükselmeye başlamıştır. Bu zamana kadar ki ifadelerde bilgi yönetimi farklı terimler ile ifade edilmiştir. 1938 yılında, Wells bilgi yönetimi ifadesini söylemeden görüşünü dünya beyni olarak tanımlamıştır. 1960 yılında Drucker, bilgi işçisi ifadesini söylemiştir. 1990 yılında Senge öğrenme örgütü ifadesini söylemiştir (Yazıcıoğlu vd., 2011: 15). O'Dell çalışmasında, bilgiyi enformasyonun harekete geçmiş hali olarak tanımlamaktadır (O'Dell vd., 1998: 23). 1997 yılında Wiig, bilgiyi taktik ve operasyonel perspektife sahip olan bilgi yönetiminin asıl hedefi organizasyonun entelektüel sermayesinin gelişimini sağlamak için gereken bilgi etkinliklerinin ve programlarının ayarlanması ve uygulanması olarak ifade etmiştir (Wiig, 1997b: 399). Nonaka ise bilgiyi, gerekçelendirilmiş gerçek inanç olarak ifade etmektedir (Nonaka, 1994: 16-17).

Bununla birlikte, 1986 yılında ilk defa bilgi yönetimi kavramını Birleşmiş Milletler bünyesine katmıştır. Sonuç olarak, bilgi yönetimi "organizasyonel hedeflere varmak için, örgütün gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerde en iyi performansı kazanmak üzere bilgiyi gerektiği zamanda ve yerde kullanıma açabilen, bilgiyi tanımlama, oluşturma, paylaşma, depolama gibi faaliyetleri hedefleyen bir süreçtir (Altındış, 2010: 325-352).

Bilgi yönetiminin önemli olduğu alanlardan biri de enerji sektörüdür. Özellikle son yıllarda enerji konusunda dışa bağımlılığı azaltmanın daha önemli duruma gelmesi ile, petrol, doğalgaz gibi enerji kaynaklarına bağımlılık tüm dünyayı enerji politikalarında yenilikçi yaklaşımlara yönlendirmektedir. Enerji çeşitliliği ile, son teknoloji enerji kaynaklarını kullanarak enerji sektöründe rekabet oluşturmak, ülkeler için önemli hale gelmiştir. Nükleer santrallere yönelik en çok hareketlilik Asya ülkelerinde gözlenmektedir. Elektriği nükleer enerjiden üreten ülkelerin ilk sırasında yüzde 25 ile Japonya bulunmaktadır. Zaman içinde Japonya'da karşılaşılan nükleer kazalar, nükleer enerjiye yönelik olumsuz algılar oluşturmaya başlamıştır (Yıldırım ve Örnek, 2007: 32). Özellikle son dönemde, ABD, Avrupa Ortadoğu ve Asya ülkeleri, nükleer santrallerin yapımına ve gelişimine katkıda bulunmaktadırlar.

Son zamanlardaki gelişmeler ile birlikte, ülkelerin geleneksel ve yerli enerji kaynakları ile birlikte, yeni enerji kaynakları içinde arayışına girdikleri, ve özellikle Nükleer Enerji'nin önemli bir kaynak olduğu söylenebilir. Son verilere göre, 2040 yılına kadar fosil yakıtların paylarının (kömür, gaz, petrol) diğer kaynaklara kıyasla biraz azalmasına rağmen, bu yakıtların en çok paya sahip kaynaklar olacağı belirtilmektedir. 2040 yılında, yenilenebilir enerji kaynaklarının %16,1 olacağı öngörülmektedir (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı,2017).



Şekil 1. Yakıtlar Açısından Enerji Görünümü, Kaynak: (2018 BP Energy Outlook”, BP)

Yenilenebilir enerji, birincil enerjideki %40'lık artış ile, en hızlı büyüyen enerji kaynağını oluşturmaktadır (BP Enerji Görünümü 2018). Dünyada 441 nükleer santral bulunmakta 35 santralin inşaatı halen devam etmektedir. Fransa enerji üretiminin %76'sını ve Belçika %47'sini nükleer santrallerden karşılamaktadır. ABD'nin nükleer santrallerden enerji üretimi 805 TWh ve Fransa'nın 403 TWh olmaktadır (WNA, 2018). Türkiye'de 2023 yılında birinci ünitesinin açılması planlanan Mersin Akkuyu santrali 4 ünite olarak 4800 MW kurulu güce sahip bulunmaktadır (Enerji Dünyası, 2018). Bu santral Rusya'nın Voronej kentinde bulunan Novo Voronej nükleer santralının ikizi olmaktadır. Bu çalışmada, nükleer enerji santralleri bilgi yönetimi çerçevesinde incelenerek, Türkiye'de ve dünyada ülkelerindeki nükleer enerji gelişimi, nükleer enerjinin olumlu ve olumsuz yönleri konularına değinilmiştir. Nükleer enerji uygulamalarının önemi her geçen artmakta ve bu konuda birçok araştırma yapılmaktadır.

Literatürde nükleer enerji alanında yapılmış çalışmalardan bazıları; Lee ve Kim (2001)'deki çalışmalarında, bilgi yönetimi için kapsamlı bir çerçeve önermiş ve kurumsal bilgi, bilgi yönetimi süreçleri, bilgi çalışanları ve bilgi teknolojisi kavramları adı altında bilgi yönetiminin dört unsurunu tanımlamıştır (Lee and Kim, 2001: 299). Tyndale (2002) beş farklı bilgi yönetimini özetlemektedir. Bunlar; oluşturma, organizasyon, dağıtım ve uygulama gibi önemli işlevler altında 19 faaliyet modeli açıklamıştır. İtranetler, web portalları, bilgi alma motorları ve itme teknolojileri gibi bilgi yönetim sistemlerine dâhil edilebilecek 17 farklı teknoloji türü belirlemiştir. Bilgi odaklı kuruluşların en üst düzeye çıkması gerektiğini vurgulamıştır. Bilgi, yalnızca verileri yönetmekle kalmaz ve aynı zamanda, bilgi kullanıcılarının nasıl iletişim kurduğunu, işbirliği yaptıklarını, bilgi paylaştıklarını ve birbirlerinin fikirlerini nasıl geliştirdiklerini de yakından anlaması gerektiğini belirtmiştir (Tyndale, 2002: 183).

Gençer (2003) yaptığı çalışmada, termik santral çevresinde radyasyon dozunu kontrol altında tutabilen bir devre tasarlayarak değerlendirmeler yapmıştır. Hou ve diğerleri, (2004) yaptıkları çalışmada, teknik belgelerin yetkisi ve sertifikalandırma dizilerinin belirlenmesi için iki aşamalı bir model önermiştir. Bununla birlikte, bilgisayar dosyalarına entegre bir üretim ortamı için etkili çözümler sağlamak amacıyla teknik doküman yönetiminin ve teknik değişimin temel yönü olarak bilgi dosyalarının entegrasyonu için bir prototip sistemi geliştirmişlerdir (Hou vd.,2004: 1747). Hou ve diğerleri, (2005) yaptıkları çalışmada, bilgi mühendisleri veya alan uzmanlarının iş yükünü azaltmak için bilgi inşasını ve yönetimini destekleyecek, self servis özelliğine sahip akıllı bir bilgi yönetimi modeli önermiştir (Hou vd.,2005: 169). Yıldırım ve Örnek (2007) yaptıkları çalışmada, nükleer enerji konusunu Türkiye’de ve dünyadaki konumu, olumlu olumsuz tarafları, detaylı olarak değerlendirilmiştir (Yıldırım ve Örnek, 2007: 32). Hou ve Tsai (2008) yaptıkları çalışmada, alan bilgisinin yeniden kullanımını artırmak için kurumsal e-egitim ve bilgi yönetim sistemleri için bir model önermiştir (Hou ve Tsai, 2008: 1424). King (2009) yaptığı çalışmada, bilgi yönetim işlemlerini düzenlemek ve yararlı bir yöntem sağlamak için bilgi yönetim işlem döngüsü modelini önermiştir (King, 2009: 3). Yang ve diğerleri (2013) yaptıkları çalışmada, bilgi alıcılarının alan bilgisini verimli ve doğru bir şekilde edinmeleri için bir yöntem sağlamak için bir bilgi bileşeni çıkarma modeli önermiştir (Yang, vd., 2013: 147). Yılmaz (2015) yaptığı çalışmada, nükleer enerjiyi güvenlik boyutuyla analiz edip bu enerji çeşiti hakkındaki zıt görüşlere yer vermiş ve Akkuyu Nükleer Santrali’nin kurulmasının getirebileceği olası güvenlik risklerini değerlendirmiştir (Yılmaz, 2015: 227). Kaya (2016) yaptığı çalışmada, Türkiye’nin nükleer enerji politikasını değerlendirmiştir. Özdemir (2016) yaptığı çalışmada, 2007-2012 yılları arasında bir termik santralin performansını termik, kazan, türbin ve borulardaki termik verim gibi faktörler bakımından gerçek veriler kullanarak incelemiştir. Analiz sonucunda,

santraldeki performans değişimlerinin hangi bölgelerin oluşturduğu farklılıklardan kaynaklı olduğunu incelemiştir (Kaya, 2016: 421).

Literatürde bilgi yönetimi ve nükleer enerji konusunda birçok çalışmanın yapıldığı söylenebilir. Buna karşın, bilgi yönetiminin nükleer enerji alanında eksikliği gözlenmektedir. Bu çalışmada, bilgi yönetiminin nükleer enerji alanındaki eksikliğinin giderilerek, literatüre olumlu katkı sağlaması hedeflenmiştir.

1. Bilgi Yönetimi Kavramı ve Temel Unsurları

Bilgi yaşamın her alanında bulunan, yaşayış sürecimizi yönlendirebilen etkin bir faktördür. Bilgi yönetimi en iyi uygulamaları gerçekleştirme, en doğru kararları verme gibi işletmenin gerçekleştirdiği tüm etkinliklerde iyi performans elde etmek için bilgiyi gereken zamanda ve yerde kullanıma açan, bilgiyi oluşturma, paylaşma, depolama ve kullanma faaliyetlerini belirleyen bir süreçtir (Altındış, 2010: 325-352). Bilgi tüm alanlar içinde önemli bir yere sahip olduğu için, çeşitli tanımlamalar ortaya çıkmıştır. Öndere'in 2005'deki çalışmasına göre bilgi bilenle bilinen arasındaki bir ilişkinin ortaya çıkarıldığı şeydir (Önder, 2005: 9). Firestone ve Mcelroy'a göre bilgi yönetimi, kurumun bilgi tabanının, korunması, geliştirilmesi ve aktarılması için temel bilgi süreçlerine katkı sağlayan diğer birimlerin, unsurların ve faaliyetlerin yönetilmesini amaçlayan katılımcı birimler yoluyla beşeri sermayeye yardımcı olan birimler arasındaki süregelen, kesintisiz ve bir gayeye sahip ilişkiler bütünüdür (Firestone ve Mcelroy, 2005:2). Amerikan Üretim ve Kalite Merkezi, bilgi yönetimini bilginin ortaya çıkması ve değer oluşturmaya için doğru zamanda, doğru insana ulaşması gerektiğini söylemiş ve bunları sistematik yaklaşımlar olarak tanımlamıştır (Buckman, 2004:17).

