

CONRESS
Contemporary Research in
Economics and Social
Sciences

*İktisat ve Sosyal Bilimlerde
Güncel Araştırmalar*

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
İ.İ.B.F. DERGİSİ

CİLT:3 SAYI:1



YEDİTEPE
ÜNİVERSİTESİ
YAYINEVİ

Conress
Contemporary Research in Economics and Social Sciences

İktisat ve Sosyal Bilimlerde Güncel Araştırmalar

Yeditepe Üniversitesi İİBF Dergisi
Cilt: 3 Sayı: 1

ISSN: 2587-1846
eISSN: 2636-8153

Yayın Sahibi:

T.C. Yeditepe Üniversitesi adına
Prof. Dr. Canan Aykut Bingöl

Yayımlayan Kuruluş:

T.C. Yeditepe Üniversitesi

Yayımcı Adresi:

T.C. Yeditepe Üniversitesi, 26 Ağustos Yerleşkesi,
İ.İ.B.F. /Hukuk Fakültesi No:518, 34755 Ataşehir-İstanbul

Yayının Türü: Yaygın süreli yayın

Yayın Şekli: 6 aylık – Türkçe / İngilizce

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:

Prof. Dr. Dursun Arıkboğa

Editör:

Doç. Dr. Gökçe Bayındır Goularas

Yayına Hazırlama Sorumlusu:

Doğukan Akbayır

CONRESS, yılda iki kere yayımlanan (Haziran-Aralık) iki hakemli bir dergidir.

Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşünü yansıtır.

Yayımlanan yazılar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Tel: 0216 578 00 00

conress@yeditepe.edu.tr

Sena Ofset · Sertifika no. 12064
Litros Yolu, 2. Matbaacılar Sitesi, B Blok, 6. Kat
No: 4NB 7-9-11 Topkapı, 34010, İstanbul
Tel: 0212 613 38 46

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Dursun Arıkboğa
Prof. Dr. Natalya Ketenci
Prof. Dr. Şule Aydeniz
Doç. Dr. Alper Altınanahtar
Doç. Dr. Gökçe Bayındır Goularas
Dr. Öğr. Üyesi Barış Gençer Başkan
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Sütçüoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Çağrı Levent Uslu
Dr. Öğr. Üyesi Gizem Alioğlu Çakmak
Dr. Öğr. Üyesi Işıl Zeynep Turkan İpek

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet İçduygu, *Koç Ü.*
Prof. Dr. Cenap İltter, *California State University*
Prof. Dr. Erdinç Altay, *İstanbul Ü.*
Prof. Dr. Esim Can, *Yıldız Teknik Ü.*
Prof. Dr. Feroz Ahmad, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Méropi Anastassiadou, *INALCO*
Prof. Dr. Nesrin Algan, *Ankara Ü.*
Prof. Dr. Nilüfer Narlı, *Bahçeşehir Ü.*
Prof. Dr. Ömer Gökay, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Ramazan Sarı, *Orta Doğu Teknik Ü.*
Prof. Dr. Serdar Ongan,
St. Mary's College of Maryland
Prof. Dr. Yelena Kalyuzhnova,
University of Reading
Assoc. Prof. Olga Shemyakina,
Georgia Institute of Technology

Hakem Kurulu / Referees

Prof. Dr. Ali E. Eke, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Ali Ergur, *Galatasaray Ü.*
Prof. Dr. Ashı Z. Alicı, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Cengiz Okman, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Emin Gürses, *Sakarya Ü.*
Prof. Dr. Esra Karadeniz, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Ferda Halıcıoğlu, *Medeniyet Ü.*
Prof. Dr. Feroz Ahmad, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. İdil Uz, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Jale Civelek, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. M. Fazıl Güler, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Meral Öztoprak, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Necla Geyikdağı, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Nuray Ekşi, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Ruşen Keleş, *Ankara Ü.*
Prof. Dr. Şarman Gencyay
Prof. Dr. Şule Aydeniz, *Yeditepe Ü.*
Prof. Dr. Taner Timur, *Ankara Ü.*
Prof. Dr. Uğur Soytaş, *Orta Doğu Teknik Ü.*
Doç. Dr. Ali Arı, *Marmara Ü.*
Doç. Dr. Barış Tekin, *Marmara Ü.*
Doç. Dr. Beyza Ç. Tekin, *Galatasaray Ü.*
Doç. Dr. Birol Caymaz, *Galatasaray Ü.*
Doç. Dr. Demet Lüküslü, *Yeditepe Ü.*
Doç. Dr. Didem Danış, *Galatasaray Ü.*
Doç. Dr. Murat Yüceşahin, *Ankara Ü.*
Doç. Dr. Orçun Söylemez, *Marmara Ü.*
Doç. Dr. Özlem Kunday, *Yeditepe Ü.*
Doç. Dr. Semra Cerit Mazlum, *Marmara Ü.*
Doç. Dr. Şirin Dilli, *Giresun Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Sevencen , *Yeditepe Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Barış Gençer Başkan, *Yeditepe Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Sütçüoğlu, *Yeditepe Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Çağatay Akarçay, *Marmara Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Çağrı Levent Uslu, *Yeditepe Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Kaya, *İstanbul Arel Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Deniz Tansi, *Yeditepe Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Nasereddin Alizadeh, *Karabük Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Pelin Sönmez, *Kocaeli Ü.*
Dr. Öğr. Üyesi Ural Aküzüm, *Bilgi Ü.*

CONRESS

Contemporary Research in Economics and Social Sciences

İktisat ve Sosyal Bilimlerde Güncel Araştırmalar

Prof. Dr. Atilla Öner Anısına

Prof. Dr. Dursun Arıkboğa

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

9	Impact of Family Influence on Top Management Team in Family Businesses: A Path-Analytic Study on Automotive Parts Industry in Turkey Aile İşletmelerinde Aile Etkisinin Üst Yönetim Takımına Etkisi: Türkiye’de Otomotiv Parçaları Endüstrisi Üzerine Bir Yol-Analitik Çalışması <i>Mehmet Dudaroğlu, Doç. Dr. Mehmet Atilla Öner, Özgür Önday</i>
77	Atatürk Dönemi Türkiye Ekonomisi ve Osmanlı İmparatorluğu’ndan Devralınan Miras Turkish Economy during Kemal Atatürk’s Era (1923-1938) and the Legacy of Ottoman Empire <i>Prof. Dr. Turan Yay</i>
115	The relationship between Organizational Commitment and Perceived Organizational Support: Case of a Luxury Concept Hotel Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki: Lüks Konsept Otel Örneği <i>Cemre Kalkandelen, Doç. Dr. Senem Göl Beşer</i>

153

The Effects of Female Tertiary Education on Fertility and Development

Kadın Yüksek Öğretiminin Doğurganlık ve Kalkınmaya Etkileri

Dr. Öğr. Üyesi Ebru Tomris Aydoğan, Dr. Öğr. Üyesi Çağrı Levent Uslu

197

Avrupa Birliği İklim Politikasının Bütünleşmesi'nde Sürdürülebilir Kalkınma'nın Etkisi

The Impact of Sustainable Development on the Integration of European Union Climate Policy

Dr. Öğr. Üyesi Feza Sencer Çörtoğlu

Değerli okurlar,

Dergimizin bu sayısı geçtiğimiz yıl 29 Ağustos 2018’de kaybettiğimiz, fakültemizin değerli öğretim üyesi Prof. Dr. M. Atilla Öner’e atfedilmiştir. Bu nedenle derginin basımı, hocamızın ölüm yıl dönümüne denk getirilmiştir.

Prof. Dr. M. Atilla Öner, mühendis olmanın da etkisiyle olabilir, olaylara farklı yaklaşan, disiplinler arası araştırmayı seven ve bu özelliğini de etrafına bulaştırmaya çalışan, öğrencileri ve meslektaşlarını bu yönde sürekli teşvik eden bir bilim insanıydı. Geride çok sayıda yayın ve bilimsel çalışma bırakan değerli hocamızı erken kaybetmiş olmanın derin üzüntüsü içindeyiz.

Hocamız, öğrencilerine destek olan ve başarılı olmaları için her türlü özveride bulunan biriydi. Tez aşamasında olan yüksek lisans ve doktora öğrencileri ile gönüllü olarak her cumartesi günü bir araya gelir, onları dinler ve yol gösterirdi. Yöneticilik yaptığım dönem boyunca, Atilla Öner gibi bir hocaya sahip olduğumuz için çok şanslı olduğumuzu, kendisinin bilgi ve yaklaşımından çok etkilendiklerini belirten öğrenci maili almadığım bir dönemi hatırlıyorum.

Başarılı bir öğretim üyesi olmanın yanı sıra, çalışma arkadaşları ve öğrencileri tarafından sevilen ve sayılan bir kişi olan hocamız, katıldığı her toplantıya, üyesi olduğu her kuruma değer katan ve uluslararası tanınırlığı olan az sayıda öğretim üyesinden biridir.

Kısa süren akademik kariyerinde hem öğrenciler hem de çalışma arkadaşları üzerinde derin izler bırakan değerli hocamızı her zaman saygı ve minnetle hatırlayacağız.

Prof. Dr. Dursun ARIKBOĞA

Yeditepe Üniversitesi

İİBF Dekanı

Impact of Family Influence on Top Management Team in Family Businesses: A Path-Analytic Study on Automotive Parts Industry in Turkey

M. Dudarođlu¹, M. Atilla Öner², Özgür Önday³

¹PhD, Managing Director, EKV Fren Kampana AŞ, md@ekv.com.tr

²Assoc. Prof., Yeditepe University Dept. of Business Administration, maoner@yeditepe.edu.tr

³PhD student, Yeditepe University Dept. of Business Administration, ozgur.onday@std.yeditepe.edu.tr

Abstract

The research tested the hypothesized relationships among family influence, behavioral integration, professionalization and succession planning of the top management team, market dynamism and firm performance. Thus, this study also examines variation in family and non-family executives' perception of research variables.

The automotive parts manufacturing industry (i.e., automotive supplier industry) in Turkey is the target research field in this study since the majority of the firms are family-owned and -operated.