Bilgi yönetiminde, bilginin paylaşılması büyük önem arz eder. Eğer bir kurum bilgiyi bulur ve geniş kitlelere yayabilirse, büyük faydalar sağlanır (Daghfous, 2003:1). Bilgi yönetimi, entelektüel sermayeye ilişkin adımlar, değerlendirmeler ve yatırımların geri dönüşümü alanlarını içermektedir. Entelektüel sermaye ise, kurumun sahip olduğu insan, yapısal sermaye ve müşteri sermayesinden oluşmaktadır (Malhotra, 2000:2). Bilgi yönetimi bilgi esaslı sistem tasarımında teknikleri karmaşık halde uygulattırır. Bu durum bilgi yönetimi ifadesini zorlaştırır. Kısaca, bilgi yönetimi kurumsal know-how yayan enformasyon teknolojisi sistemidir. Bilgi yönetiminin çok disiplinli yapısında şunlar bulunmaktadır (Yazıcıoğlu ve Borat, 2016:9):

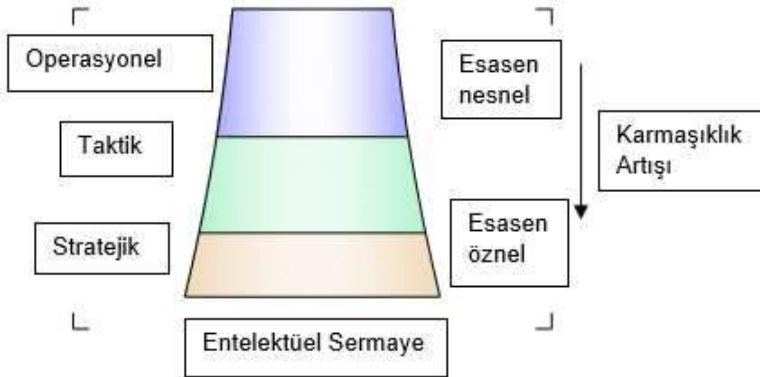
- Bilişsel bilimi,
- Eğitim ve beceri,
- Enformasyon ve kütüphanecilik bilimi,
- Antropoloji,
- Hikâye anlatma ve iletişim çabaları, katılımcı teknolojiler; bilgisayar destekli katılımcı çalışma, intranet portal, extranet portal ve diğer web teknolojileri,
- Sosyoloji,
- Kurumsal bilim,
- Dil ve hesaplamalı dil
- Teknik rapor yazma ve gazetecilik.
- Enformasyon teknolojileri, bilgi tabanlı sistemler, belge sistemleri, veri tabanı teknolojileri,

Bilginin tarihte gelişim süreçleri değerlendirildiğinde, Gutenberg matbaayı icat ederek, sadece belli bir kesimin ulaşabildiği bilginin, daha çok yaygınlaşmasına katkı sağlamıştır. İlk zamanlarda Amerika'da askeri amaç için kullanılan internet, sonraki zamanlarda bugünkü haline kadar geliştirilmiştir. Bu gelişmeler sonrasında, bilginin her geçen gün daha da ön plana çıktığı yeni bir çağın yaşandığı söylenebilir. Bilgi yönetimi sürecinde 4 ana başlık bulunmaktadır (Beijerse, 1999). Bunlar bilgi eksikliğinin belirlenmesi, bilgiyi geliştirmek ve satın almak, bilgi paylaşımı, bilginin değerlendirilmesidir. Bilgi yönetiminin alt yapısını oluşturan beş ana unsur bulunmaktadır. Bunlar, bilgi yönetiminde teknoloji, bilgi yönetim sistemi içerisinde bilginin üretilmesi, düzenlenmesi, korunması ve aktarılması için kullanılan araçlardır (Şentürk, 2008). Kurumlarda başkalık oluşturan ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan en önemli etken sahip oldukları entelektüel sermayedir. Bilgi yönetiminde hedef, entelektüel sermayesinin nasıl kullanılması gerektiğinin en etkin şekilde sunulmasıdır. Bilgi yönetiminde organizasyon yapısı değerlendirildiğinde, geleneksel merkezi organizasyon yapılarının ve katı hiyerarşilerin bilgi yönetimi uygulamalarında bilgi akışını yavaşlatıp, bilgiye erişimi kısıtlamaktadır. Bilgi yayılımını olumsuz yönde etkilemesi ile, esnek yapıya sahip, şebeke organizasyonlar bilgi yönetimi uygulamalarında daha uygun olduğu düşünülmektedir.

Bilgi yönetimi Wiig tarafından üç bakış açısına göre incelenmektedir: İş, yönetim, deneyim perspektifleridir. İş Perspektifi; Kurumun niçin, nerede, ne kadar miktarda bilgiyi saklayacağı konusu değerlendirilir Stratejiler, ürünler ve hizmetler hakkında bilgi ile ilgili inceleme yapılır. Yönetim Perspektifinde; Beklenen iş stratejileri ve konularında başarılı olmak için bilgi ile ilgili belirleme, örgütleme, kolaylaştırma ve gözetleme üzerine odaklanma değerlendirilir ve taktik katmana paraleldir. Deneyim Perspektifi ise; Açık bilgiyle ilgili iş ve görevlerde uzmanlığa yoğunlaşma incelenir ve operasyonel düzeyle eşleşebilmektedir (Wiig, 2000 ve Yazıcıoğlu vd.,2011: 15).

1.1 Entelektüel Sermaye

Entelektüel sermaye, işletmenin sahip olduğu bilgilerinin değeri ile ilgilidir ve üretilen hizmet veya tüketici ile ilgili olan müşteri bilgileri sermayesinin toplamıdır. Bilgi ekonomisi, Thomas Stewart'ın entelektüel sermaye hakkında 1991 yılında "Beyin Gücü" makalesi ile ortaya çıkmıştır. Çalışmada, entellektüel sermaye, işletme çalışanlarının tüm bildiklerinin toplamı olarak, işletmeye sektörde avantaj sağlayan yapı olarak tanımlanmıştır (Stewart, 1991). Brooking'in yaptığı farklı bir tanıma göre ise, entellektüel sermaye, kurumun etkinliklerini devam ettiren, maddi olmayan varlıkların hepsidir (Brooking, 1996). İletişim teknolojilerinin ve bilginin gelişmesi ile kurumlar için entelektüel sermaye daha önem kazanmıştır. Entelektüel sermayenin unsurları, 3 başlık olmak üzere, insan sermayesi, yapısal sermaye, müşteri sermayesi olarak belirlenmiştir. İnsan sermayesi, kurum çalışanlarının sahip oldukları bilgi, deneyim, sorun çözebilme yetisi, girişimcilik gibi kabiliyetlerdir. Eğitim, mesleki yeterlilik, girişimcilik, mucitlik gibi faktörlerden meydana gelmektedir. Bunlar işletmenin etkinliklerini devam ettirebilmesine olanak sağlayan teknolojiler, yöntemler ve süreçlerdir. Örneğin, işletme kültürü, risk tahmin yöntemleri, iletişim sistemleri söylenebilir. Yapısal sermayeyi ise, patentler, telif hakları, yönetim felsefesi gibi faktörler oluşturur. Müşteri sermayesinde ise hedef, müşteri sadakatini sağlamaktır (Arslankaya, 2019). Bir kurumda üç düzeyde entelektüel sermaye vardır. Bunlar, stratejik, taktik ve operasyonel düzeydedir (Şekil 1). Stratejik düzeyde politik müzakereler bulunurken, operasyonel düzeyde teknik entegrasyon bulunmaktadır.



Şekil 2 Entelektüel sermaye düzeyleri, (Yazıcıoğlu vd.,2011:5)

Entelektüel sermaye ile ilgili birçok örnek verilebilir. Örneğin; uzmanlık, yüksek performans için gerekli deneyimdir. Yetenek, yeterlilikleri birleştirmek ve tatbik etmek için lüzumlu bir tecrübedir verilebilir. Yetenek, daha yüksek olan stratejik

düzye de bulunmaktadı r. Taktik düzye de çekirdek yetkinlik bulunur, ve kurum bununla nasıl daha iyi yapacağını bilir ve rekabette üstünlük kazanır. Yetenekler potansiyel çekirdek yeteneklerdir. Çok değerli yeteneklerin çalışanlar arasında az veya çok paylaşılması kurumun zarar görmesini önlemektedir (Yazıcıoğlu ve Borat 2016).

2. Nükleer Enerji Santrallerinde Bilgi Yönetimi

Elektrik Üretimi İçin Nükleer Enerji Nasıl Kullanılır sorusuna cevap aradığımızda, birçok santralde, elektrik üretmek için türbini döndürmeniz gerektiği anlaşılmaktadır. Kömür, doğal gaz, petrol yakılarak Fosil yakıtlı santraller ısı üretiminde kullanılmaktadırlar. Nükleer santraller ise, uranyum atomlarını fisyon denilen bir işlem içinde bölerek ısı üretirler. Farklı tip santrallerin hepsi, ürettikleri ısıyı, suyu buhar haline dönüştürmek için kullanırlar ve bu buharı türbini çevirmek için kullanır (TAEK,2019). Sonuç olarak söylenebilir ki, nükleer enerji santralleri diğer enerji kaynakları gibi havaya azot ve kükürt oksitler gibi karbon veya kirletici maddeler salmazlar. Nükleer reaktörler, devam eden bir fisyon zinciri reaksiyonunu sürdürmek için özel olarak tasarlanmışlardır, katı bir uranyum yakıtı ile doldurulmuş ve işlemi kolaylaştıran su ile çevrilidirler. Reaktör başladığında, nötronları ve ısıyı serbest bırakarak uranyum atomları ayrılır. Bu nötronlar diğer uranyum atomlarına çarpacak ve daha fazla nötron ve daha fazla ısı üretecek şekilde süreci bölmelerine ve devam etmelerine sebep olurlar. Bu ısı, bir jeneratörü döndürecek buharı üretmek için kullanılır; ve elektrik üretmek için bir jeneratöre güç sağlar (Termik Santraller, 2019). Şu anda Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren nükleer reaktörler ya kaynar su reaktörleri ya da basınçlı su reaktörleri olmak üzere 2 çeşittir. Her iki reaktör de bir jeneratörü çalıştırmak için buhar kullanır, ancak farklıdır. Kaynar su reaktörü, reaktördeki suyu buharlaşana ve türbini döndürene kadar ısıtır. Basınçlı bir su reaktörü ise, reaktördeki suyu da ısıtır. Ancak, bu su basınç altında tutulur, böylece kaynamaz ve buharlaşıp türbini döndüren başka bir su kaynağına bağlanır (TMMOB, 2013). Yenilikçi girişimciler, uzak ve gelişmekte olan alanlara ulaşmak, daha verimli olmak, ve atıkları ve hatta deniz suyunu içme suyuna dönüştürmek için yeni tip reaktörler geliştirmektedirler. Gelişmiş reaktörler, şu anda geliştirilmekte olan küçük modüler reaktörler (SMR'ler) dahil olmak üzere birçok reaktör tipini kapsamaktadır. Bu yeni tasarımların birçoğu soğutma için su kullanmıyor; bunun yerine, ısıyı ayrı bir su kaynağına aktarmak ve buhar yapmak için sıvı metal, erimiş tuz veya helyum gibi başka malzemeler ile birlikte kullanılmaktadırlar. Örneğin, SMR'ler 300 megawatt veya daha az elektrik üreten gelişmiş reaktörlerdir. Bunlar, fabrika inşaatlarında gerek duyulan yerlere gönderilmeleri daha az maliyet getirisi olacak, böylece uzaktaki bölgelere güç kazandırmada veya karbon içermeyen enerjili ulusların gelişmesinde yardımcı olabilmektedirler (Nükleer Enerji ve Türkiye Sektör Değerlendirme Raporu,

2017). SMR'ler ayrıca elektrik talebini karşılamak için elektrik üretimini ölçeklendirebilir ve bu da kesintili yenilenebilir enerji kaynaklarını desteklemek için daha uygun olabilir. Bazı gelişmiş reaktörler, geleneksel nükleer reaktörlere göre daha yüksek sıcaklıklarda veya daha düşük basınçlarda çalışacaktır. Aynı zamanda su tuzdan arındırma ve hidrojen üretimi gibi başka uygulamalar da sunacaklar. Diğer reaktörler daha az atık üreterek veya uzatılmış yakıt çevrimleriyle ve 20 yıla kadar durup yakıt ikmali yapmak zorunda kalmadan yakıt açısından verimli olacaktır (Nuclear Energy Institute,2018).

Günümüzde, sürdürülebilir gelişme içinde iklim değişikliklerini göz önünde bulunduran enerjide üretim planları, giderek önem kazanmaya başlamıştır. Bu kapsamda, nükleer enerji ile birlikte, yenilenebilir enerji kaynakları da konuşulmaya başlanmış ve bu kaynaklardan verimli enerji üretimi faaliyetlerine başlanmıştır. Günümüzde hala yenilenebilir enerji kaynaklarından bazı sebebi ile, yetecek seviyede verimli enerji üretimi karşılanamamaktadır. Örnek vermek gerekirse, iklim koşullarına bağlı olarak her zaman yeterince güneş, rüzgar ve su kaynaklarının bulunmaması ve dış koşullara bağımlılık söylenebilir. Bu yüzden, nükleer enerji, 7 gün 24 saat enerji üretebilen bir kaynak olarak önemli konumdadır. Dünyada elektrik ihtiyacının 2007 ile 2035 yılları arasında yıllık ortalama %1,4 toplamda %49 artacağı öngörülmektedir. Bu artışa karşın, TPAO'nun verilerine göre, 2050 senesinde petrol rezervlerinin, 2070 yılında ise, doğalgaz rezervlerinin bitebileceği tahmin edilmektedir (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2019). Enerjiyi ucuz, kaliteli ve sürdürülebilir elde edilebilen ülkeler, evrensel ticaret ve kalkınma rekabetinde ön plana çıkmaktadırlar. Bilgi yönetiminin nükleer enerji santrallerinde uygulanmasının önemi her geçen gün daha da artmakta ve bu konuda birçok araştırma yapılmaktadır.