The results of the study indicated a positive relationship among culture (values & loyalty, involvement & commitment) based family influence, top management team behavioral integration and firm performance. A positive impact of collaborative behavior based top management team behavioral integration on top management team succession planning by means of strategic goals and core competencies were found.

Submission Date:30.01.2019

Acceptance Date: 30.05.2019

Contemporary Research in Economics and Social Sciences Vol: 3 Issue: 1 Year: 2019, pp. 9-75

Another finding was the positive impact of corporate values – based top management team succession planning on top management team professionalization. Further, there was a significant perceptual difference between family and non-family executives about the degree of professionalization.

Finally, there was a significant difference in the hypothesized relationships among overall, family, and non-family executives.

Keywords: Top management team, Family and non- family executives, culture.

Aile İşletmelerinde Aile Etkisinin Üst Yönetim Takımına Etkisi: Türkiye’de Otomotiv Parçaları Endüstrisi Üzerine Bir Yol-Analitik Çalışması

10

Öz

Araştırma, aile etkisi, davranışsal entegrasyon, profesyonelleşme ve üst yönetim ekibinin arka arkaya planlanması, pazar dinamizmi ve firma performansı arasındaki varsayımsal ilişkileri test etti. Bu nedenle, bu çalışma aynı zamanda aile içi ve aile dışı yöneticilerin araştırma değişkenleri algısındaki farklılıkları da incelemektedir.

Türkiye’deki otomotiv parça imalat sanayii – yan sanayii, firmaların çoğunluğunun ailelere ait olduğu ve onlar işlettikleri için bu araştırmada hedef araştırma alanıdır.

Çalışmanın sonuçları kültür – değerler ve sadakat, katılım ve bağlılık açısından temelli aile etkisi, üst yönetim ekibi davranışsal entegrasyonu ve firma performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. İşbirlikçi davranış üst yönetim ekibi davranışsal entegrasyonunun stratejik hedefler ve temel yetkinlikler aracılığıyla üst yönetim ekibinde planlama üzerinde olumlu etki göstermiştir.

Bir diğer bulgu, kurumsal değerlere dayalı üst yönetim ekibi profesyonelleşmesi üzerindeki olumlu etkisidir. Ayrıca, aile içi ve aile dışındaki yöneticiler arasında profesyonelleşme derecesi ile ilgili anlamlı bir fark bulunmuştur.

Son olarak, aile içi ve aile dışı y6neticiler arasındaki hipotez ilişkileri arasında anlamlı bir fark vardı.

Anahtar Kelimeler: st Y6netim Ekibi, Aile içi ve aile dışı y6neticiler, Kültür.

1. Introduction

The controlling family's influence on shaping top management team's structure, level of behavioral integration, managerial succession and level of professionalization is inevitable. Nevertheless, the extended family's influence is dubious. While some researchers argue that top management teams have little impact on organizational success, some research indicates otherwise (computer, chemical, and natural-gas distribution industries in USA, Finkelstein and Hambrick, 1990).

There have been a few empirical studies reporting to test the relationships between the top management team and a firm's performance (manufacturing, retailing and the transportation sectors in USA, Hambrick and D'Aveni, 1992; 134 Fortune 500 companies from various industries in USA, Michel and Hambrick, 1992; the computer industry and the natural gas distribution industry in USA, Halebian and Finkelstein, 1993) in the early literature, but the findings were contradictory. Scholars present competing approaches grounded in two dominant paradigms in the well-known managerial literature (U.S. family businesses, Chua et al., 2003b).

The first approach concentrates on agency theory, and uses this paradigm to posit a 'dark side' of family ownership, placing emphasis on the risks of 'agency transfers' within the family unit (U.S. family businesses, Lubatkin et al., 2005; 37,500 privately held U.S. family businesses, Schulze et al., 2002, 2003).

The second approach concentrates on the resource-based view of the firm. It presents a 'bright side' of family ownership and management through the 'familiness' concept (Habbershon and Williams, 1999; Habbershon et al., 2003), which says that family firms differ from non-family for the main resources and capabilities they develop. The term familiness is defined as 'the unique combination of involvement and interactions' (Habbershon and Williams, 1999) that create success through trust, commitment and altruism.

There are not very many studies on TMTs in family firms, either. Recently this topic has attracted the attention of scholars in the family research field (The Inc. 500 companies in USA at 1982, Ensley and

Pearson, 2005; U.S. family businesses, Nordqvist, 2005). Existing studies are quite new and scant. However, no empirical study has investigated TMT's characteristics and dynamics in family firms operating in the automotive industry in Turkey. Thus, no comparative study measuring the role of family and non-family members of TMTs on strategic decisions is available.

There is a positive relationship between the percentage of outsiders on the governance board and the level of business continuity planning (Malone, 1989). The degree of non-family executives' involvement in governance and management roles in family firms is related to their number in executive positions (Songini, 2006). The entry of a non-family executive may create some tension within the organization, but their presence may help to avoid interpersonal conflicts and problems in the family that owns the organization (U.S. family businesses, Klein and Bell, 2007). They can provide objectivity in decision-making processes (Quebecor, a large global family firm and Steinberg Corporation, a large family firm in Montreal, Ibrahim et al., 2001).

At that point, a third approach claims that altruism and consequences of altruism (i.e. the Samaritan dilemma) complicate decision making in family firms (37,304 privately held U.S. family businesses, Schulze et al., 2001). They argue that altruism, in which family management favours decisions that empower the firm's profits, fundamentally characterizes a family firm because the utility functions of key decision makers are linked, thereby influencing the incentives facing these key decision makers. Based on this research, one can conclude that if altruism is tempered and the consequences of joint utility are well managed, agency cost can be greatly minimized and thus lead to superior firm performance. This continuing debate on the advantages and disadvantages matched with family ownership and management has led scholars to devote increasing attention to firm outcomes as a way to further understand the relationships between family characteristics and firm financial performance (Standard & Poor's 500 Index: 403 nonutility/nonbanking firms, yielding 2,713 firms –organizational forms in lumber

and wood products (24), printing and publishing (27), rubber and miscellaneous plastic products (30), electric, gas, and sanitary services (49), food stores (54), apparel and accessory stores (56), eating and drinking places (58), miscellaneous retail (59), and business services (73) Anderson and Reeb, 2003; Sample comprises a panel of 52,787 shareholder-firm-year observations, representing 2,808 firm-years from 508 firms listed on the Fortune 500 during the period 1994–2000. sample firms span 53 different two-digit SIC codes and 41 of the 48 industries defined by Fama and French (1997) Drugs, Medical Equipment, Health, Computers, Business Systems, Lab Equipment, Household, Meals, Beer, Persv, Construction, Retail, Fun, Food, Agriculture, Machine, Books, Aero, Coal, Guns, Whist, Furniture, Electric Equipment, Boxes, Build Management, Gold, Misc, Transportation, Rubber, Fabrication, Clothing, Chemistry, Toys, Ships, Soda, Energy, Mines, Smoke, Paper, Textiles, Banks, Telecom, Utilities, Retail Estate, Steel and Automobile Industries, Villalonga and Amit, 2006).

How to satisfy the expectations of a highly valued non-family executive is a critical question for family firms (U.S. family businesses, Klein and Bell, 2007). It is important to know the perceptions and expectations of family and non-family executives in top management about TMT Professionalization. Their degree of their commitment to professionalization needs to be ascertained. No such empirical study has done on family firms operating in the automotive supplier industry in Turkey.

In Turkey, the automotive sector has functioned as a locomotive industry in the economy because many sectors are related to it. The automotive industry is made up of two sectors: firstly, the main automotive sector and secondly the supplier industry. The automotive sector uses inputs such as steel, sheet iron, plastic, chemistry, glass and electrical pieces. Thus the automotive sector is one of the key driving sectors of the economy in all industrialized nations and developing countries like Turkey. The leading companies that manufacture vehicles are from the United States, the countries that are members of European Union and the countries in Central and Far Asia. The main automotive

companies need numerous parts and components. There are different procedures in the procurement of these parts. There are procedures that are widely used by basic mega suppliers. These mega suppliers move to the production regions of the main automotive manufacturers. The ownership structure of some of these companies is %100 foreign. Some of the other companies are formed as joint ventures and they make investments.

During the late 1980s and the initial years of the 21st century, automotive supplier firms in Turkey experienced an accelerated pace of change. Currently, they operate in hyper-competitive environments having unprecedented and unpredictable events. With globalization, firms have to face significant uncertainty, ambiguity and increasing strategic discontinuity. The peak price reached in raw materials, the pressure from regulators and public opinion on environmental preoccupations and the emergence of new players are examples of issues that the automotive landscape faces in reorganization (Automobile Industry in USA, Global Automotive Financial Review, 2007). Unfortunately, empirical study of them has not investigated the effect of market dynamism on firm performance in the automotive supplier industry in Turkey.

The main automotive firms have moved their production to the countries where the cost is lower and the conditions are suitable in order to adapt to the global competition. Thus, the manufacturing processes have been moved to Eastern European countries, Turkey and Asian countries. Turkey has been connected increasingly to the worlds' automotive market since 1990. The manufacturing of the famous models of the well-known companies have been encouraged. Legal provisions have been made to encourage these processes.

As the automotive industry develops, the supplier industry also develops. The automotive parts manufacturing industry (i.e. automotive supplier industry) in Turkey is the target research field for this study since the majority of the firms are family owned and operated (Automobile Industry in Turkey, TAYSAD, 2007).

The purpose of this study is to investigate the dynamics in family firms operating in the automotive parts supplier industry in Turkey. To

explore the impacts of family influence on the behavioral integration of TMT, succession planning of TMT, professionalization of TMT, and firm performance are the aims of this study. Furthermore, the study also tests the impact of market dynamism on research variables.