Dünyada 441 nükleer santral bulunmakta 35 santralin inşaatı halen devam etmektedir. Fransa enerji üretiminin %76'sını ve Belçika %47'sini nükleer santrallerden karşılamaktadır. ABD'nin nükleer santrallerden enerji üretimi 805 TWh ve Fransa'nın 403 TWh olmaktadır (WNA, 2018). Türkiye'de 2023 yılında birinci ünitesinin açılması planlanan Mersin Akkuyu santrali 4 ünite olarak 4800 MW kurulu güce sahip bulunmaktadır (Enerji Dünyası, 2018). Bu santral Rusya'nın Voronej kentinde bulunan Novo Voronej nükleer santralin ikizi olmakta ve 60 yıl işletilmesi düşünülmektedir. Nükleer enerji santrallerinde çerçeve ilkeler için bilgi yönetiminin iyi kavranması gerekmektedir. Bütüncül bilgi yönetimi modellerinden Dalkir modeli Şekil 2'de verilmektedir (Dalkir 2011, Yazıcıoğlu ve Borat 2016). Fraunhofer referans bilgi yönetimi modeli Avrupa'da standartlaştırma için tanınmaktadır. Dalkir modelinden farklı olarak Fraunhofer referans bilgi yönetimi modeli 3 yerine 4 çekirdek hücre içermektedir. Bunlar bilgi üretme, bilgi depolama, bilgi yayma ve bilgi uygulama olmaktadır (Weber vd, 2002, Wang vd, 2018).

tüketimimizin ancak yarısına yakınına karşılayabilmektedir. Bu kapsamda, Akkuyu ve Sinop'ta kurulacak Nükleer Santraller faaliyete geçtiklerinde, senede 80 milyar kWh civarında elektrik üretilebileceği tahmin edilmektedir. Bu oranda elektriği doğalgaz santralinden kazanmak için 16 milyar metreküp civarında doğalgaz ithaline karşılık yıllık 7,2 milyar \$ ihtiyaç duyulmaktadır (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2019). Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı verilerine göre, Türkiye, Akkuyu ve Sinop'ta toplam sekiz reaktör kurmayı hedefleyerek 2025 yılı sonunda, elektrik gereksiminin toplamda en az yüzde 5 seviyesinde nükleer güç ile karşılamayı hedeflemektedir. Günümüzde, Türkiye elektrik ihtiyacının karşılanmasında doğalgazdan %38'ini, kömür santrallerinden yaklaşık %27'sini, hidroelektrik santrallerden % 18'ini, yenilenebilir enerjiden ise yaklaşık % 6'sını karşılamaktadır. 2018 yılındaki verilere göre, ülkelerdeki nükleer enerji santral verileri Çizelge.1'de gösterilmiştir.

Çizelge 1. Ülkelerdeki Nükleer Enerji Santral Verileri (World Nuclear Association, 2018).

Ülke	Nükleer Enerjiden Elektrik Üretimi (2018)		İşletmede Bulunan Nükleer Enerji Santralleri (2018)		İnşa Halindeki Nükleer Santralleri (2018)		Planlanan Nükleer Santralleri (2018)	
	TWh	Elektrik Enerjisi İhtiyacı Karşılama Nüdesi (%)	Adet	Güç Kapasitesi (MWe)	Adet	Güç Kapasitesi (MWe)	Adet	Güç Kapasitesi (MWe)
ABD	805.300	20,40%	99	99.647	2	2.500	14	3.100
Rusya	176.700	17,10%	36	27.676	6	4.804	26	28.390
Fransa	384.000	72,30%	58	63.130	1	1.750	0	0.000
Japonya	17.500	20,40%	42	39.952	2	2.756	9	12.947
Kore	154.200	30,30%	24	22.505	4	5.600	1	1.400
Almanya	80.100	13,10%	7	9.444	0	0.000	0	0.000
Çin	210.500	3,60%	38	34.647	20	21.546	39	46.100
Hindistan	35.000	3,50%	22	6.219	6	4.350	19	17.250
Türkiye	0.000	0%	0	0.000	0	0.000	4	4.800
Diğer Ülkeler	629.700	19,30%	122	152.762	16	18.000	46	49.300
Dünya Toplam	2.490	10,60%	449	393.952	57	61.610	158	169.187

Nükleer enerji santrallerinde bilgi yönetimi çerçevesinde enformasyon ve sayısal teknoloji kullanılmaktadır. Nükleer enerji santrallerinde bilgi yönetimi çevriminin yedi özelliği belirtilmiştir (Wang, 2018). Bu özellikler;

- Nükleer teknoloji kompleks yapıdadır.
- Nükleer teknoloji uzun sürelidir. Tam bir çevrim 60-100 yıl kadar sürmektedir.
- Nükleer teknoloji tarihi içeriğe sahiptir. Nükleer tesislerin ortalama ömrü 30 yıl olmaktadır.
- Nükleer teknolojilerde alt yapı geliştirmede güvenlik en önemli şarttır.

- Nükleer teknolojide kalite ISO 9001 örgütsel bilgi değerlerinin yönetimini gerekli kılmaktadır.
- Nükleer teknolojide aşırı enformasyon bulunmaktadır. Enformasyonun yetersiz olması gibi aşırı olması da sorun oluşturmaktadır.
- Nükleer teknolojide çok sayıda paydaş bulunmaktadır. Hükümet, düzenleyiciler, tedarikçiler, Ar Ge kuruluşları, akademik çevreler, uygulamacılar, satıcılar, kullanıcılar ve teknik destek kuruluşları paydaşlar içinde yer almaktadır.

Bilgi yönetiminde iki ortak konu inovasyon ve yeniden kullanma olmalıdır. İnovasyon bilgi iletimi ile yakından alakalıdır. Nükleer enerji santrallerinde hızlı teknolojik değişimler bilgi yönetimi çerçevesini belirlemektedir. Nükleer Enerji Verileri, Nükleer Enerji Ajansı'nın NEA üyesi ülkelerdeki ve OECD bölgesindeki nükleer enerji durumunu belgeleyen yıllık istatistik ve ülke raporları derlemesidir. Hükümetler tarafından sağlanan bilgiler, tüm kaynaklar ve nükleer enerji, yakıt çevrimi kapasiteleri ve gereklilikleri ile üretilen toplam elektrik ve mümkün olan yerlerde 2035 gösterimlerine ilişkin istatistikleri kapsamaktadır. Ülke raporları, enerji politikalarını, nükleer enerji programlarındaki statü güncellemelerini ve yakıt döngüsü gelişmelerini özetlemektedir. 2017 yılında nükleer enerji, düşük maliyetli fosil yakıtlardan ve yenilenebilir enerji kaynaklarından gelen güçlü rekabet bağlamında, önemli miktarda düşük karbonlu bazeloele elektrik tedarik etmeye devam etmiştir. Enerji karışımında nükleer enerjiye sahip olmayı taahhüt eden hükümetler, Finlandiya, Macaristan, Türkiye ve Birleşik Krallık'ta ki yeni inşaat projeleri hazırlanmakla birlikte, nükleer üretim kapasitesinin geliştirilmesi veya artırılması için gelişmiş planlar yapmaktadırlar.

Sonuç

İnsanlar günlük yaşamını devam ettirmek ve çeşitli alanlardaki organizasyonları yönetmek için kullanılabilecek verileri bilgiye dönüştürmektedir. Bilgi yönetiminin önemli olduğu alanlardan biri de enerji sektörüdür. Özellikle son yıllarda enerji konusunda dışa bağımlılığı azaltmanın önemli hale gelmesi ile, petrol, doğalgaz gibi enerji kaynakları dışında farklı kaynaklara yönelim oluşmuştur. Enerji çeşitliliği ile, son teknoloji enerji kaynaklarını kullanarak enerji sektöründe rekabet oluşturmak, ülkeler için önemli hale gelmiştir. Nükleer enerji de bu rekabet ortamında, avantaj sağlayacak kaynaklardan biridir. Araştırma sonucunda, nükleer santrallere yönelik en yüksek dinamizm Asya ülkelerinde olduğu görülmüştür. Elektrik üretiminde nükleer enerji tercihi yüksek olan ülkelerin en ön sırasında Japonya bulunmaktadır. Japonya, nükleer enerjiden elektriğin yüzde 25'ini sağlamaktadır. Fakat ne yazık ki ülkede yaşanan vahim nükleer kazalar, nükleer enerjiye yönelik bakış açısını olumsuz yönde etkilemiştir. Nükleer santraller baz yük santralleridir ve tüm iklim ve meteorolojik

şartlara uygun olarak çalışmaları mümkündür. Bununla birlikte, nükleer santrallerin kapasite faktörü % 90 civarında iken, işletme ömrü yeni nesil nükleer santrallerde 60 yıl olduğu söylenmektedir. Ayrıca faaliyette iken sera gazı salmaması ve küçük kuruluş alanları ile yetinmesi sebebi ile, çevresel etki bakımından avantaj sağlamaktadır. Bu kapsamda, Türkiye nükleer enerji santrallerinden kazanacağı elektriği, yenilenebilir enerji santrallerinde üreteceği elektrik ile değil; elektrik üretiminde en yüksek paya sahip olan doğalgaz santrallerinden ürettiği elektrik ile doldurmayı hedeflemektedir. Ülkemizin nükleer santraller hakkında 2023 hedefi, öncelikle ilk nükleer santralin elektrik üretimine başlayarak, ardından ikinci ve üçüncü santrallerin de inşaatına adım atmaktır (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2019). Dünyada nükleer santraller incelendiğinde; 31 ülkede 453 nükleer santral bulunmaktadır ve 31 ülkenin 10 tanesinin nüfusunun İstanbul'dan az olduğu görülmüştür. Dünyada 55 nükleer reaktör inşaatı vardır. Çin'de 11, ABD'de 2, Fransa, İngiltere ve Türkiye'de 1, Birleşik Arap Emirlikleri'nde ise 4 nükleer santral inşaatına devam edilmektedir (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2019). Tüm bu bilgilerden yola çıkarak nükleer enerjinin önemini bir kez daha vurgulamış bulunmaktayız. Nükleer santrallerin kurulumu ile doğalgazın elektrik üretimindeki payı düşecek, enerji çeşitliliği sağlanacak ve enerji arz güvenliği emniyet altına alınmış olacaktır. Enerji arz güvenliğinin sağlanması ile birlikte, çevrenin korunması, istihdamı artırma, cari açığı kapatma, elektrik fiyatlarında istikrarı sağlama konularında da olumlu katkı sağlaması umulmaktadır. Bu çalışma ile birlikte, bilgi yönetimi ve bilgi yönetiminin nükleer enerji alanındaki çalışmaları değerlendirilerek, literatüre olumlu katkı sağlaması umulmaktadır.

Kaynakça

Altındış, S. (2010), "Bilgi Yönetimi Uygulamalarının Hasta Güvenliğine Katkısı: Kavramsal Bir Çerçeve". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (3), 325-352.

Arslankaya, S. (2019), "Entelektüel Sermaye", <https://slideplayer.biz.tr/slide/10420433/> (son erişim tarihi: 03.03.2019)

Ayodeji, A., Liu, Y. ve Xia, H. (2018), "Knowledge Base Operatör Support System For Nuclear Power Plant Fault Diagnosis". Progress in Nuclear Energy, 105: 42-50.

Awad, E. ve Ghaziri, H. (2004), "Knowledge Management. New Jersey: Prentice Hall Publishing".

Bayraç, H. (2010), "Enerji Kullanımının Küresel Isınmaya Etkisi Ve Önleyici Politikalar". Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (2), 229-259.

Becerra-Fernandez, I. ve Sabherwal, R. (2010), Knowledge Management Systems and Process. M. E. Sharpe, Inc., New York.

Boring, R. L. ve Thomas, K. D. (2015), Computerized operation support system to aid decision making in nuclear power plants. Procedia Manufacturing, 3:5261-5268.

Brooking, A. (1996), Intellectual Capital : Core Assets for the Third Millenium Enterprise, Thomson Business Press, London,

Buckman, R. (2004,. Building a Knowledge – Driven Organization. U.S.A, McGraw-Hill Companies Pub.