This study contributes to the practical and theoretical field of family business research in several ways by drawing from three research fields: family business continuity, upper echelon, and strategic management. The study incorporates the F-PEC Model for conceptualizing and operationalizing the level of family influence or “families” on the business through power, experience, and culture as definitional variables. In doing so, it further tests the validity and reliability of F-PEC in Turkey TMTs have not been examined thoroughly in the family business literature. This study at least partially closes this gap and explores the level of integration in family-influenced teams and their effects. It is expected that these family firms will eventually face TMT succession problems. Most of the research on succession has covered such topics as CEO turnover, successor selection, internal or external succession, and successor and predecessor fit. These topics all focus on succession at the individual level. This study is conducted at the organizational level, investigating the relationships between TMT succession planning and organizational variables.

This study expected to build on past research and tries to explain the financial outcomes of family-controlled firms by incorporating an upper echelon perspective (Finkelstein et al., 2008; Standards and Poor publication of annual directories of biographical data on officers of major firms, Hambrick and Mason, 1984). We do so by matching insights from two strains of literature. First, we look at the strategic management literature that deals that some of firm performance is a reflection of its top management team (TMT) (Standards and Poor publication of annual directories of biographical data on officers of major firms, Hambrick and Mason, 1984). Second, we present insights from the family business literature that addresses questions of how family involvement in the firm makes contributions to its financial outcomes. The reason we chose to combine strategic management research with family business literature,

and particularly with the upper echelon perspective, is because of two major shortcomings in past research.

First, family business literature overestimate the cruciality of family top executives, with the exception of a recent study by The Inc. 500 in the United States, introduced in 1982, Ensley and Pearson (2005) that underlines the significance of the level of ‘familiness’ of the TMTs, defined as the level of family involvement within the group of top executives in family firms. Second, the upper echelon research concentrates mostly on large public companies and fails to explore firms with highly concentrated ownership. These two shortcomings cannot be successful to address the predictive power of TMTs’ characteristics on the performance of medium and large family-controlled firms, which often combine the distinctive features of large public companies with the typical traits of family firms, such as family involvement (Miller and Le Breton-Miller, 2006).

We aim to measure whether family involvement in the TMT, and thus the TMT familiness, helps explain variations in firm performance. More specifically, we try to explore whether or not ‘faultlines’ (Lau and Murnighan, 1998), apply in the setting of family-controlled firms. We investigate whether familiness make contribution to factional tensions and consequent faultlines, which then influence firm performance. We argue that familiness sets up family and non-family factions in the TMT, and creates divides that impact performance.

This study hopes to guide family firms by increasing the awareness of the need to make succession plans as well as of the importance of top management teams’ behavioral integration in family firms. Moreover, it also enhances understanding of the role of market dynamism in the relationships between research variables.

The paper is structured as follows. The next section reviews the relevant literature and develops the hypotheses and the model. The section 3 discusses the methodology whereas section 4 introduces the results. In section 5 we present the results of our study and evaluate them. The final section covers conclusion, further research recommendations and limitations of the study.

2. Literature Review and Hypotheses

In this section we will review the relevant literature and develop hypotheses of the proposed model.

2.1. Family Business

In the extant literature, there is no consensus on family business definitions. The nature of the challenge to define the family business stems from its multidimensional characteristic. Therefore, it is difficult to pinpoint any one characteristic so common that both practitioners and academics can agree on it. Ownership distribution or control, intergenerational transfer, family involvement in management, and degree of family influence vary (Lansberg, 1999; Davis, 2001; Chrisman et al., 2002) as the size and type of the firm range from small shops to large family businesses. Family businesses are not simple entities but rather consist of a wide range of complex and conflicting issues (Birley, Ng, Godfrey, 1999). Scholars have focused on various aspects of family businesses to distinguish them from other organizations, but there is a lack of agreement on the criteria to use to define a family business (Handler, 1989; Davis, 2001; Astrachan et al., 2002; Astrachan and Shanker, 2003). The only criterion that scholars truly agree on is that *a business owned and run by a nuclear family (e.g. founder, spouse, and children) is a family business* (Chua et al., 1999). Scholars are divided because they view family businesses from different facets. Handler (1989) classified family businesses in four categories based on various standpoints appearing in the literature: ownership-management, family involvement, generational transfer, and multiple conditions, shown in Table 1. However, Handler (1989, p. 262) distinguishes family businesses from other organizations according to three dimensions: “ownership structure, family involvement, generational transfer” and defines as *“family business is an organization whose major operating decisions and plans for leadership succession are influenced by family members serving in management or on the board.”*

Table 1: Alternative Definitions of Family Business(Handler, 1989)

OWNERSHIP - MANAGEMENT	
Barry (1975)	‘ An enterprise, which, in practice, is controlled by the members of a single family’ (p.42).
Barnes and Hershon (1976)	“Controlling ownership (is) rested in the hands of an individual or of the members of a single family” (p.106).
Aleora (1982)	“A profit-making concern that is a proprietorship, a partnership, or a corporation... If part of the stock is publicly owned, the family must also operate the business” (p.23).
Stem (1986)	“(A business) owned and run by members of one or two families” (p. XXI).
Dyer (1986)	“A family firm is an organization in which decisions regarding its ownership or management are influenced by a relationship to a family (families)” (p. XIV).
Lansberg, Perrow and Rogolsky	“A business in which the members of a family have legal control over ownership” (p.2).
INTERDEPENDENT SUBSYSTEMS (FAMILY INVOLVEMENT IN THE BUSINESS)	
Beckliard and Dyer (1983b)	“The subsystems in the family firm system ... Include (1) the business as an entity’, (2) the family as an entity, (3) the founder as an entity’, and (4) such linking organizations as the board of directors” (p.6).
Davis (1983)	“It is the interaction between two sets of organizations, family and business, that establishes the basic character of the family business and defines its uniqueness” (p.52).
Ward (1987)	“(A business) that will be passed on for the family’s next generation to manage and control” (p. 252).
MULTIPLE CONDITION’S	
Donnelley (1964)	“A company is considered a family business when it has been closely identified with at least two generations of a family and when this link has had a mutual influence on company policy and on the interest and objectives of the family” (p.94).
Rosenblatt, de Mik, Anderson and Johnson (1989)	“any business in which the majority’ ownership or control lies within a single family in which two or more family members are or at some time were directly involved in the business” (pp. 4-5).

2.2. Family Influence

Family influence appears as a distinct feature distinguishing family firms from others (Sharma et al., 1997). Various studies have reported on the role of family influence on the strategic direction taken by the firm (e.g., Davis and Tagiuri, 1989; Handler, 1989; Shanker and Astrachan, 1996; Sharma et al., 1997; Ibrahim et al., 2004).

Family influence on the decision-making and operations differentiates the family business from other profit organizations (Chrisman et al., 2003; cited in Klein et al., 2005). Family influence stems from a distribution of power (Finkelstein, 1992) subject to trans-generational growth (Gersick et al., 1997) and can be exercised via decision-making through ownership, governance, and management involvement (Klein, 2000; Astrachan et al., 2002).

20

2.2.1. The F-PEC Scale

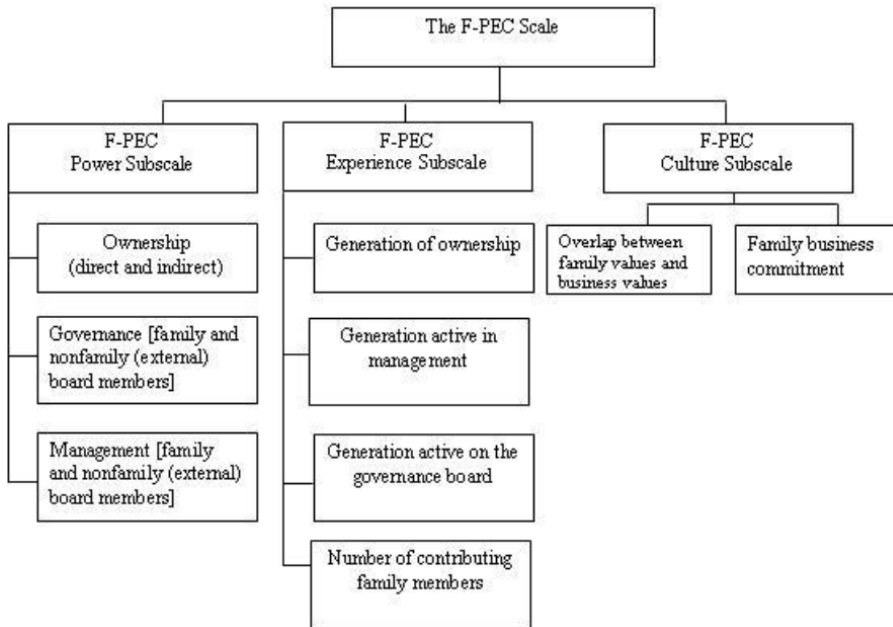
A measurement tool: The F-PEC (Family-Power, Experience, and Culture), “an index of family influence,” (Uhlener, 2005, p. 42) measures the family influences through power, experience, and culture subscales (Astrachan et al., 2002). The subscales are offered to identify levels of a family influence on a continuous scale as well as to differentiate family businesses from others.

An empirical test study of the F-PEC scale was conducted by Klein, Astrachan, and Smyrnios in 2002 using a random sample of 10,000 company CEOs from the German Hoppenstedt databank through the application of exploratory and confirmatory factor analysis techniques. Klein et al. (2005) reported the test result and concluded that “the scale demonstrates high levels of reliability.” The F-PEC constructs are offered to identify levels of a family influence on a continuous scale as well as to differentiate family businesses from others. Each dimension holds various components as the source of influence shown in Figure 2.

Constituents of Power, Experience, and Culture subscales were examined by Uhlener (2005). The Power subscale has three elements: the first is based on family ownership, the second is family governance (for large firms, based on a board of directors), and the third is family

participation in management. The Experience subscale includes the generation involvement in business as owner, manager, board member, and number of contributing family members. The Culture subscale includes the family business commitment and the overlap between family and business values.

Figure 2: The F-PEC Scale (Astrachan et al., 2002)



Power

“Power is the ability to get things done the way one wants them done; it is the latent ability to influence people” (Salancik and Pfeffer, 1977; Allen and Porter, 1983; as cited in Shafritz and Ott, 2001, p. 299). The power school views organizations as *“being complex systems of individuals and coalitions, each having its own interests, beliefs, values, preferences, perspectives and perceptions”* (Shafritz and Ott, 2001, p. 298). In an organization, the power is used to solve the conflicting views (Pfeffer, 1997).

All members of the organization wish to have some sort of power in order to control others and decisions made (Mintzberg, 1979). Furthermore, Mintzberg argued that power was a contingency factor to the design of an organizational structure. Thus, Mintzberg (1983; cited in Shafritz and Ott, 2001, p. 353) viewed organizational behavior as a “power game.” He argued that the “players” were “influencers” that seek to control the organization’s decisions and actions. In addition, Mintzberg (1983; cited in Shafritz and Ott, 2001, p. 356) argued that the owners, who hold the legal title to the organizations, were one of the ten possible influencers that exercise power.

The Power subscale of the F-PEC comprises the ownership, governance, and management participation. Family influence stemming from the distribution of power (Finkelstein, 1992) can be exercised in decision-making through ownership, governance, and management involvement (Klein, 2000; Astrachan et al., 2002).

The power element justifies its importance as being one of the elements of the F-PEC scale. The power subscale measures the proportion of shares held by the family, the percentage of top management team positions held by family members, and the proportion of board seats held by family (Klein et al., 2005).

Experience

The Experience subscale includes the generation in charge and number of family members associated with the business. The F-PEC authors argue that the experience subscale relates to succession and to the number of family members contributing to the business as owners, managers, board members, and employees. Succession adds considerable experience to the family as well as the company.

The F-PEC scale assumes that the influence of the family on the business grows with every generation involved in the business. Klein et al. (2005) argued that “*the level of experience that is gained from a succession process is the greatest during the shift from the first to second generations. Subsequent generations of ownership may contribute proportionately less value to this process.*” The family

business experience is accumulated by succession be regarded as an exponential function (Klein et al., 2005).

Culture

The Culture subscale refers to organizational culture and comprises family business commitment and overlap between family and business values. Organizational culture has been defined as “the pattern of basic assumptions that a given group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integrations” (Schein, 1991, p. 9). The corporate culture of family businesses is influenced by the behavioral characteristics, values, and beliefs of their founders (Kets de Vries, 1996; Harvey and Evans, 1994). Family firms generally are run by family patterns, values and considerations (Kelly et al., 2000).

Paternalistic, laissez-faire, participative and professional patterns of cultures are more common among family firms (Dyer, 1988). The paternalistic pattern is mainly observed among first-generation family firms where the business generally relies on the founder for direction (Dyer, 1988). Paternalist culture coupled with the patriarchal nature of authority tend to have a general mistrust of non-family managers and undermines the development of complex organization which require delegation of authority (Lansberg and Perrow, 1991).

Values were frequently used interchangeably with the concept of culture; firms with strong positive cultures have institutionalized a set of values (Giblin and Amuso, 1997). Family business culture is formed through deep values of key members in an organization and such values can be sensed from internal politics, communication style, and conflict resolution. The family and business values are intertwined in family business culture which derives the level of family commitments to the firm. Value systems are transferred from one generation to the next (Aronoff and Ward, 2003).

The F-PEC measures the degree to which the family influences the value system of the business. Astrachan et al. (2002) derived this scale from a subscale developed by Carlock and Ward (2001), where the core

idea was that the family's commitment to the firm shaped by the values of a family which involves three principal factors: personal belief and goals conform to organizational goals and vision, desire of contributing to the firm, and the willingness to have a close tie with the firm. As a consequence, a family with high commitment is considered to have a substantial influence on the firm.

2.3. Top Management Team (TMT)

Habbershon et al. (2003) try to explain the firm familiness as the '*firm level bundle of resources and capabilities resulting from the system interactions*' (Habbershon et al., 2003, p. 452). Firm familiness is the advantage that firms gather from their controlling families in terms of unique or distinctive resources and capabilities that lead to advantage-based rents (Habbershon et al., 2003).

24

Recent theoretical developments extend social capital theory to the familiness construct (Arregle et al., 2007), and discover how main resources and capabilities of family firms are created via the interaction between the family and the firm (Pearson et al., 2008; Sharma, 2008). Although familiness is not so easy to capture empirically, differences among family and non-family firms are often discovered by considering family involvement in top managerial positions (Anderson and Reeb, 2003; Villalonga and Amit, 2006). There are two components to this involvement: whether the CEO is or is not a family member, and the degree of participation of family members in the TMT. We examine both facets, adopting the approach of Ensley and Pearson (2005), and take into account the level of familiness in TMTs to be determined by the proportion of family members in the upper echelons of the firm.

The upper echelon perspective explains that organizational outcomes can be known by certain managerial demographics such as age, gender, education, functional background, and tenure in the office (Hambrick and Mason, 1984). Though demographic characteristics cannot exactly capture the processes inside teams and among individuals (Pettigrew, 1992), most research on top executives and strategic leadership concentrates on these attributes because it is so difficult to certainly

measure managerial values and cognitive attitudes (Finkelstein and Hambrick, 1996). Using the upper echelon perspective on familiness in top management teams puts additional light on the financial performance of family-controlled firms.

The upper echelons domain generally consists of two powerful top groups. TMT is the first group, composed of a chief executive officer (CEO) and his/her subordinates who report directly to the CEO, i.e., the Chief Operating Officer (COO) or the Chief Financial Officer (CFO) etc., (Hambrick, 1994). The second group is the Board of Directors (BOD), composed of a CEO and internal and external directors. These upper echelon groups form the “dominant coalition” of the firm (Cyert and March, 1963; cited in Hambrick and Mason, 1984). The Top management team (TMT), composed of senior level executives who report to the CEO, influences the strategic direction of an organization (Hambrick and Mason, 1984; Hambrick, 1994). Smith et al., (1994) stated that the TMT was the most influential group in organizations, controlling their direction and performance outcomes. Vancil (1987; cited in Hambrick, 1994) suggested that the top five executives who were also on the BOD should be considered as TMT. Hambrick (1995) and Finkelstein and Hambrick (1996) included a relatively small group of the most influential executives at the top, generally the CEO and those who report directly to him or her; this group is typically 3 to 10 managers in size. However, who should be included in the TMT has not been mutually agreed upon yet. Another method, which is applicable for the present study, is to ask CEOs to identify who they consider to be members of the TMT (Smith et al., 1994; Hambrick, 1995). This method is a much more reliable and useful method due to the fact that the CEO can identify the team members upon whom he/she relies. Thus, any classification to describe the TMT should correspond to the research questions that guide a particular investigation.

Upper echelon research mostly concentrates on the whole group of top executives as the appropriate level of analysis, and so on implicitly assumes an even distribution of power within the elite echelon of corporate actors (Dalton and Dalton, 2005). There is however, research

supporting the argument that group characteristics are relatively less significant than characteristics of its leader, i.e. the CEO (Cannella and Holcomb, 2005). This applies particularly to family-controlled firms, where a family CEO exerts a strong leadership influence on corporate decisions and outcomes. We so on use a multi-level analysis of familiness as stated above and consider both the family business leadership (i.e. the presence or not of a family CEO) as well as the degree of presence of family members inside the TMTs.

The CEO is generally accepted as the most important and powerful organizational actor. The CEO is the executive who has the overall responsibility for the conduct and performance of the organization (Finkelstein and Hambrick, 1996). Besides leading and directing the classical tasks of planning, organizing, coordinating, commanding, and controlling (Fayol, 1949), the CEO has three important additional tasks. First, every CEO is the charismatic representative of the organization (Fanelli and Misangyi, 2006). Second, every CEO is the leader of the TMT (Wu et al., 2005) and dominates the distribution of responsibilities and tasks within the team itself (Haleblian and Finkelstein, 1993). Third, CEO dominance supplies the family CEO with both means and motive to behave 'altruistically.' Altruism is 'a moral value that motivates individuals to take actions that benefit others without any expectation of external reward' (Schulze et al., 2002, p. 252). Schulze et al. (2001, 2002, 2003), suggest that in this vein the family CEO will make decisions that favour profits and profitability for their family firm and so on benefit their family.

CEO dominance inside the organization, and especially within the TMT, is most likely to be higher for family CEOs than for external appointees. So compared to non-family outside professionals, family CEOs apply in fewer short-sighted acquisitions and downsizing decisions, and undertake more long-term R&D and capital expenditures, and thus develop more distinctive capabilities that produce higher financial results (Miller and Le Breton-Miller, 2006). This approach underlines the positive aspects of kinship relationships, and takes into account altruism as a family firm-specific resource with the potential to

impact on family firm performance (Eddleston et al., 2008). As such, the altruistic behaviour of the family CEO will cause to inexorable profit growth as the CEO supports family profits whenever the trade-off between profits for the family and alternative outcomes is a close marginal call. These arguments are largely supported by recent research that provides consistent support around the idea that family leadership is strongly associated with financial performance (Anderson and Reeb, 2003; Villalonga and Amit, 2006). Evidence from these studies shows that familiness in firm leadership has a positive impact on performance. It is correlated to the strong commitment organizational leaders have to the firm they own. It also explains the classical arguments from agency theory, according to which the family relationships between top managers and owners may reduce agency costs and increase long-term incentives for top managers, primarily for CEOs (McConaughy, 2000).

Lubatkin et al. (2005) present a 'dark side' for the family relationships within the firm. They discuss that family firms are theoretically different from private firms since agency relationships in family firms are highly influenced by family bonds, which in time may adversely affect the ability of the firm's owner-managers to exercise self control (Lubatkin et al., 2005). Family members within the TMTs of family-controlled firms have a potential to empower rather than decrease the agency threats as well as subvert the CEO's altruism to their personal ends. While one would expect family members to be motivated to act in the best interest of the firm, idiosyncratic familial bonds direct concrete incentives to behave opportunistically (moral hazard). Such moral hazards include free riding and shirking. In fact, research has shown that family members seek additional compensation in the form of perquisites or via non-pecuniary rewards, such as withholding of information, misappropriation of firm resources, or simply reducing the efforts in the job (Lubatkin et al., 2005). We now shift attention from the family CEO to the Family Ratio in the TMT, or the ratio of family members to outsiders on the TMT. We adopt an agency cost approach and hypothesize that the increase in family involvement, and thus increasing TMT familiness within the upper echelon, potentially

empowers the misappropriation by family top executives and draws resources from the firm. Further, according to Schulze et al. (2001), if altruism in the family firm is not described and/or if other altruism-related dysfunctional conditions arise, this can become harmful.