Dalkir, K. (2011), Knowledge Management in Theory and Practice. 2nd Ed., The MIT Press Cambridge, Massachusetts, London, England.

Daghfous, A. (2003), "How To Make Knowledge Management a Firm's Core Capability". Journal of Knowledge Management Practice. <http://www.tlanic.com/artic153.htm>

Dünya Enerji Konseyi Türk Milli Komitesi. (2018), "BP Enerji Görünümü 2018", <https://www.dunyaenerji.org.tr/bp-enerji-gorunumu-2018/>.

Enerji Dünyası. (2018), "Akkuyu Nükleer Enerji Santrali Özellikleri Nelerdir?", <https://www.enerjiportali.com>.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, (2019), "Nükleer Santraller Ve Ülkemizde Kurulacak Nükleer Santrale İlişkin Bilgiler", https://www.enerji.gov.tr/File/?path=ROOT%2f1%2fDocuments%2fBelge%2fNukleer_Santraller_ve_Ulkemizde_Kurulacak_Nukleer_Santrale_Iliskin_Bilgiler.pdf, (son erişim tarihi:01.03.2019).

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. (2019), <https://www.enerji.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/Ulkemizde-ve-Dunyada-Nukleer-Santraller>, (Son erişim tarihi: 01.03.2019).

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. (2017), "Dünya ve Türkiye Enerji Ve Tabii Kaynaklar Görünümü", https://www.enerji.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FEnerji%20ve%20Tabii%20Kaynaklar%20G%C3%B6r%C3%BCn%C3%BCm%C3%BC%2FSayi_15.pdf.

Firestone J.M. ve Mcelroy M.W. (2005), "Doing. Knowledge Management". The Learning Organization,12(2), 189-212.

Gençer, Çetin. (2003), "Termik Santral Çevresinde Otomatik Olarak Çalışabilen Radyasyon Kontrol Sisteminin Modellenmesi", *Politeknik Dergisi*, 6 (4), 645-649.

Hou, J. L., Chuo, H. C. ve Sun, M. T. (2004), "Heuristic and integrated approach for technical document authority and authentication sequence determination", *International Journal of Production Research*, 42(9), 1747-1768.

Hou, J. L., Sun, M. T. and Chuo, H. C. (2005), "An Intelligent Knowledge Management Model For Construction And Reuse Of Automobile Manufacturing Intellectual Properties". *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 26, 169-182.

Hou, J. L. ve Tsai, A. W. J. (2008), "Knowledge Reuse Enhancement with Motional Visual Representation", *IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering*, 20(10), 1424- 1439.

INPO, Institute of Nuclear Power Operations. (2010). *SOER10-2*, INPO, Atlanta.

Kaya, F. ve Göral, E. (2016), "Türkiye'nin Nükleer Enerji Politikası", *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 421-438.

King, W. R. (2009), "Knowledge Management and Organizational Learning", *Annals of Information Systems*, 4, 3-13.

Kosilov, A. ve Pasztory, Z. (2009), "The development of KM portals for nuclear power plants *International Journal Of Nuclear Knowledge Management*, 3(4), 348-354.

Lee, J. H. ve Kim, Y. G. (2001), "A Stage Model Of Organizational Knowledge Management: A Latent Content Analysis", *Expert Systems with Applications*, 20(4), 299-311.

Malhotra, Y. (2000), "Knowledge Management and New Organization Forms: A Framework for Business Model Innovation". *Knowledge Management and Virtual Organizations. USA*, Idea Group Publishing, 2-19.

Wang, M., Zheng, M., Tian, L., Qiu, Z. ve LiA, X. (2017), "Full Life Cycle Nuclear Knowledge Management Framework Based On Digital System", *Annals of Nuclear Medicine*, 108, 386-393.

Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics Of Innovation*, Oxford University Press, NewYork.

Nonaka, I. (1994), "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.

Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995), "The Knowledge-Creating Company Oxford", Oxford University Press.

Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (2004), "Hitotsubashi on Knowledge Management", *The Knowledge-Creating Company*, 29-46.

Nuclear Energy Data. (2018), Available online at: <http://www.oecd-nea.org/ndd/pubs/2018/7416-ned-2018.pdf>.

Nükleer Akademi. (2019), "Hava Kalitesine Etkiler", <http://nukleerakademi.org/nukleer-santraller-ve-cevre/hava-kalitesine-etkiler/>

Nükleer Enerji ve Türkiye Sektör Değerlendirme Raporu. (2017), https://thinktech.stm.com.tr/uploads/raporlar/pdf/13720171796510_satm_bb_17_0200_nukleer_enerji_220617_.pdf

O'Dell, C., Grayson, C. J. ve Essaides, N. (1998), "If Only We Knew What We Know: The Transfer Of Internal Knowledge And Best Practice New York" The Free Press.

Özdemir, M., Menlik, T., Variyenli, H. ve Sevin, L. (2017). "Bir Termik Santralin Performans Analizi ve Rehabilitasyon Metotları", *Politeknik Dergisi*, 20 (4), 971-978.

Şentürk, B. (2008), "Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Bilgi Yönetimi Anlayışı Ve Belge Yönetimi" Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.

Sullivan, T., Aguilier, M., Bernal, L., Blackburn, R., Carlson, B. ve Carroll, V. (2004), "Managing Knowledge To Improve Reproductive Health Programs", *MAQ Paper*, 5, <http://www.maqweb.org/maqdoc/km/kmsota.pdf>.

Stewart, T.A. (1991), "Brainpower", *Fortune*.

TAEK. (2019), "Nükleer Reaktörler, Elektrik Nasıl Üretilir", http://www.taek.gov.tr/ogrenci/bolum2_02.html.

Temurçin, K. ve Aliağaoğlu, A. (2003), "Nükleer Enerji Ve Tartışmalar Işığında Türkiye'de Nükleer Enerji Gerçeği", *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 1(2), 25-39.

Termik Santraller. (2019), MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, <https://hbogm.meb.gov.tr/MTAO/1EnerjiUretimiletimiVeDagitimi/unite3.pdf>.

Thomas A. S. (1991), "Brainpower: How Intellectual Capital is Becoming America's Most Valuable Asset", *Fortune*, 44-60.

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası. (2013), "Nükleer Enerji Raporu", http://www.emo.org.tr/ekler/d28ac2cf3783f23_ek.pdf.

Tyndale, P. (2002), "A taxonomy of knowledge management software tools: Origins and applications", *Evaluation and Program Planning*, 25, 183–190.

Wiig, K. (2000), *Application of Knowledge Management in Public Administration*, Knowledge Research Institute, Inc., Arlington, Texas.

Wiig K.M. (1997), "Integrating Intellectual Capital And Knowledge Management", *Long Range Planning*, 30(3), 399-405.

WNA. (2018), World Nuclear Association, <http://world.nuclear.org>.

World Nuclear Association. 2018. "World Nuclear Power Reactors Uranium Requirements," www.world-nuclear.org/information-library/facts-and-figures/world-nuclearpower-reactors-and-uranium-requireme.aspx, [son erişim tarihi: 19.03.2018].

Yazıcıoğlu, O., Varol, K. ve Borat, O. (2011), "Bilgi Yönetimi", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 10 (20), 15-32.

Yazıcıoğlu, O. ve Borat, O. (2016), "Bilgi Yönetimi", 2. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Yang, S. T., Hou, J. L. ve Chen, J. Y. (2013), "A Knowledge Component Extraction Technology Using Figures and Tables". *Journal of Experimental and Theoretical Artificial Intelligence*, 25(2), 147-175.

Yıldırım, M., ve Örnek, İ. (2007), "Enerjide Son Seçim: Nükleer Enerji", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 32-44.

Yılmaz, E. (2015), "Güvenlik ve Ekonomik Boyutuyla Nükleer Enerji Tartışmaları: Akkuyu Nükleer Santrali Örneği", *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39 (1), 227-245.



Makalenin Gönderim Tarihi: 05.04.2019; Makalenin Kabul Tarihi: 17.04.2019

Yenilenebilir Enerji Kaynakları İle Yurtiçi Tasarruflar Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği¹

Dr. Öğr. Üyesi Said CEYHAN

Bartın Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü
sceyhan@bartın.edu.tr, ORCID:0000-0002-0310-8207

Araş. Gör. Mehmet Akif PEÇE

Bartın Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü
apece@bartın.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2870-5008

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KAMACI

Bartın Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü
akamaci@bartın.edu.tr, ORCID:0000-0002-7858-6131

Öz

Ekonomik kalkınma ve büyüme ile yatırımlar arasında çok yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir. Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma amacına ulaşabilmesi için gerekli olan sürdürülebilir yatırımları yapabilmesi için yeterli iç tasarrufların sağlanması gereklidir. Özellikle enerjide dışa bağımlı olduğu için Türkiye'nin her yıl cari işlemler dengesi açık vermekte ve dolayısıyla iç tasarruflar yatırım için yetersiz kalmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'nin yerli yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmesinin tasarrufları nasıl etkileyeceği hususu araştırılmıştır. Analizde yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen elektrik (kwh) ile Gayri Safi Yurtiçi tasarruflar (US\$) arasında ilişki katsayı tahmini (FMOLS-DOLS), Eş bütünleşme ve Nedensellik testi gibi araçlar kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; Yenilenebilir enerji kaynaklarından tasarruflara doğru tek yönlü uzun dönemli pozitif bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Buna göre yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen 1 birimlik elektrik miktarındaki artışın Gayri Safi Yurtiçi Tasarrufları % 0.36 oranında artırdığı görülmüştür. Bu sonuç yenilenebilir enerjinin üretiminin milli tasarruflar üzerinde ve dolayısıyla ekonomik büyüme üzerinde büyük ölçüde etkili olduğunu kanıtlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yenilenebilir Enerji, Enerji, Tasarruflar, Büyüme

JEL Kodu: E21, Q42, O47

¹ Bu çalışma, 20-22 Nisan 2017 tarihinde düzenlenen "Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi-USAK" adlı kongrede sunulan "Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Yurtiçi Tasarruflara Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Analiz" başlıklı sunumun genişletilmiş ve düzeltilmiş halidir.

Relationship Between Renewable Energy Resources and Domestic Savings: The Case of Turkey

Abstract

It is known that there is a close relationship between economic development and growth investments. Sufficient domestic savings are needed to make sustainable investments necessary for Turkey to achieve sustainable development goals. As the energy is dependent on the outsider, the current account balance of Turkey is deficit every year and internal savings are insufficient for investment. In this study, it was researched how the directing of Turkey to domestic renewable energy sources will affect savings. In the analysis, the relationship between electricity generated from renewable energy sources (kWh) and Gross Domestic Savings (US \$), as coefficient estimate (FMOLS-DOLS), Cointegration and Causality test, tools are used. As a result of the analysis; a one-way, long-term positive causality relationship to savings from renewable energy sources has been identified. Accordingly, the increase in the amount of electricity generated by 1 unit of renewable energy sources has increased Gross Domestic Savings by 0.35%. This result proves that the production of renewable energy is largely effective on national savings and therefore on economic growth.

Keywords: Renewable Energy, Energy, Savings, Economic Growth

JEL Codes: E21, Q42, O47

Giriş

Günümüzde enerji, insanoğlunun en önemli ve vazgeçilmez temel tüketim maddelerinden biri ve vazgeçilmez bir medeniyetin de temel aracıdır. Gelişmiş ülkelerin en önemli ihtiyaçlarının başında yer alan enerji tüketimi, devamlı olarak arttığı gibi bu artış gelecekte de devam edecektir. Bugün ülkelerin sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişimlerinin sürükleyici unsuru ve en temel girdilerden biri enerjidir. Günümüzde ülkelerin sahip olduğu teknolojik gelişmelerin devamı için doğrudan ve dolaylı olarak enerji kullanmak gereklidir. Türkiye gibi birçok ülkenin halen kullanmak zorunda olduğu enerjinin büyük bir bölümü fosil yakıtlarından oluşurken, geriye kalanı da nükleer ve yenilenebilir enerji kaynaklarından oluşmaktadır.

Dünya nüfusundaki artış ve gelişen yaşam standartları ile birlikte enerji talebi tüm dünyada hızla artmaktadır. Dünyada enerji talebinin %65 gibi büyük bir kısmı petrol, doğal gaz gibi fosil yakıtlardan karşılanmaktadır. Fosil yakıt üretiminin ise kısa süre içinde en yüksek seviyeye ulaşacağı fakat bundan

sonra azalmaya başlayacağı araştırmalarla ortaya konmuştur (Önal ve Yarbay, 2010).

Yapılan araştırmalarda ölkelerin gelişmişlik seviyeleri ile enerji talebi arasında güçlü bir korelasyon bulunmuştur. Ülke ekonomileri kalkındıkça enerji talebinde artış meydana gelmektedir. Kentsel kalkınma ile birlikte endüstrileşmedeki gelişmeler beraberinde enerjiye olan ihtiyacı büyük bir oranda artırmıştır. Enerji talebinde bir diğer önemli faktör de şüphesiz nüfus artışıdır. 2040 yılına kadar dünya nüfusunun 9 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir. Günümüz dünya nüfusunun 7 milyar olduğu bilindiğine göre, 2040'a kadar iki milyar insanın daha enerji ihtiyacı karşılanmak durumunda kalınacaktır. Bu nüfus artışının onda dokuzunun OECD üyesi olmayan ölkelerden kaynaklanacağı düşünölmektedir. Ayrıca bu ölkelerin sanayileşme ve kentleşmelerine bağlı olarak küresel gelirin onda yedisi ve dünya enerji talep artışının da onda dokuzunu gerçekleştirecekleri beklenmektedir. (Pamir,2003).

Sanayi devriminden itibaren günümüze kadar enerji olgusu, dünya gündeminin en çok tartışılan temel problemlerinden birisi olmuştur. Enerji kaynaklarına ulaşım sağlamak ve bu kaynaklardan sürekli yararlanmak amaçlanmıştır. Fakat enerji ihtiyacının artması, enerji zenginliklerine sahip ölkelerin kırılgan yapıları, kaynakların giderek tükenmesi ve kaynakların doğaya zararları sonucu küresel ısınma endişeleri geleceğe dönük yeni enerji kaynakları arayışını doğurmuştur (Zenginoğlu, 2014).

Nüfus ve endüstrileşmeye bağlı olarak çoğalan enerji talebi, kısıtlı olan mevcut enerji kaynaklarıyla karşılanması artık çok zor bir hal almış durumdadır. Gün geçtikçe artan enerji talebi, geleneksel enerji kaynaklarıyla karşılanamamaktadır. Ayrıca, enerji talebinin önemli bir kısmını sağlayan fosil yakıtlar günümüz dünyasında sürdürülebilir çevre temizliğini tehdit eden en önemli sebeplerden biri durumundadır. Sanayileşme yolunda her yıl atmosfere yaklaşık 100 milyon ton kükürt bileşikleri, 2 milyon ton kurşun, 20 milyar ton karbondioksit ve diğer zehirli kimyasal bileşikler salınmaktadır. Fosil yakıtlar ile kullanılan enerji; yakıt anlamında dışa bağımlılık dolayısıyla yüksek ithalat giderleri ve çevre sorunları gibi önemli olumsuzlukların yanında, dünya fosil yakıt rezervlerinin hızla tükenmesine neden olmuştur. Bu sebepler de yenilenebilir enerji kaynakları arayışını hızlandırmaktadır (Topçu ve Türtük Yünsel, 2012). Fosil yakıt kullanımının tüm dünyada çevre ve insan sağlığına verdiği zararlarının büyüklüğu ortadadır. şayet gerekli tedbirler alınmazsa bu zararların telafisi için gelecek nesillerin ödeyeceği bedel çok büyük boyutlara erişecektir.

Enerji ihtiyacının ciddi boyutlarda artması, fosil yakıtlardan elde edilen enerji rezervlerinin ise gittikçe tükenmesi, yenilenebilir enerjinin önemini de aynı oranda arttırmaktadır. Özellikle çevre kirliliği ile ilgili problemler artıkça

yenilenebilir enerji kaynaklarının önemi daha da artmış ve bunlarla ilgili projeler de destek görmeye başlamıştır. Tahminlere göre 2025 yılına kadar dünyada üretilen toplam elektrik enerjisinin yaklaşık %10-15 kadarlık bir bölümü yenilenebilir/alternatif enerji kaynaklarından karşılanacaktır. Hâlihazırda, bir çok gelişmiş ülke bu konuda önemli adımlar atmış, kaynakları gittikçe tükenen konvansiyonel enerji kullanımını azaltıp rüzgâr ve fotovoltaik güneş enerjisi kullanımını artırmıştır (Altaş,1998). Günümüzde enerji talebini karşılamak için gelecek nesiller olumsuz etkilenmeden üretim yapılmalı ve sürdürülebilir kalkınma sağlanmalıdır. Bu amaçla birçok ülke enerji üretimini fosil yakıt yerine, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılmasını suretiyle gerçekleştirmeyi politika olarak belirlemiştir (Özen vd., 2015).

Buna paralel olarak da, yalnız enerji kaynağı teminini ve enerji üretimini temel alan planlamanın yerini, gelişmiş toplumlarda enerji-ekonomi-ekoloji dengesini özenle gözetilen planlama anlayışı ile, kaynak çeşitliliğini ve jeopolitik gerçekleri dikkate alan enerji güvenliği modelleri almaya başlamıştır (Pamir,2003).

1. Türkiye'nin Yenilenebilir Enerji Kaynakları Potansiyeli

Bir ülkenin ekonomik kalkınması için ihtiyaç duyduğu enerjiyi karşılayacak kaynakların varlığı ve bunların çeşitliliği oldukça önem arz etmektedir. Türkiye temiz enerji için kullanılacak yenilenebilir kaynaklar açısından zengin bir potansiyele sahiptir. Ancak Türkiye'de henüz yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen enerji dünyada üretilen enerji toplamına kayda değer bir katkı sağlamasa da son yıllarda artış trendini sürdürmüştür (Demir ve Emeksiz, 2016)

Bu çerçevede devletin rüzgâr enerjisi, güneş enerjisi, biyokütle, jeotermal vb. enerji projelerine dönük uyguladığı teşvik ve verilen lisanslara paralel olarak yenilenebilir enerji yatırım ve üretiminde de hızlı ama yetersiz bir gelişmenin olduğunu ifade etmek gerekir. Türkiye'nin enerji talebini kendi karşılayabilmesinin yolu; güneş, rüzgâr, jeotermal, biyokütle gibi bir takım yenilenebilir enerji kaynakları üretimini artırmaktan ve bu yönde stratejik adımlar atmaktan geçmektedir. Yenilenebilir enerji ve bu enerjilerin üretimde kullanılmasıyla ilgili çok fazla yayın yapılması ve bununla ilgili önemli gelişmelerin sağlanması yenilenebilir enerjinin önemini ortaya koymaktadır (Kılıç ve Urgun, 2016). Son yıllarda büyük önem kazanan yenilenebilir enerji kaynaklarının aktif olarak değerlendirilmesiyle Türkiye'deki enerji açığında yaşanan sorunlar minimuma indirgenecektir. Böylece Türkiye'de var olan enerji sorunu nispeten çözülecek ve enerji konusunda dışa bağımlılık azalmış olacaktır.

Türkiye, rüzgâr enerjisi açısından hatırı sayılır bir düzeyde potansiyele sahip bir ülkedir. Nitekim Türkiye'de yer seviyesinden 50 metre yükseklikte ve 7.5 m/s üzeri rüzgar hızına sahip alanlarda kilometrekare başına 5 MW gücünde rüzgar santrallerinin tesis edilmesi kabul edilebilir durumdadır (Özen vd, 2015).

Türkiye'de yıllar itibari ile net enerji ithalatı ile cari işlemler dengesi Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Cari Açık ve Net Enerji İthalat Tablosu (Milyar Dolar)

YILLAR	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Enerji İhracatı	1.0	1.4	2.6	3.5	5.1	7.5	3.9	4.4	6.5	7.7
Enerji İthalatı	11.5	14.4	21.2	28.8	33.9	48.3	29.9	38.5	54.1	60.1
Net Enerji İthalatı	10.5	13.0	18.6	25.3	28.8	40.8	26.0	34.1	47.6	52.4
Cari İşlemler D.	-7.5	-14.4	-22.3	-32.2	-38.4	-41.9	-14.0	-47.1	-77.1	-8.8

Kaynak: Kılıç ve Urgan, 2016

Türkiye'de 2003'de 10,5 milyar dolar olan net enerji ithalatı yıllar itibariyle artış göstermiştir. Öyle ki, 2012 yılındaki net enerji ithalatı cari açıktan da büyüktür. Türkiye, enerji ithalat bağımlılığı yüksek bir ülkedir ve kömürün % 30'u, petrolün % 92'si, doğalgazın % 98'i ithal edilmektedir. Tablo böyle olunca enerjide dışa bağımlılık artmakta ve % 73 gibi ciddi bir dışa bağımlılık oranı ortaya çıkmaktadır. Sürdürülebilir enerjinin sanayide önemli ölçüde yer almasında enerjiye yönelik politikaların desteği ciddi bir etkiye sahip bulunmaktadır (Kılıç ve Urgan,2016). Bu politikaların yüksek bir yenilenebilir enerji ve yürütülecek bir enerji tasarruf politikası ile (örneğin bina izolasyonları) sürdürülmesi elzemdir. Zira özellikle Türkiye gibi enerji ihtiyacı giderek artan ve enerjide dışa bağımlı ülkelerde bir yandan yeni ve temiz enerji kaynaklarına yönelmek gerekirken diğer yandan enerji tasarruf potansiyelini de devreye sokmak gerekir.

Günümüzde gelişmiş ülkelerden başlamak üzere dünyanın diğer gelişmekte olan ülkelerinde de enerji ile ilgili iki yönlü tasarruf eğilimi dikkati çekmektedir. Bunlardan birincisi ABD'de görülen tüketimi minimize edecek teknolojik gelişmeler ile enerji ve enerji maliyetini düşürmek üzere yapılan çalışmalardır. Bir diğer tasarruf eğilimi ise, fosil kaynaklara dayalı ve büyük ölçüde dışa bağımlı olan enerji üretim ve tüketimin mümkün olduğu kadar iç kaynaklara ve yenilenebilir enerji kaynaklarına kaydırılmasına ilişkin yapılan Ar-Ge çalışmaları ile bunun sonucunda ortaya çıkan teknolojik gelişmelerin de etkisi ile fosil kaynakların payının nispeten azalması ve yenilenebilir enerji payının giderek artırılmasına dönük stratejiler ve uygulamaların ortaya çıkardığı avantajlardır.

Ekonomik analizlerde yenilenebilir enerji ile büyüme arasında çok yakın bir korelasyon bulunmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının üretim ve tüketimi arttıkça ekonomik kalkınma ve büyüme de mutlak ve nispi olarak artmaktadır.

2. Literatür Taraması

Literatürde yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi ile yurtiçi tasarruf ilişkisi neredeyse hiç çalışılmamıştır. Çalışmalar genellikle elektrik tüketimi ile büyüme arasındaki ilişki üzerine yoğunlaşmıştır. Yurtiçi tasarrufların büyümenin bir fonksiyonu olması ayrıca tüketilen elektriğin de üretilen elektriğe göre şekilleneceğinden bu çalışmanın literatür taramasında elektrik tüketimi ile büyüme arasındaki ilişkilere değinilecektir. Tablo 2’de ilgili çalışmalar sıralanmıştır.