2.4. TMT Behavioral Integration

In an attempt to solve top managers fragmentation and strengthen the “team” properties, the concept of “behavioral integration” was introduced by Hambrick (1994). Behavioral integration is defined as “the degree to which the groups engage in mutual and collective action” (Hambrick, 1994, p.171). The author linked behavioral integration to organizational outcomes through interviews and case studies conducted in 1995 (Simsek et al., 2005). In the case of family firms, the most known TMT divide is between family and non-family members. Family members share common culture, values, and norms inherited from their parents and relatives, along with a common pattern of education, and usually feel satisfied and rewarded with their occupation in the family firm (Chua et al., 2003a). Family members have mostly a stronger emotional attachment to the firm. Emotional attachment directs to the level of commitment and involvement individuals have towards organizations, since they are identified with the organization itself (Sharma and Irving, 2005). This is not true of non-family managers. They share common outside professional experiences as those of family members, but possess a common feeling of exclusion from the controlling family. The group dynamic perspective predicts the emergence of ‘schisms’, which precipitate behavioural and emotional disagreements and tensions between family and non-family members.

Furthermore, Hambrick observed that many top managers operate as semiautonomous “barons” instead of as a team (Hambrick, 2007). Hambrick (2007) argued that behavioral integration is the level of TMT engagements in mutual and collective interaction. He conceptualized behavioral integration as a meta-construct intended to hold three interrelated elements of TMT process, including a teams (1) degree of collaborative behavior, (2) open and continuous exchange of high-

quality of information, and (3) emphasis on joint decision-making (Simsek et al., 2005).

Behaviorally integrated TMTs exhibit a high degree of teamness that means the group engages in mutual and collective interactions i.e., share information, resources, and decisions. TMTs that have less behavioral integration may cause to failure whereas TMTs that have high behavioral integration may create high-performance organization (Nordqvist, 2005; Carmeli and Schaubroeck, 2006). The prior research findings of interpersonal consensus among TMT members and business performance relations were mixed. Some studies found strong support between interpersonal consensus among TMT members and business performance, others found opposite effect or no effect at all (Homburg et al., 1999).

Information Exchange

The first dimension of top management team behavioral integration refers to the quantity and quality (richness, timeliness, accuracy) of information that is being exchanged among the team members. The key is to assess whether enough information is shared so that members are able to integrate their work components with the rest of the team's work. Quality in this context refers to dimensions of the richness, timeliness, and accuracy of the information (Siegel and Hambrick, 1996).

Typically, in teams with effective information exchange, members can draw on one another's expertise to apply it when and where it is needed. Team members can get the information formally and informally from each other. It is known that teams that engage in more frequent and less formal communication tend to be more effective (Smith et al., 1994). The key to a good team is that it uses all information and expertise of its respective members.

Collaborative Behavior

The possession of collaborative behavior is the main characteristic of the behaviorally integrated top management team members (Siegel and Hambrick, 1996) who cooperate with one another to achieve

organizational goals. Healthy discussions and constructive conflict characterize top management teams interaction. Researchers who study teams distinguish between task conflict and relationship conflict. Task conflict refers to disagreement about a task being performed that may have constructive outcomes due to new and better ideas; in contrast, relationship conflict refers to interpersonal disharmony that is accompanied by tension, annoyance, and frustration (Jehn, 1997) and result in undesirable outcomes. Behaviorally integrated top management teams avoid relationship conflict and engage in a moderate amount of task conflict that needs experienced team members who are skilled and known each other for quite a long time and develop some sort of knowledge about each other (Siegel and Hambrick, 1996).

Joint Decision Making

The degree of information exchange, collaborative behavior, and decision-making reinforces each other. Team members have great opportunity and freedom to provide input into their decisions.

Joint decision-making means that team members solicit, listen to, and fully consider each other's views (Siegel and Hambrick, 1996); influence is generated by the consensus of people's expertise about the current decision; the opinions of those in the minority receive a fair hearing and have appropriate influence (Nemeth and Kwan, 1987); top management teams expertise is fully utilized to implement decision-making procedures.

The quality of top management teams' decisions influence organizational performance. High quality decisions and their implementation require consensus among top management team members of a firm. Thus, the effective implementation of a joint decision-making requires the active cooperation among the top management team members (Amason, 1996).

Accordingly, the following hypothesis has been developed.

Hypothesis 1: There is a significant positive impact of Power-based Family Influence on

- a. Information Exchange,
 - b. Collaborative Behavior,
 - c. Joint Decision Making
- in top management team.

Hypothesis 2: There is a significant negative impact of the number of generations active in the business on

- a. Information Exchange,
 - b. Collaborative Behavior,
 - c. Joint Decision Making
- in top management team.

Hypothesis 3: There is a significant positive impact of attitude and value-based Family Influence on

- a. Information Exchange,
 - b. Collaborative Behavior,
 - c. Joint Decision Making
- in top management team.

2.5 TMT Succession Planning

TMT in family firms may consist of family and non-family executives depending on composition of the top management. TMT succession planning affects family executives as well as non-family executives. Two types of succession appear in family business literature: Ownership succession and executive succession. Ownership succession is simply defined as the transition of family business leadership and ownership from one generation to the next, which is aimed at ensuring the continuity of the business through the generations (Aranoff et al., 2003). Due to a poor succession planning in family businesses, the transition from one generation to another is a difficult process that often causes failure (Handler and Kram, 1988).

Table 2: Alternative Definitions of Succession Planning

Gomez-Mejia, Balkin and Cardy (2001)	“is essential to have key positions of an organization always filled with right candidates without discontinuity”
Dessler (2003)	‘ the process of ensuring a suitable supply of successors for current and future senior or key jobs”
Sanibrook (2005)	“an attempt to plan for the light number and quality of managers and key-skilled employees to cover retirements, death, serious illness or promotion, and any new positions which may be created in future organization plans”
Rothwell (2005, p.14)	“a vehicle for anticipating talent needs stemming from corporate strategy and can be viewed as a way to scan external environmental conditions and to match the organization’s internal talent to the demands created by those conditions”

Succession planning in family firms is generally ignored not only by founders, but also by family and other stakeholders due to a feeling of ambivalence toward succession (Lansberg, 1988). Lansberg (1999) summarizes the major pitfalls that prevent succession planning in family firms:

1. Egomania and reluctance to delegate of founding entrepreneurs,
2. Old rivalries,
3. Political infighting that may divide branches of extended family,
4. Family “toys and hobbies” that deplete companies of the cash needed to stay afloat,
5. Unconscious resistance of aging leaders against stepping aside.

Accordingly, the following hypotheses are developed.

Hypothesis 4: There is a significant positive impact of Power-based Family Influence on

- a. Strategic Goals,
 - b. Corporate Values,
 - c. Leadership & Competency Development
- in top management team Succession Planning.

Hypothesis 5: There is a significant positive impact of the number of generations active in the business on

- a. Strategic Goals,
- b. Corporate Values,

c. Leadership & Competency Development
in top management team Succession Planning.

Hypothesis 6: There is a significant positive impact of attitude and value-based Family Influence on

- a. Strategic Goals,
- b. Corporate Values,
- c. Leadership & Competency Development
in top management team Succession Planning.

Hypothesis 7: There is a significant positive impact of Information Sharing-based top management team Behavioral Integration on

- a. Strategic Goals,
- b. Corporate Values,
- c. Leadership & Competency Development
in top management team Succession Planning.

Hypothesis 8: There is a significant positive relationship between Collaborative Behavior-based top management team Behavioral Integration on

- a. Strategic Goals,
- b. Corporate Values,
- c. Leadership & Competency Development
in top management team Succession Planning.

Hypothesis 9: There is a significant positive relationship between Joint Decision Making-based top management team behavioral integration on

- a. Strategic Goals,
- b. Corporate Values,
- c. Leadership & Competency Development
in top management team Succession Planning

2.6 Top Management Team Professionalization

Family businesses are often run by business owners or family members. In many cases, management responsibility is partly or even fully transferred to non-family executives. A non-family manager/ executive is defined as “a person who is neither a blood relative nor

related to the owning family by marriage or adoption” (Schultzendorff, 1984; cited in Klein and Bell, 2007, p. 20). The professionalization of a family business management is defined as “*succession of management from family members to non-family professional managers*” (Chittoor and Das 2007, p. 67).

Transition to professional management for family firms is an ongoing debate among scholars and practitioners. The success of a growing family firm relies on sensitive relationship with the key non-family executives (Aronoff and Ward, 1995). As the family business grows transition to professional management should occur (Chua et al., 2003).

Accordingly, the following hypotheses are developed.

Hypothesis 10: There is a significant positive impact of power-based family influence on top management team professionalization.

Hypothesis 11: There is a significant positive impact of the number of generations active in the business on top management team professionalization.

Hypothesis 12: There is a significant positive impact of attitude and value-based Family Influence on top management team Professionalization.

Hypothesis 13: There is a significant positive impact of Information Sharing-based top management team Behavioral Integration on top management team Professionalization.

Hypothesis 14: There is a significant positive impact of Collaborative Behavior-based top management team Behavioral Integration on top management team Professionalization.

Hypothesis 15: There is a significant positive impact of Joint Decision Making-based top management team Behavioral Integration on top management team Professionalization.

Hypothesis 16: There is a significant positive impact of Strategic Goals-based top management team Succession Planning on top management team Professionalization.

Hypothesis 17: There is a significant positive impact of Corporate

Values-based top management team Succession Planning on top management team Professionalization.

Hypothesis 18: There is a positive impact of Leadership & Competency Development-based top management team Succession Planning on top management team Professionalization.

2.7 Firm Performance

Although firm performance is central to the study of business strategy or policies, it is a difficult concept, both in terms of definition and measurement. Researchers consider organizational performance as an important parameter when investigating organizational structure, strategy, and planning (Dess and Robinson, 1984). Performance, “*refers to efficiencies in terms of utilization of resources as well as the accomplishment of organizational goals*” (Steers, 1982; cited in Dyer, 2006, p. 259).

Three major approaches are used to measure organizational performance in the literature: the goal approach (Etzioni, 1964; cited in Dess and Robinson, 1984), the system resource approach (Yuchtman and Seashore, 1967; cited in Dess and Robinson, 1984), and the constituency approach (Thompson, 1967; cited in Dess and Robinson, 1984).

The goal approach measures the performance by the explicit goals such as profit and sales growth. The system resource approach measures the performance in terms of the key internal and external factors upon which the firm depends for survival. The constituency approach measures the performance as the degree of fulfillment of constituent needs (Dess and Robinson, 1984). The success of a firm is contingent upon multiple determinants. Type of an industry, competitive intensity, technological shift, degree of flexibility, changing customer demands in domestic and in international markets make the evaluation of firm performance more complicated (Hitt et al., 1998).

However, in the literature, researchers disagree on what creates effective performance of a firm and how to measure performance. Firm performance is a multidimensional construct which can be measured

by many different tools. Ruekert et al. (1985; cited in Homburg et al., 1999) conceptualized performance in three dimensions as effectiveness, efficiency and adaptiveness.

Effectiveness considers the degree to which the goals are reached. Efficiency focuses on the relationship between outputs and the inputs required to reach those outputs. Adaptiveness reflects the ability of the organization to adapt to environmental changes. Efficiency is associated with profitability; effectiveness is associated with achieving nonfinancial goals, and adaptiveness is associated with adaptation to changes (Homburg et al., 1999).

Hart (1992; cited in Tegarden et al., 2003) classified the dimensions of a firm performance as financial, operational, and organizational. Financial performance includes return on investment, return on sales, return on equity, earnings per share, and sales growth. Operational performance includes new product development and marketing effectiveness. Organizational performance reflects broad organizational outcomes and capabilities such as employee satisfaction and organizational focus on quality or adaptability (Tegarden et al., 2003).

Accordingly, the following hypotheses are developed:

Hypothesis 19: There is a significant positive impact of Power-based Family Influence on

- a. Market,
- b. Production,
- c. New Product Development & Engineering,
- d. Financial

performance in the family firm.

Hypothesis 20: There is a significant positive impact of the number of generations active in the business on

- a. Market,
- b. Production,
- c. New Product Development & Engineering,
- d. Financial

performance in the family firm.

Hypothesis 21: There is a significant positive impact of attitude

and value-based Family Influence on

- a. Market,
 - b. Production,
 - c. New Product Development & Engineering,
 - d. Financial
- performance in the family firm.

Hypothesis 22: There is a significant positive impact of Information Sharing-based top management team Behavioral Integration on

- a. Market,
- b. Production,
- c. New Product Development & Engineering,
- d. Financial performance in the family firm.

Hypothesis 23: There is a significant positive impact of Collaborative Behavior-based top management team Behavioral Integration on

- a. Market,
 - b. Production,
 - c. New Product Development & Engineering,
 - d. Financial
- performance in the family firm.

Hypothesis 23: There is a significant positive impact of Joint Decision Making-based top management team Behavioral Integration on

- a. Market,
 - b. Production,
 - c. New Product Development & Engineering,
 - d. Financial
- performance in the family firm.

Hypothesis 24: There is a significant positive impact of Strategic Goals-based top management team Succession Planning on

- a. Market,
- b. Production,
- c. New Product Development & Engineering,

d. Financial performance of the firm.

Hypothesis 25: There is a significant positive impact of Corporate Values-based top management team Succession Planning on

- a. Market,
- b. Production,
- c. New Product Development & Engineering,
- d. Financial performance of the firm.

Hypothesis 26: There is a positive impact of Leadership & Competency Development-based top management team Succession Planning on

- a. Market,
- b. Production,
- c. New Product Development & Engineering,
- d. Financial performance of the firm.

Hypothesis 27: There is a significant positive impact of top management team Professionalization on

- a. Market,
- b. Production,
- c. New Product Development & Engineering,
- d. Financial performance in the family firm.

2.8 Market Dynamism

Dynamism can be explained as the combination of instability and uncertainty (Tagerden et al., 2003). Dynamism refers to the rate of change, absence of pattern and unpredictability of the environment (Dess and Beard, 1984; cited in Priem et al., 1995). Gunasekaran (1999) stated that in the 21st century, companies would have to overcome the challenges of demanding customers looking for high quality, cheap products, responsive to their rapidly changing needs. Firms must respond very quickly to changes in the market in order to be competitive (Sharma et al., 2004). Extant literature explores environmental influences on organizational strategies, structures, processes, and outcomes (Gilley

et al., 2004).

Technological advances in information transfer and telecommunications constitute one of the main sources of uncertainty in existing environments (Prastacos et al., 2002). New technological developments create an environment where information and communication flows take place almost immediately. The speed of information flow leads to short product life cycles, patents to protect new technology invalidate quickly, new products develop faster and adapt more quickly for each customer (Hitt et al., 1998).

Another important source of dynamism in present environments is market globalization. Globalization does not only affect multinational firms, but also local companies. However, global market conditions generate more opportunities, threats and challenges for organizations. According to D'Souza and Williams (2000), the pressure of global competition will continue to increase in the twenty-first century. Organizations have to learn to coordinate activities across national borders, to assume that customers' preferences and demands differ between countries, to understand that it is more difficult to identify and analyze competitors and that the evaluation of organizational performance is more complicated (Hitt et al., 1998).

Dynamism is also the result of actions carried out by certain existing firms in competitive environments. Degree of uncertainty and the degree of munificence/hostility reflect the environmental characteristics (Elbanna and Child, 2007). Frequent discontinuities in the market conditions affect firms' competitiveness negatively (Hitt et al., 1998). Volatile market conditions are partly contingent to change in customer demand (Simon et al., 2002).

Dynamism is the result of multiple events (Milliken, 1990; Jaworski and Kohli, 1993; Sutcliffe and Zaheer, 1998). First, it is a consequence of a set of primary uncertainties, referring to exogenous variables, such as changing customer preferences or the appearance of new technologies. Furthermore, the level of dynamism is determined by the existence of competitive uncertainties. Organizations need to pay attention not only to strategies implemented by existing competitors that can rapidly

provide substitutes or technologically advanced products, but also to the actions of new participants in the market, relationships with subcontractors, suppliers and distributors, etc.

Accordingly, the following hypotheses are developed.

Hypothesis 28: There is a significant positive impact of Market Dynamism on

- a. Power,
- b. Number of generations active in the business,
- c. Attitude and value of Family Influence.

Hypothesis 29: There is a significant positive impact of Market Dynamism on

- a. Information Exchange,
- b. Collaborative Behavior,
- c. Joint Decision Making of top management team Behavioral Integration.

Hypothesis 30: There is a significant positive impact of Market Dynamism Joint Decision on

- a. Strategic Goals,
- b. Corporate Values,
- c. Leadership & Competency Development in top management team Succession Planning.

Hypothesis 31: There is a significant positive impact of Market Dynamism on

- a. Market,
- b. Production,
- c. New Product Development & Engineering,
- d. Financial performance of the firm.

According to the conceptual definitions, aforementioned studies of research variables and hypotheses, the proposed conceptual model of the research is given in Figure 1.

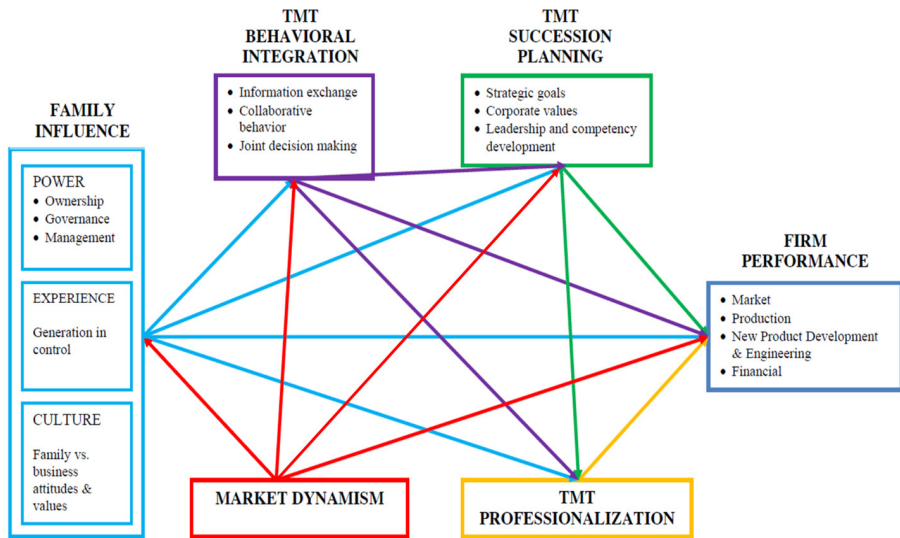


Figure 1: *Proposed conceptual model*

3. Methodology

3.1 Automotive Parts Industry in Turkey

Automotive industry has functioned as a locomotive industry in the economy because many sectors are related to it. Any fluctuation in automotive industry is automatically reflected to other industries such as steel, sheet iron, rubber, plastics, chemistry, glass and electric & electronic parts. Compared to other industries, automotive industry sets an example with its quality standards and plays an important role in the development of countries as it compels other industries with which it has relations (Özşahin, M., 2009).

Automotive industry has managed to be one of the leading industries in Turkish economy with the progress trend that it has shown since the 1960s. This progress shown on Figure 2 has been affected by various periodical developments and, step by step, has reached its current position.

As of 2015, a total of 13 firms in Turkey manufacture various kinds of vehicles such as passenger cars, buses of various size, lorries and

pickups. The total annual capacity of these firms is approximately 1.7 million units (OSD, 2015). Nearly one thousand companies can be counted in Turkish automotive supplier industry.

The automotive supplier industry in Turkey is the target research field for this study since the majority of the firms are family owned and operated (TAYSAD, 2007). The target companies in this research are chosen among TAYSAD (Association of Automotive Parts & Components Manufacturers) members.