Tablo 2: Literatür Tablosu

Yazar	Yöntem	Dönem - Ülke	Sonuç
Yu ve Choi (1985)	Nedensellik Analizi	1954-1976, Güney Kore ve Filipinler	Filipinler’de enerji tüketiminden büyümeye doğru, Güney Kore’de ise büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik tespit edilmiştir.
Erol ve Yu (1987)	SİM Yöntemi	1952-1982 Almanya, İtalya, Kanada, Fransa, İngiltere ve Japonya	Almanya ve İtalya’da ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilirken bu ilişki Japonya’ da çift yönlü bulunmuştur. Kanada’da nedensellik ilişkisinin yönü enerji tüketiminden büyümeye doğru iken İngiltere ve Fransa’da herhangi bir nedensellik ilişkine rastlanmamıştır.
Murry ve Nan (1996)	Nedensellik Testi	1970-1990, 15 Ülke	Elektrik tüketiminden gelire doğru bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Soytaş vd. (2001)	Eş Bütünleşme ve Nedensellik Analizi	1960-1995, Türkiye	Enerji tüketiminden GSYİH’ya doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Al-Iriani	Eşbütünleme	1971-2002,	Enerji tüketimi ile ekonomik

(2006)	Testi	6 Ülke	büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki bulunmuştur.
Karagöl vd. (2007)	ARDL Sınır Testi Yaklaşımı	1971-2004, Türkiye	Ekonomik büyüme ve elektrik tüketimi arasında uzun dönemli bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin işareti kısa dönemde pozitif iken uzun dönemde negatif tespit edilmiştir.
Apergis vd. (2010)	Panel Veri Analizi	1984-2007, Gelişmiş ve Gelişmekte olan 19 Ülke	Yenilenebilir enerji tüketimi ile büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Büyükyılmaz ve Mert (2010)	MS- VAR Yaklaşımı	1960-2010, Türkiye	Yenilenebilir enerji tüketimi ile büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Menyah ve Wolde-Rufael (2010)	Eşbütünleşme ve nedensellik testi	1960-2007 Türkiye	Yenilenebilir enerji tüketimi ekonomik büyümeyi arttırmaktadır.
Fang (2011)	OLS	Çin (1978-2008)	Yenilenebilir enerji tüketiminden büyümeye doğru tek taraflı nedensellik bulunmuştur.
Pao ve Fu (2013)	Eşbütünleşme ve Nedensellik Testi	1980-2010, Brezilya	Ekonomik büyümeden yenilenebilir enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedensellik bulunmuştur.
Sebri ve Ben Salha (2014)	Nedensellik testi	1971-2010, BRICS Ülkeleri	Yenilenebilir enerji tüketimi ile büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Shahbaz vd. (2015)	ARDL	Pakistan (1972-2011)	Yenilenebilir enerji tüketimi ile büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Şimşek ve Yiğit (2017)	Eşbütünleşme ve nedensellik testi	1980-2015, BRIC ülkeleri	Ekonomik büyümeden yenilenebilir enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedensellik bulunmuştur.
Durğun ve Durğun (2018)	Eşbütünleşme ve nedensellik testi	1980-2015, Türkiye	Yenilenebilir enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik bulunmuştur.

Yapılmış olan çalışmaları değerlendirdiğimizde enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında karşılıklı güçlü bir ilişkinin varlığı açık olarak görülmektedir. Burada nedenselliğin yönü analize dahil edilen ülkelere göre farklılıklar gösterebilmektedir.

3. Veri, Model, Yöntem Ve Bulgular

3.1. Veri ve Model

Türkiye’de 1984-2017 dönemine ait veriler eşbütünlük ve nedensellik analiziyle ele alınmıştır. Çalışmada kullanılan elektrik üretimi göstergesi yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretimini göstermekte ve analizde “LOGREN” olarak ifade edilmektedir. Tasarruflara ait veriler ise gayri safi yurtiçi tasarrufları göstermekte ve analizde “LOGGSV” olarak ifade edilmektedir. Çalışmadaki veriler “data.worldbank.org” adresinden elde edilmiştir.

Bu çalışmada tahmin edilen model (1) nolu eşitlikte gösterilmektedir:

$$\text{LOGGSV}_{it} = \alpha + \beta_1 \text{LOGREN}_{it} + \varepsilon_{it} \quad i=1, \dots, N; t=1, \dots, T \quad (1)$$

Modelin bağımlı değişkeni LOGGSV ve bağımsız değişkeni de LOGREN olarak belirtilmiştir.

3.2. Yöntem ve Bulgular

Bu çalışmada yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretiminin (REN) 1984-2017 döneminde Türkiye’de gayri safi yurtiçi tasarruflara (GSV) olan etkisi Johansen Koentegrasyon, VECM nedensellik ve FMOLS-DOLS tahmincileriyle analiz edilecektir. Analizlere geçmeden değişkenlere birim kök testleri uygulanacaktır. Tablo 3’de ADF birim kök testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3: Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Seviye Derecesi	ADF Test İstatistiği	Olasılık Değeri
LOGGSV	I(0)	-1.561969	0.4903
DLOGGSV	I(1)	-6.380317	0.0000
LOGREN	I(0)	-0.232027	0.9245
DLOGREN	I(1)	-8.226583	0.0000

Tablo 3'de durağanlık analizi sonuçları verilmiştir. Öncelikle Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi ve gayri safi yurtiçi tasarruflara ait hipotezleri ifade edelim:

H_0 = Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi serisi birim kök içermektedir.

H_1 = Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi serisi birim kök içermemektedir.

H_0 = Gayri safi yurtiçi tasarruflar serisi birim kök içermektedir.

H_1 = Gayri safi yurtiçi tasarruflar serisi birim kök içermemektedir.

Tablo 3'de her iki seride de $I(0)$ düzeylerinde durağan değildir, yani H_0 hipotezi reddedilememektedir ve durağan olmadıkları tespit edilmiştir. Serilerin birinci farkları alındığında ise % 1 anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmektedir. Böylece her iki serinin birinci farklarında durağan olduğu görülmektedir.

Değişkenlerin uzun dönemde birlikte hareket edebilirliğinin tespiti için eşbütünleşme testi yapılmaktadır. Serilerde eşbütünleşik bir ilişki varsa, uzun dönemde beraber hareket ediyor demektir. Seriler seviyesinde durağan değilse ve farklarında durağan ise serilerde koentegre ilişki gözlemlenmektedir (Bal, 2012:14).

Tablo 4'de Türkiye için Eşbütünleşme testi sonuçları verilmiştir. Eşbütünleşme testi için hipotezler ise;

H_0 : Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi ile gayri safi yurtiçi tasarruflar serileri eşbütünleşik değildir.

H_1 : Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi ile gayri safi yurtiçi tasarruflar serileri eşbütünleşiktir.

Tablo 4: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Hipotez	İz İstatistiği	Kritik Değer (%5)	Olasılık
$H_0: r=0$	16.81857	15.49471	0.0314
$H_0: r\leq 1$	16.81307	14.26460	0.0193

Birinci farklarında I(1) durağan olan serilerin uzun dönemdeki ilişkisinin tespiti, VAR analizine dayalı Johansen tarafından geliştirilen eşbütünleşme yöntemine göre araştırılmıştır. Analizde AIC, SC ve HQ olarak 3 farklı bilgi kriteriyle uygun gecikme k=1 olarak belirlenmiştir. Tablo 4'ün sonucuna göre, H₀ hipotezi reddedilmekte ve H₁ hipotezi kabul edilmekte ve serilerde koentegre ilişkinin olduğu kabul edilmektedir.

Koentegre ilişkinin tespitinden sonra, hem kısa dönemdeki ilişkiyi hem de uzun dönemde oluşacak sapmaları veren VECM analizi uygulanmaktadır. Bu analiz dengede oluşacak sapmaların dengeye uyum mekanizmasını göstermektedir (Yılmaz, 2012:61). Seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi varsa aşağıdaki hata düzeltme modeli tahmin edilir:

$$\Delta X_t = \sum_{i=1}^{k-1} \gamma_i \Delta X_{t-i} + \Omega HDT_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3)$$

HDT_{t-1} hata düzeltme terimini göstermektedir (Güneş, 2013:72).

Genel literatüre göre hata düzeltme katsayısı negatiftir. Eğer istatistiksel olarak anlamlı değilse, kısa dönemde oluşan sapmalar ilgili değişkenlerce düzeltilmemekte ve uzun dönemde denge sağlanamamaktadır (Kayalidere vd., 2012:148). Tablo 5'de Hata Düzeltme Modeli sonuçları verilmiştir.

Tablo 5: Hata Düzeltme Modeline (ECM) Dayalı Nedensellik Analizi

	F İstatistiği Olasılık Değeri (Wald Test)	HDTt- 1(Katsayı)	HDTt-1(t ist.)	Olas. Değ.
LOGREN\LOGGSV	0.7814	-0.299037	-2.375636	0.0246
LOGGSV\LOGREN	0.5045	-0.015570	-0.060265	0.9524

* %5 anlam seviyesinde anlamlıdır

Tablo 5'e göre, F istatistik değerleri 0,05'den büyük olduğu için enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretiminden gayri safi yurtiçi tasarruflara doğru ve gayri safi yurtiçi tasarruflardan enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretimine doğru kısa dönemli bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Hata düzeltme katsayısı negatif ve anlamlı olduğundan (0.0246<0.05) enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretiminden gayri safi yurtiçi tasarruflara doğru uzun dönemli tek yönlü bir nedensel ilişki görülmüştür.

Koentegre ilişkinin sapmasız katsayıları ise Pedroni'nin geliştirdiği FMOLS ve Mark ve Sul'un geliştirdiği DOLS tahmincileriyle belirlenmektedir. FMOLS, heteroskedasite ve otokorelasyon gibi problemlerden doğan sapmaları

düzeltilirken, DOLS heterojenite probleminden oluşan sapmaları gidermektedir (Kök vd., 2010:8). Tablo 6'da FMOLS ve DOLS tahmincileri verilmiştir.

Tablo 6: FMOLS ve DOLS Tahmincisi Sonuçları

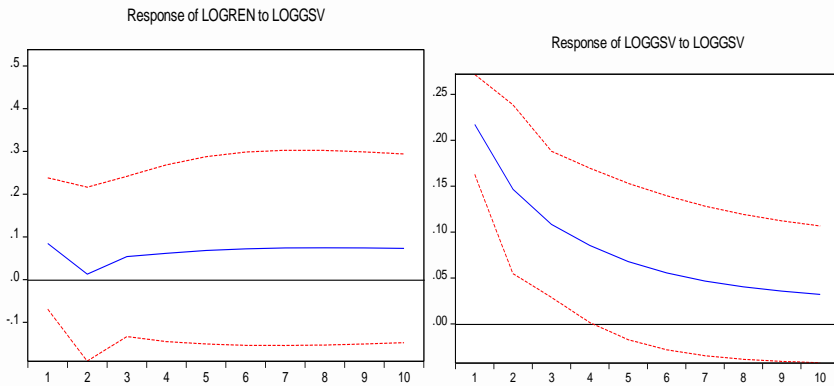
Değişkenler	FMOLS	DOLS
LOGREN	0.363969(0.0000)***	0.340207(0.0000)***
C	17.43643(0.0000)***	17.94736(0.0000)***
R ²	0.845054	0.838565
Düzeltilmiş R ²	0.840055	0.813729

*** %1 düzeyinde katsayı ve p olasılık değerleri anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 6'daki FMOLS ve DOLS tahmincisine göre, enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretimindeki artış gayri safi yurtiçi tasarrufları arttırmaktadır. FMOLS tahmincisine göre, enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretimindeki 1 birimlik artış gayri safi tasarrufları % 0,36 arttırmakta ve DOLS tahmincisine göre de % 0,34 arttırmaktadır.

Değişkenler arasındaki karşılıklı etkileşim için etki-tepki analizi yapılmaktadır. Tablo 7'de yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi ve gayri safi yurtiçi tasarruflar değişkenlerinin etki-tepki analiz sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 7: Etki-Tepki Analizi Sonuçları



Soldaki şekilde yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimindeki bir birimlik şok durumunda gayri safi yurtiçi tasarrufların verdiği tepki takip eden on dönem itibarıyla sürekli pozitifdir. İkinci dönemde gayri safi yurtiçi tasarruflar

yumuşak bir tepki vermek ile birlikte uzun dönemde sabit bir seyir şeklinde devam etmektedir. Sağdaki şekil ise modelde yer almayan değişkenlerin gayri safi yurtiçi tasarruflara etkisini yansıtmaktadır. Gayri safi yurtiçi tasarruflardaki bir birimlik şoka modelde yer almayan değişkenlerin de etkisiyle gayri safi yurtiçi tasarrufların verdiği tepki azalma eğilimindedir ve uzun dönemde dengeye yaklaşmaktadır.

Sonuç

Bu çalışmada Türkiye’de 1984-2017 dönemi için yenilenebilir enerji üretimi ile tasarruflar arasındaki ilişki incelenmiştir. Serilerin tümü birinci farkında durağan olduğu için eşbütünlük bir ilişki tespit edilmiş ve nedensellik sonuçlarına göre belirlenen ilişki çerçevesinde sapmasız katsayılar tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonucuna göre, yenilenebilir enerji üretiminin tasarrufları arttırdığı belirlenmiştir. FMOLS tahmincisine göre, enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretimindeki 1 birimlik artış gayri safi tasarrufları % 0,36 arttırmakta ve DOLS tahmincisine göre de % 0,34 arttırmaktadır. Bu sonuçlardan yola çıkarak yenilenebilir enerji üretimindeki artış kaçınılmazdır.