During the late 1980s and the initial years of the 21st century, automotive supplier firms in Turkey experienced an accelerated pace of change. Currently, they operate in hyper-competitive environments having unprecedented and unpredictable events. With globalization, firms have to face significant uncertainty, ambiguity and increasing strategic discontinuity. The peak price reached in raw materials, the pressure from regulators and public opinion on environmental preoccupations and the emergence of new players are examples of issues that the automotive landscape faces in reorganization (Global Automotive Financial Review, 2007). Unfortunately, empirical study of them has not investigated the effect of market dynamism on firm performance in the automotive supplier industry in Turkey.

Approximately 450 – 500 of these companies directly manufacture for key automotive industry manufacturers. In 2015, the total number of members of TAYSAD, established in 1978 by 13 entrepreneurs, has reached 343 firms. Nearly 250 thousand people are employed in Turkish Automotive Supplier Industry. The number of those employed in TAYSAD member companies is above 140 thousand. TAYSAD members record a turnover of \$22 billion and they also carry out a \$8-billion export. The share of the supplier industry in total export of the industry is at the level of 43 percent (TAYSAD, 2015).

Product range, which incorporates all parts, except some finished products, of automotive supplier industry companies across Turkey, especially TAYSAD members, offers a wide variety that allows local manufacture at the rate of 85-90% of vehicles that are domestically manufactured (TAYSAD, 2015).

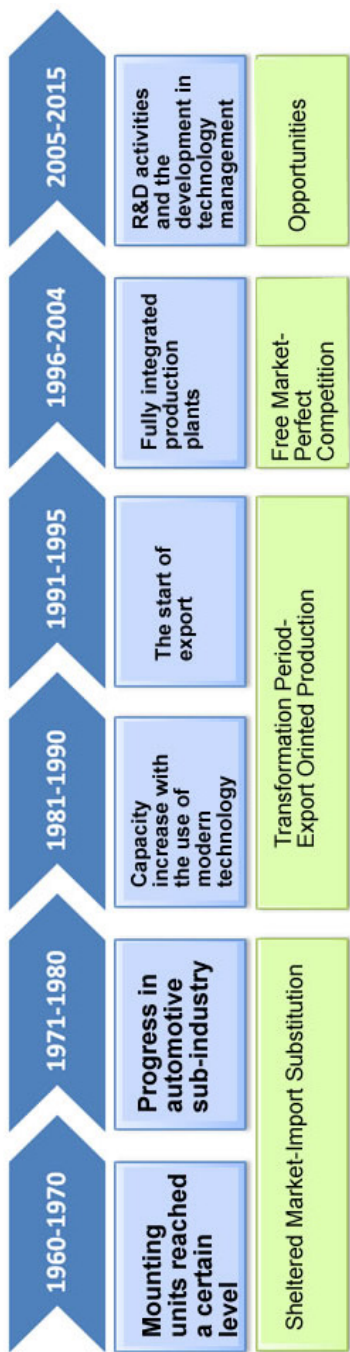


Figure 2: Stages of progress in automotive industry

3.2 Data Collection

In this study, there were 557 data sets collected from 172 surveyed family firms belonging to the automotive parts supplier manufacturing industry. 32 questionnaires from 8 firms had missing data, so they were ignored. Target groups under the survey design were active family members and family and non-family top management team members. After face-to-face interviews, 280 questionnaires were received from active family members and 245 questionnaires were received from non-family top management team members, for a total of 525 questionnaires from 164 firms.

The hypotheses were tested using surveyed data collected from 280 family executives and 245 non-family executives in 164 automotive supplier family firms located in 9 cities in Turkey. The Structural Equation Model (SEM) technique was used to test the empirical model. Confirmatory factor analyses and structural path analyses were conducted to test the relationships between construct variables through AMOS 7.0. Basic and complex descriptive statistics, t-test and ANOVA analyses, were employed through SPSS 16.0 to analyze the data.

This research makes contributions both to theory and practice. First of all, it aims to increase the level of knowledge in the family business research field because it draws from three research fields: family business continuity, upper echelon theory, and succession planning. Secondly, it hopes to provide a framework within which owners can determine in which areas improvement is needed in their firms in terms of top management team behavioral integration, succession planning and professionalization.

3.3 Instrument Development

One academician, Assistant Director of University Research Center and four company executives (CEO, Marketing Director, HR Director, and Vice President) reviewed the questionnaire intensively; their comments were incorporated into the final questionnaire design.

3.4 Measures

Family Influence, Top Management Team Behavioral Integration, Top Management Team Professionalization, Top Management Team Succession Planning, Firm Performance, and Market Dynamism are key variables included in this study.

A multiple-item method was used to construct the questionnaires except for power and experience. Each item was based on a six-point Likert scale. The six-point Likert scale was used in this study to avoid a mid-point, which prevents respondents from using a neutral default options. A self-reported item was used to obtain respondents' comments on the professionalization of their firm. The questionnaires were written in Turkish. Research constructs were operationalized on the basis of related studies and pilot tests. Interested readers may contact the authors for a copy of the questionnaire.

4. Results

4.1. Overall Fit of the Measurement Model

An absolute-fit index directly assesses how well and *a priori* model reproduces the sample data (Rick, 1995). The fit index consists of several statistics, including chi-square, the non-centrality parameter (NCP), the goodness-of-fit index (GFI), the standardized root mean square residual (RMSR), and the root mean square error of approximation (RMSEA).

The overall fit of the measurement model in this study was assessed by three types of measures: absolute goodness-of-fit measures, incremental fit measures, and parsimonious fit measures. The results of these measures are presented in Table 2.

Table 3: Goodness-of-fit Measures for the Measurement Model

Measures	Goodness-of-fit Statistics		
	Overall	Family	Professional
Absolute fit measures			
Chi-square	$\chi^2(1.753; 525)=5.125; p = .00$	$\chi^2 CI-753: 2S0)=3.919: />=.00$	$\chi^2(1.754; 245)>=3.797: p=.00$
NCP	3372	2166	2044
GFI	.756	.691	.676
RMR	.200	.169	.247
RMSEA	.061	.067	.069
Incremental fit measures			
AGFI	.737	.666	.651
NFI	.751	.669	.657
Parsimonious fit measures			
PNFI	.720	.641	.629
PGFI	.701	.640	.627
CFI	.820	.783	.779
IFI	.821	.785	.780
RFI	.740	.654	.642

Note. NCP = non-centrality parameter; GFI = goodness-of-fit Index; RMSR = root mean residual; RSMEA = root mean square error of approximation; AGFI = adjusted goodness of-fit index; NNFI = non-normed fit index; NFI = normed fit index; PNFI = parsimonious nonnedfit index; PGFI - parsimonious goodness-of- fit index; CFI = comparative fit index; IFI = incremental fit index; and RFI — relative fit index

One type of measure of absolute goodness of fit is the likelihood ratio chi-square statistics. For the overall model in this study, the chi-square (χ^2) value is 5.125 with 1.753 degrees of freedom and a probability of less than .0001 ($p < .0001$), which suggests that the fit of the data to the hypothesized model is not entirely adequate. This statistic, nevertheless, indicates support for believing that the differences between the predicted and actual matrices are not significant, indicative of an acceptable fit. One of the first fit statistics to address the problem was the χ^2 /degrees of freedom ratio (Wheaton, Muthén, Alwin, and Summers, 1977). χ^2 /degrees of freedom ratio less than 3 suggests a well-fitted model. For

the overall model in this study, the χ^2 /degree of freedom ratio is 2.923, indicating the model is well fitted.

Another measure of absolute goodness of fit is the root mean square residual (RMR), which represents the average residual value derived from fitting the variance-covariance matrix for a hypothesized model, $\Sigma(\theta)$, to the variance-covariance matrix of the sample data. The standardized RMR represents the average value across all standardized residuals, and ranges from 0 to 1.00; in a well-fitting model this value will be small, say, .05 or less. In this study, the RMR value of the overall model is .02, which is acceptable.

Another absolute fit statistic is the root mean square error of approximation (RMSEA) which has been recognized as one of the most informative criteria in covariance structure modeling. The RMSEA takes into account the error of approximation in the population and asks the question, "How well would the model, with unknown but optimally chosen parameter values, fit the population covariance matrix if it were available?" (Browne and Cudeck, 1993, pp. 137-138). Any discrepancy, as measured by the RMSEA, is expressed per degree of freedom, thus making the index sensitive to the number of estimated parameters in the model. Values less than .05 indicate good fit and values as high as .08 represent reasonable errors of approximation in the population (Browne and Cudeck). MacCallum, Browne, and Sugawara (1996) elaborated on these cut points and noted that RMSEA values ranging from .08 to .10 indicate mediocre fit and those greater than .10 indicate poor fit. In this study RMSEA value of the overall model is .061 which fits into the acceptable boundaries.

The goodness-of-fit index (GFI) measures the relative amounts of variance and covariance in sample data that are jointly explained by a hypothesized model (Mulaik, James, Van Alstine, Bennett, Lind, and Stilwell, 1989). The AGFI differs from the GFI only in that it adjusts for the degrees of freedom in the specified model. The GFI and AGFI can be classified as absolute indexes of fit (Hu and Bentler, 1995). Both indexes range from 0 to 1.00, with values close to 1.00 indicating good fit. In this study, the GFI and AGFI values for the overall model are .756 and .737, respectively.

In addition, Bentler and Bonett's (1980) normed fit index (NFI) has become the practical measure of choice for incremental fit, as evidenced by the current "classic" status of their original paper (Bentler, 1992); however, because the NFI tends to underestimate model fit in cases of small samples, Bentler (1990) revised the NFI to take sample size into account and proposed the parsimonious comparative fit index (CFI). The values of both the NFI and CFI range from 0 to 1.00. A value greater than .90 for either was originally considered to represent a well-fitting model (Bentler, 1992), but a revised cutoff value close to .95 has been recommended (Hu and Bentler, 1999). The values of NFI (.751) and CFI (.820) for the model in this study are each close to the recommended level of .95, thus indicating acceptable fit.