Türkiye, enerjide dışa bağımlı bir ülkedir. Bu yüzden dış şoklara karşı kırılğan bir yapıdadır. Ayrıca mevcut kaynaklar enerji ithalatı için kullanıldığından hem cari açık, hem de ödemeler bilançosu açığında artışlar görülmektedir. Enerjide dışa bağımlılık büyümeyi azaltmakta ve milli geliri azaltmaktadır.

Türkiye gibi orta gelir tuzağında bulunan, cari işlemler dengesinin açık vermesinde enerjinin çok büyük rol oynadığı, hatta bazı yıllarda net ihracatın cari açık tutarını aştığı bir ülkede, yenilenebilir enerjinin ikamesi son derece önem arz etmektedir. Yenilenebilir enerji ikamesi sonucunda oluşacak tasarrufların yatırımlara dönüştürülerek sağlanacak yüksek katma değer ile hem büyüme rakamlarında artışlar görülebilir, hem de açıklar azaltılabilir. Bu gibi nedenlerle yenilenebilir enerji üretimi Türkiye gibi dış açık veren ülkeler için açıkları kapatıcı bir rol oynamaktadır.

Kaynakça

Al-Iriani, M. A. (2006). Climate-Related Electricity Demand Side Management in Oil-Exporting Countries: The Case Of The United Arab Emirates. *Energy Policy*, 33 (18): 2350-2360.

Altaş, İ.H. (1998), Yenilenebilir Enerji Kaynakları ve Türkiye’deki Potansiyel. *Enerji, Elektrik, Elektromekanik Dergisi*, 45 (1998):58-63.

Apergis, N.; Payne, J.E. ; Menyah, K. ve Wolde-Rufael, Y. (2010), On The Casual Dynamics Between Emissions, Nuclear Energy, Renewable Energy and Economic Growth. *Ecological Economics*, 69 (2010): 2255-2260

Bal, O. (2012), Döviz Kuru, Mevduat Faiz Oranı, Enflasyon ve Devlet İç Borçlanma Senetleri İlişkisi (1994-2008). *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:31, Temmuz-Ağustos 2012.

Büyükyılmaz, A. ve Mert, M. (2015). CO2 Emisyonu, Yenilenebilir Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin MSVAR Yaklaşımı ile Modellenmesi: Türkiye Örneği. *Journal of World of Turks*, 7(3): 03-118.

Demir, İ. ve Emeksiz, C. (2016). Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Türkiye Potansiyeli ve Kullanımı. *EEB 2016 Elektrik-Elektronik ve Bilgisayar Sempozyumu*, 11-13 Mayıs 2016, Tokat, 337-340.

Durğun, B. ve Durğun, F. (2018). Yenilenebilir Enerji Tüketimi İle Ekonomik Büyüme Arasında Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği. *International Review of Economics and Management*, 6(1): 1-27.

Erol, Ü. ve Yu, E.S.H. (1987). On the Causal Relationship Between Energy and Income for Industrialized Countries. *Journal of Energy and Development* 13(1):113-122.

Fang, Y. (2011). Economic Welfare Impacts from Renewable Energy Consumption: The China Experience. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 15(9): 5120-5128.

Güneş, Ş. (2013). Türkiye’de Kur Rejimi Uygulaması ve Enflasyon İlişkisi Üzerine Bir Analiz. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(9):65-77.

Karagöl, E.; Erbaykal, E. ve Ertuğrul H. M. (2007). Türkiye’de Ekonomik Büyüme ile Elektrik Tüketimi İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 72-80.

Kayalidere, K.; Aracı, H. ve Aktaş, H. (2012). Türev ve Spot Piyasalar Arasındaki Etkileşim: VOB Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 56(2012):137-154.

Kılıç, R. ve Urgun, N. (2016). Enerji Kaynaklarına Yönelmenin Ülke Ekonomisine Etkileri Ve Türkiye’nin Enerjideki Dışa Bağımlılığının Azaltılmasına Yönelik Katkıları. 47:148-166.

Kök, R.; İspir, M.S. ve Arı, A.A. (2010). Zengin Ülkelerden Azgelişmiş Ülkelere Kaynak Aktarma Mekanizmasının Gerekliği ve Evrensel Bölüşüm Parametresi Üzerine Bir Deneme. Türkiye Ekonomi Kurumu, International Conference on Economics, Ankara, 1-25.

Menyah, K. ve Wolde-Rufael, Y. (2010). CO2 Emissions, Nuclear Energy, Renewable Energy and Economic Growth in the US. Energy Policy, 38 (2010):2911–2915.

Murry, D.A. ve Nan, G.D. (1996). A Definition of the Gross Domestic Product– Electrification Interrelationship. The Journal of Energy and Development 19(2):275-283.

Önal, E. ve Yarbay, R.Z. (2010). Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Kaynakları. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 9(18):77-96.

Özen, A.; Şaşmaz M. Ü. ve Bahtiyar, E. (2015). Türkiye’de Yeşil Ekonomi Açısından Yenilenebilir Bir Enerji Kaynağı: Rüzgâr Enerjisi. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 17 (28): 85-93.

Pao, H. ve Fu, H. (2013). Renewable Energy, NonRenewable Energy and Economic Growth in Brazil. Renewable and Sustainable Energy Reviews, 25(2013):381-392

Pamir, A.N. (2003). Dünyada ve Türkiye’de Enerji, Türkiye’nin Enerji Kaynakları ve Enerji Politikaları. Metalurji Dergisi, 2-4.

Sebri, M. ve Ben-Salha, O. (2014). On The Causal Dynamics Between Economic Growth, Renewable Energy Consumption, CO2 Emissions and Trade Openess: Fresh Evidence From BRICS Countries. Renewable and Sustainable Energy Reviews, 39(2014):14-23.

Shahbaz, M., Loganathan, N., Zeshan, M., ve Zaman, K. (2015). Does Renewable Energy Consumption add in Economic Growth? An application of Auto Regressive Distributed Lag Model in Pakistan. Renewable and Sustainable Energy Reviews, 44: 576-585.

Soytaş, U.; Sarı, R. ve Özdemir, O. (2001). Energy Consumption and GDP Relation in Turkey: A Cointegration and Vector Error Correction Analysis. Economies and Business in Transition: Facilitating Competitiveness and Change in the Global Environment Proceedings, 838-844.

Şimşek, T. ve Yiğit, E. (2017). BRICT Ülkelerinde Yenilenebilir Enerji Tüketimi, Petrol Fiyatları, CO2 Emisyonu, Kentleşme ve Ekonomik Büyüme

Üzerine Nedensellik Analizi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 12(3):117 – 136.

Topçu, C. ve Türtük Yünel, D. (2012). Yenilenebilir Enerji. Çukurova Kalkınma Ajansı, Araştırma Raporu 2012/03.

Yılmaz, C. B. (2012). Türkiye’de Enflasyon Beklentilerini Belirleyen Makroekonomik Unsurlar. TCMB Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ekim 2012.

Yu, E.S.H. ve Choi, J.Y. (1985). The Causal Relationship Between Energy and GNP: An International Comparison. Journal Energy Development, 10(2):249-272.

Zenginoğlu, S. (2014). 12’ye 5 Kala: Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Önemi ve Geleceği. 2. Uluslararası Çevre ve Ahlak Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Cilt. 2, Adıyaman, 1128–1135.

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yeni Yazım Kuralları

Aşağıdaki yazım kurallarına uymayan yazılar değerlendirmeye alınmayacaktır. Dergiye gönderilecek yazıların;

Sayfa Sayısı: Ekler ve Kaynakça dâhil **25** sayfayı geçmemesi gerekir.

Yazım kurallarına uygun olan bir Word dosyası ile makalenin kendisi ve ayrı bir Word dosyasında da unvan, isim, çalıştığı (akademik veya özel) kurum, e-posta adresi ve varsa dipnot içeren 2 dosya ekli olacak şekilde **DERGİPARK** sistemi **üzerinden** gönderilmesi gerekmektedir.

Sayfa boyutları: Genişlik: 16,5 cm. ve Yükseklik: 24,2 cm. (Özel).

Sayfa yapısı kenar boşlukları:

Üst boşluk: 3,25 cm. Sol boşluk: 2 cm, Cilt payı:0

Alt boşluk: 2,5 cm. Sağ boşluk: 2 cm Cilt payı:0

Makale Adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük Arial 13 punto bold

Yazar adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük; Soyadlar: Tümü büyük harf, Arial 10 punto, bold

Yazarın çalıştığı (akademik veya özel) kurum: İlk harfler büyük, diğerleri küçük Arial 9,5 punto

E-posta adresi: Tüm harfler küçük Arial 9 punto

Makalenin bölümleri arasında sayfa boşluğu ve kesme boşluğu konulmayacak, sadece en sona (Kaynakça'dan da sonra), sayfa düzeninden (Kesmeler altındaki) "Sonraki Sayfa" kesme aralığı eklenecektir.

Sayfalara numara verilmeyecektir.

Özet, anahtar kelimeler, abstract ve keywords :90-120 kelime arasında olmalıdır. Yazı tipi: Arial,10 punto, italik. “Özet”, “Anahtar Kelimeler”, “Abstract” ve “Keywords” ara başlıkları: Bold.

Ana yazıdaki Yazı tipi: Arial,10 punto. Paragraf girintileri ve aralıkları:

Paragraf aralığı en az ve 12 nk. Önce: 0 ve Sonra 10 nk.

Hizalama: İki yana yasla. Ana hat düzeyi: Gövde metni.

Girintiler: Sağ ve Sol: 0, sadece ilk satır: 1 cm.

“Karşılıklı girintiler” ve “Aynı stildeki paragrafların arasına boşluk ekleme” kısımları işaretlenmeyecektir.

Dipnot Yazı Tipi: Arial, 9 punto

Tablo, şekil, grafik vb. adları: Arial 10 punto bold ve ana yazı paragraf girintileri ile yazılmalı, görüntüyü bozması durumunda sayfaya ortalı şekilde ayarlanmalıdır.

Tablo, şekil, grafik vb. altındaki kaynak: “Kaynak” başlığı bold, kaynak bilgisi normal, tümü: Arial 9 punto.

Tablolar ve şekiller A4 vb. sayfa formatına göre değil, dergimiz sayfa boyutlarına göre hazırlanacak, gerekirse en az 8 punto olacak şekilde yazı tipi boyutu küçültülecektir.

Resim formatındaki şekiller okuma güçlüğü doğurmayacak kadar yüksek, dosyanın boyutunu 2 MB’tan daha fazla arttırmayacak kadar düşük çözünürlükte (veya dpi değerinde) olmalıdır.

Makaleler, burada belirtilmeyen özel bir durumu yoksa, şu bölümleri içermelidir:

► Başlık sayfası: Yazar/ların ünvanları, tam adları ve çalıştıkları kurumlar, iletişim bilgileri, makale üst başlığı. 90-120 kelime arası Türkçe özet ve 3-5

arası anahtar kelime. 90-120 kelime arası İngilizce özet ve 3-5 kelime arası anahtar kelime.

- ▶ Ana makale metni
- ▶ Kaynaklar
- ▶ Ekler, tablolar, şekiller

Atıflar: APA 6 usulü kaynak göstermenin benimsendiği dergimizde atıflar metinde parantez içerisinde yazar soyadı, yayın yılı ve (:) işaretinden sonra sayfa numarası verilmelidir. Örneğin: (Taşdelen, 2001: 42) şeklinde verilmelidir. Atıflarda noktalama işaretlerine ve alfabetik sıraya dikkat edilmelidir. Eğer atıfta bulunulacak kaynak birden daha fazla yazarlı ise birinci yazarın soyadı ve diğerlerini ise diğerleri anlamına gelen “ve diğ.” şeklinde verilmelidir. Örnek: (Altunışık ve diğ., 2001). Ancak, söz konusu kaynak kaynakça bölümünde tüm yazarların isimleri verilerek yazılmalıdır.

Metnin içinde atıfta bulunulan kaynaklar, makalenin sonunda **Kaynakça** başlığı altında toplanır. Kaynakçadaki kaynaklar, yazarın (ya da derleyeninin) soyadı, çok yazarlıysa ilk yazarın soyadı, kaynak bir kuruma (örneğin, Merkez Bankası) ya da süreli yayına aitse (örneğin, Business Week), kurum ya da süreli yayının adının baş harfi dikkate alınarak alfabetik sıraya göre düzenlenir. Bir yazarın ya da yazar grubunun birden fazla yayınına atıfta bulunulmuşsa, bu kaynaklar yayım tarihi temel alınarak sırayla verilir (yayım yılı önce olan önce verilir). Bu kaynaklar aynı yılda yayımlanmışsa, yayın yılının yanına a, b, c gibi harfler konarak sıralanır.

Kaynakça'da kitap veya dergi isimleri ya italik veya normal olarak ilk harfler büyük olarak yazılır.

Yazım Biçimleri:

Kitaplar için:

Tek Yazarlı Kitaplar

ATAÖV, Türkkaya (1989), Bilimsel Araştırma El Kitabı, 2. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara.

İki Yazarlı Kitaplar

TUNA, Orhan ve Nevzat Yalçıntaş (1976), Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul.

İkiden Fazla Yazarlı Kitaplar

ALTUNIŞIK, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2002), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.

Şayet kitap bir çeviri ise o takdirde şu şekilde yazılabilir:

DURKHEIM, Emile (1985), Toplumbilimsel Yöntemin Kuralları, Çev., Celal Baki Akal, Bilim-Felsefe-Sanat Yayınları, İstanbul.

Eğer kitap editörler tarafından hazırlanmışsa (derlenmişse) ve kitabın içinden bir bölüme referansta bulunuluyorsa:

DEMİRKOL, Şehnaz (2002), Değişim Mühendisliği, Editörler: COŞKUN, R., ve R. Altunışık, Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları , Beta, s. 163 (ya da ss. 163-176)

Yazar Adı Olmayan Kitaplar

Kurumlar tarafından hazırlanan rapor veya eserler yazarsız olabilmektedir. Bu durumda; varsa kurum adı, yoksa doğrudan kaynakça yazımına başlanır.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1984), Türkiye'de Sanayileşme Sorunları , DPT Yayınları-102, Ankara. veya Encyclopedia Britannica, Turkey, Vol. 22, s.125-140. SARÇ, Ömer Celal, (1973), "Milli Gelir", İktisat Ansiklopedisi , Cilt 2, Ak Yayınları, İstanbul.

Sürelî Yayınlar (Özellikle bilimsel dergilerdeki makaleler)

AHISKA, Yalçın (1990), Ticaret Bankalarının İşlevleri, Banka ve Ekonomik Yorumlar , Yıl 27, Sayı 12, Aralık, ss.37-44.

NEILSON, G., P.A. Pasternack ve D. Mendes, (2000), The Four Faces of Organizational DNAs, Management, Vol. 45, No. 3, ss.45-53.

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, yılda iki defa yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergimiz 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO Host'ta taranmaktadır.

Amaç, içerik ve Yazım Dili

Dergide genel anlamda sosyal bilimler, özelde işletme, iktisat ve yönetim bilimleri alanında, özgün araştırmaya dayanan makaleler başta olmak üzere, rapor, derleme ve benzeri bilimsel nitelikteki yazılar, konferans notları, örnek olay, kitap tanıtımı, ilginç olgu bildirimleri, editöre mektuplar, toplantı, haber ve duyuru vb. makale dışı yazılara da yer verilir. Dergi; iktisat, işletme, kamu yönetimi, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, maliye ve yönetim bilişim sistemleri bilim alanlarından ve konuları, bu alanlarla ilgili olmak kaydıyla; felsefe, psikoloji, sosyoloji, hukuk, iletişim başta olmak üzere çeşitli disiplinlerden yazılara açıktır. Yazarlar, yayın kurulunun belirlediği yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış, Türkçe, İngilizce, Fransızca ve Almanca dillerindeki çalışmalarını dergiye katkıda bulunabilirler. Dergi, Yayın Kurulu'nun karar ve uygulamasıyla, aynı zamanda elektronik ortamda da yayımlanabilir.

Yazıların Değerlendirilmesi

Yayımlanan makalelerin her türlü ortamdaki yayın hakları Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisine aittir. Değerlendirme için makale gönderen yazarlar bu kuralı peşinen kabul etmiş sayılır. Makaleler, aşağıda "Yazım Kuralları" başlığı altında belirtilmiş şartlara uygun şekilde ve adetteki nüshalar halinde gönderilmelidir.

Yayımlanmak üzere gönderilen bir makale, daha önce başka bir yerde yayımlanmamış olmalıdır. Dergiye gönderilen çalışmaların öncelikle Dergi Editörlüğü tarafından dergi yayın ilkelerine uygunluğu değerlendirilir. Bu aşamaya ilişkin değerlendirme sonuçları yazarlara çalışmanın dergi editörlüğünün eline geçmesini izleyen süreç içerisinde bildirilir. Dergiye gönderilen ve editör tarafından hakemlere gönderilmeye değer bulunan makale türündeki yazılar, ilgili alanda uzmanlaşmış en az iki hakeme gönderilir. Bu süreçte hakem ve yazar kimlikleri gizli tutulur. Dergi editörlüğü hakemlerden gelen bilgiler doğrultusunda son değerlendirmeyi yapar ve hakem raporlarını yazarlara gönderir. Son değerlendirme aşamasında düzeltme isteminde bulunulan çalışmalar için değerlendirme süreci yeniden başlar.

Editör, hakemlerden gelen nihai raporları dikkate alarak, son değerlendirmeyi yapar. Dergiye gönderilen bir çalışmanın yayımlanması, hakem değerlendirme sonuçları ve dergi editörlüğünün görüşleri doğrultusunda gerçekleşir. Hakemler açısından yayımlanabilir aşamasına gelen tüm yazılar için son değerlendirme, Yayın Kurulu tarafından yapılır. “Yayımlanabilir” kararı verildikten sonra yazı yayım sırasına alınır ve nihai aşama yazar(lar)a bildirilir. Yazısı yayım sırasına alındığı bilgisini alan yazar(lar)ın, Telif Formu'nu doldurup Dergi Editörlüğü'ne ulaştırması gereklidir. Aksi durumda ilgili yazı yayımlanamaz. (Telif Formu, yazısını yayımlatmak isteyen yazarların talebi doğrultusunda e-posta yoluyla gönderilecektir). Değerlendirme süreci için hedeflenen toplam süre 45 gündür. Yayımlanan her sayının hakem kurulu o sayı içerisinde yer almaktadır.

Değerlendirme Kriterleri

- a) Çalışmanın ilgili bilim alanına özgün katkısı, çalışmada bu katkının ne ölçüde ifade edildiği ve gerekçelendirildiği

b) Sorunun ve çalışma amacının ortaya konuluşu, nasıl gerekçelendirildiği, çalışmanın bu amaç doğrultusunda bir bütünlük oluşturup oluşturmadığı

c) Çalışmanın kuramsal çerçevesinin bilimsel çalışma sistematiğine uygunluğu, çalışmanın amaçlarına ne derecede odaklandığı, temel kavram, değişken, süreç ve nedensel ilişkilerin ne ölçüde açıklandığı, çalışmanın temel varsayımlarını, varsa hipotezlerini ne ölçüde desteklediği

d) Çalışmanın varsayımlarının, varsa hipotezlerinin ne şekilde ortaya konduğu, açık bir şekilde ifade edilip edilmedikleri, çalışmanın amaçlarına uygunlukları, yeterince ve güçlü argümanlarla desteklenip desteklenmedikleri

e) Çalışmanın ilgili literatürden yararlanma, konu ile ilgili birincil kaynaklar olarak tanımlanabilecek kaynakları uygun ve yerinde kullanma derecesi, gerekli tartışmaları yeterince içerip, içermediği

f) Çalışmanın temel varsayım/hipotezlerinin desteklenmesi amacıyla herhangi bir araştırma gerçekleştiriliyorsa bu araştırmanın yeterince açıklanıp, açıklanmadığı, kullanılan metodolojinin amaçları, temel varsayım ve varsa hipotezlerinin sınanması açısından uygunluğu

g) Çalışma bulgularının yeterince açıklanıp açıklanmadığı, elde edilen bulguların ve yansımalarının ne ölçüde tartışıldığı, çalışmanın temel kısıtlarına ne ölçüde değinildiği, çalışma sonucunda bilimsel/uygulamaya yönelik çıkarımlarda bulunup bulunmadığı

h) Çalışmanın bilimsel çalışma sistematiğine uygun bir sistematik ile hazırlanıp hazırlanmadığı

i) Çalışmanın özetinin yeterliliği, amaç, temel varsayım, yöntem, bulgu, sonuç vb. öğeleri ne ölçüde içerdiği, çalışmanın bütünü hakkında yeterince bilgi verip vermediği, kullanılan dilin açıklığı

j) Çalışmanın bilimsel yazım kurallarına uygunluğu

k) Yazının başlığı ile içeriğinin tutarlılığı

l) Yazıda kullanılan dilin anlaşılabilirliği, yazım kurallarına uygunluğu

m) Kullanılan tablo ve şekillerin anlaşılabilirliği, çalışmanın amaçları açısından uygunluğu

Dergide, kitap tanıtım ve eleştirileri, yayın duyuru ve özetleri, önceden yazılmış bir makaleye getirilen ekler, eleştiri ve yorumlar, yanıtlar ve yanıtla yanıtlar da yer alabilir. Ayrıca konferans, kongre gibi toplantılar ve diğer bilimsel etkinlikler hakkında haberlerin yanı sıra, örnek olay incelemeleri ve raporlar da yayımlanabilir. Bu tür yazıların dergide yayımlanması ile ilgili karar, editörün önerisi ile Yayın Kurulu tarafından verilir. Dergiye gönderilen tüm yazılar önce editör tarafından ön değerlendirmeye alınır. Dergi kapsamında yer alması öngörülmüş konular ile doğrudan ilişkili olmayan ya da bilimsel bir yazı formatına içerik ve şekil şartları açısından uymayan yazılar, editör veya Yayın Kurulu tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilebilir veya yazılarla ilgili değişiklik önerileri yapılabilir.

Dergi Yayın Kurulu, peşinen; TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun "*Bir çalışmanın hazırlanma ve yayımlanma aşamasında etiğe aykırı kabul edilecek*" aşağıdaki davranış tanımlarını aynen benimsemiştir. Bu tanımlara uyan davranışları reddeder, bu özelliklere sahip yazı ve çalışmalarını yayımlamayı kabul etmez.

- Uydurma (Fabrication): Araştırmada bulunmayan verileri üretmek, bunları rapor etmek veya yayımlamak,

- Çarpıtma (Falsification): Değişik sonuç verebilecek şekilde araştırma materyalleri, cihazlar, işlemler ve araştırma kayıtlarında değişiklik yapmak veya sonuçlarını değiştirmek,

- Aşırma (intihal) (Plagiarism): Başkalarının fikirlerini, metotlarını, verilerini, yazılarını ve şekillerini sahiplerine atfı yapmadan kullanmak,
- Duplikasyon (Duplication): Aynı araştırma sonuçlarını, birden fazla dergiye yayım için göndermek veya yayımlamak,
- Dilimleme (Least Publishable Units): Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırarak çok sayıda yayın yapmak,
- Desteklenerek yürütülen çalışmaların sonuçlarını içeren sunum ve yayınlarda destek veren kurum veya kuruluş desteğini belirtmemek,
- Araştırma ve makalede ortak araştırmacı ve yazarların yazılı görüş birliği olmadan, araştırmada ve makalede aktif katkısı bulunanların isimlerini çıkartmak veya yazarlıkla bağdaşmayacak katkı nedeniyle yeni yazar(lar) eklemek veya yazar sıralamasını değiştirmek.

Dergideki yazılar resmi değildir, makale sahibinin adıyla yayımlanır ve sahibinin düşüncelerini yansıtır. Fakültenin düşüncelerini yansıtmaz. İncelemede, imkân haricinde gözden kaçmış şekilde yukarıdaki özelliklere uyan (yani yayım etiğine uymayan) çalışmalar dergide yer alırsa, bundan da çalışmanın sahibi sorumludur.

Dergide yer alan yazılardan kaynak gösterilerek aktarma ve alıntı yapılabilir. Yazının içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan ve yayımlayan kişi ya da kuruluşlar yasalar karşısında sorumludur. Yayın Kurulu, yazıda gerekli gördüğü sözcükleri değiştirebilir.

Dergide yayımlanan yazılar için herhangi bir ücret (telif) ödenmez. Dergiye gönderilen yazılar yayımlansın ya da yayımlanmasın geri gönderilmez. Yayımlanan makale ve çalışmaların telif hakkı Dergi'ye, hukuki ve bilimsel sorumlulukları yazarlarına aittir.

E – ISSN: 2148-2497
Yil/Year: 2019
Cilt/Volume:10
Sayı/Issue: 19



libf.bartin.edu.tr