Another index of fit is the parsimonious goodness-of-fit index (PGFI), which James, Mulaik, and Brett (1982) introduced to take into account the complexity of a hypothesized SEM in assessing its overall fit to the sample data. Mulaik, James, Van Alstine, Bennett, Lind, and Stulwell (1989) noted that PGFI values in the .50 range are not unexpected. The relative fit index (RFI) represents a derivative of the NFI; as with both the NFI and CFI, the RFI coefficient values range from 0 to 1.00, with values close to .95 indicating superior fit (Hu and Bentler, 1999).

The incremental index of fit (IFI) was developed by Bollen (1989) to address the issues of parsimony and sample size, which were known to be related to the NFI. As such, its computation is basically the same as the NFI, except that degrees of freedom are taken into account. Thus, it is not surprising that the IFI value of .821 for the model in this study is consistent with the CFI value of .820 in reflecting a well-fitting model.

The parsimonious normed fit index (PNFI) is a modification of Bentler-Bonett's normed fit index that takes parsimony of the model into account. The PNFI uses the same parsimonious factor as the parsimonious GFI. Thus, the PNFI value of .720, the IFI value of .821, and the RFI value of .740 for the model in this study are indicating good fit. In summary, the values of the goodness-of-fit measures found for the model in this study indicate no reason to reject this model.

The results for the fit measures led to the conclusion that the overall

model moderately fit and represented a reasonably close approximation of the sample data. The results for the family and professional fit measures coincide with overall model.

4.2. Hypotheses Test Results

It was hypothesized that family influence would positively affect each component of TMT Behavioral Integration (i.e., Information Sharing, Collaborative Behavior, and Joint Decision-making). The hypothesized positive effect of family influence on the components of TMT Behavioral Integration is based on the work by many researchers. None of these researches, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. The results indicate a positive relationship between Involvement & Commitment-based Family Influence, Values & Loyalty-based Family Influence and each component of TMT Behavioral Integration in all models at 99.9 % confidence level.

Moreover, we explore that the other manifestation of familiness, namely the proportion of family members in the TMT (the Family Ratio), directs to factional divides between family and non-family factions, which disrupt decision-making. Our findings say this out – the relation between family ratio and firm performance is consistently curvilinear – and firm performance is best with the presence of only one (of either) faction and reduce as representation of both factions increases. These findings provide claim for the novel application of the faultlines concept. Our argument is that TMTs in family-controlled companies likely represent the ideal setting where natural faultlines exist among factions of family and non-family top executives. Both familiness and agency theory arguments may be helpful to provide an insight for our results. From one side, entirely ‘familial’ TMTs (Ensley and Pearson, 2005) are likely to supply better results since they likely engage in a process of social capital building that is unique to the family firms (Pearson et al., 2008). This social capital resource dimension of familiness stresses the significance of family ‘bonds’ and family ‘bridges’ between the family and the business in creating unique resources and wealth (Sharma, 2008).

On the other hand, when the upper echelons are stacked with external managers, predictions from agency theory apply. More specifically, non-family managers with enough power and delegated authority are able to act in their best interest, and are likely to align to the principal owners' interests (Jensen and Meckling, 1976). This alignment, we argue, is particularly likely to be in the presence of family control.

It was hypothesized that family influence would positively affect TMT Professionalization. The hypothesized positive effect of family influence on the TMT Professionalization is based on the work by many researchers. None of this research, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. The results indicate a lack of relationship between Values & Loyalty-based Family Influence and TMT Professionalization in all models. Nevertheless there are positive relationships between Involvement & Commitment-based Family Influence and TMT Professionalization at 99.9 % confidence level in *overall* and *family* models.

It was hypothesized that family influence would positively affect each component of TMT Succession Planning (i.e., Strategic Goals, Corporate Values, Core Competencies, and Leadership Development). The hypothesized positive effect of family influence on the components of TMT Succession Planning is based on the work by many researchers. None of this research, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. The general results indicate a lack of relationship between Involvement & Commitment-based Family Influence, Values & Loyalty-based Family Influence and each component of TMT Succession Planning. Nonetheless, there is only a positive relationship between Values & Loyalty-based Family Influence and TMT Succession Planning components: Corporate Values and Core Competencies in *family* model at the 99.9% significance level.

It was hypothesized that family influence would positively affect each component of Perceived Firm Performance (i.e., Market Performance, Production Performance, New Product Development & Engineering Service Performance, and Financial Performance). The hypothesized

positive effect of family influence on the components of Perceived Firm Performance is based on the work by many researchers. None of these researches, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. The results indicate a positive relationship between Involvement & Commitment-based Family Influence, Values & Loyalty-based Family Influence and each component of Perceived Firm Performance in all models at the 99.9 % confidence level, except Values and Loyalty à Perceived Firm Performance in *family* model.

In other words, within relation to this, we discuss for a distinction between familiness in the leadership of the firm, and familiness among the group of top executives at large. Our findings support the idea that the presence of a family CEO positively contributes to firm performance, and the familiness concept can represent a theoretical explanation for that (e.g. Chrisman et al., 2004; Habbershon et al., 2003). This result is appropriate with other studies in the field, and reinforces evidence on the beneficial impact of family leadership in family-controlled firms (Anderson and Reeb, 2003; Villalonga and Amit, 2006), emphasizing the ‘bright side’ of family involvement in business.

It was hypothesized that components of TMT Behavioral Integration would positively affect each component of TMT Succession Planning (i.e., Strategic Goals, Corporate Values, Core Competencies, and Leadership Development). The hypothesized positive effect of TMT Behavioral Integration on the components of TMT Succession Planning is based on the work by many researchers. None of this research, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. The results indicate a lack of relationship between Joint Decision Making-based TMT Behavioral Integration and each component of TMT Succession Planning.

It was hypothesized that each component of TMT Behavioral Integration (i.e., Information Sharing, Collaborative Behavior, and Joint Decision Making) would positively affect TMT Professionalization. The hypothesized positive effect of each component of TMT Behavioral Integration on TMT Professionalization is based on the work by

many researchers. None of these researches, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. The results indicate a lacking relationship between each component of TMT Behavioral Integration and TMT Professionalization in all models.

It was hypothesized that each component of TMT Behavioral Integration (i.e., Information Sharing, Collaborative Behavior, and Joint Decision Making) would positively affect Perceived Firm Performance. The hypothesized positive effect of each component of TMT Behavioral Integration on Perceived Firm Performance is based on the work by many researchers. None of this research, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. The results indicate a lacking relationship between each component of TMT Behavioral Integration and Perceived Firm Performance in all models.

It was hypothesized that TMT Professionalization would positively affect Perceived Firm Performance (i.e., Market Performance, Production Performance, New Product Development & Engineering Service Performance, Financial Performance). The hypothesized positive effect of TMT Professionalization on Firm Performance is based on the work by many researchers. None of this research, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. The results indicate a lacking relationship between TMT Professionalization and Perceived Firm Performance.

It was hypothesized that each component of TMT Succession Planning would positively affect Perceived Firm Performance (i.e., Market Performance, Production Performance, New Product Development & Engineering Service Performance, and Financial Performance). The hypothesized positive effect of TMT Succession Planning on Firm Performance is based on the work by many researchers. None of this research, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. TMT Succession Planning is measured through Strategic Goals, Corporate Values, Core Competencies, and Leadership Development. The

results indicate a lacking relationship between Strategic Goals, Core Competencies, and Leadership Development-based TMT Succession Planning and Perceived Firm Performance.

It was hypothesized that each component of TMT Succession Planning would positively affect TMT Professionalization. The hypothesized positive effect of TMT Succession Planning on TMT Professionalization is based on the work by many researchers. None of this research, however, had examined these relationships in the context of respondent groups of family members and professionals. TMT Succession Planning is measured through Strategic Goals, Corporate Values, Core Competencies, and Leadership Development. The results indicate a lacking relationship between Strategic Goals, Core Competencies, and Leadership Development-based TMT Succession Planning and Perceived Firm Performance.

It was hypothesized that Market Dynamism would positively affect each component of Family Influence (i.e., Power, Experience, and Culture). The hypothesized positive effect of Market Dynamism on the components of Family Influence is based on the work by many researchers.

It was hypothesized that Market Dynamism would positively affect each component of TMT Behavioral Integration (i.e., Information exchange, Collaborative Behavior, and Joint decision Making). The hypothesized positive effect of Market Dynamism on the components of TMT Behavioral Integration is based on the work by many researchers.

It was hypothesized that Market Dynamism would positively affect each component of Firm performance (i.e., Market, Production, New product development & Engineering service, and Financial). The hypothesized positive effect of Market Dynamism on the components of Firm Performance is based on the work by many researchers.

5. Discussion

The relationships among family influence, top management team behavioral integration, top management team succession planning, top management team professionalization, market dynamism, and firm performance were measured.

5.1. Family Power

As proposed by Astrachan et al. (2002), three items explain the power of the family in the family business: 1) ownership, 2) governance, and 3) management. The lack of support for identifying hypothesized relationships for power subscale comes from a lack of significant statistical findings. Even though Substantial Family Influence (SFI) value, proposed by Klein (2000), was computed as 2.33, it was dismissed from Structural Equation Model. Furthermore it can be concluded that families in the surveyed firms have strong ownership, management and/or governance power.

The finding shows that 94.7% of the respondents in the study work in 100% family-owned businesses. 30% of the companies are owned and managed by first generations. In 60% of the family firms, the first and second generations own the company. In 57% of the family firms, the first and second generations active on the governance board of the company. In 49.9% of the family firms; the first and second generations manage their companies. Findings indicate that first and second generations still hold the majority of the stocks in family firms. However, it can be concluded that concentrated ownership in automotive supplier industry in Turkey is high; as a result, acceptance for external ownership is still low.

Another interesting finding is the general perception of the respondents about the role of governance and management board. It was reported during the interviews that founder owners were very active on management boards; they were generally involved in decision-making processes. The respondent 'perception about the founder's involvement in family businesses was consistent to the previous studies in the literature. Kelly et al. (2000) defined the founder's involvement as the nature of their role in the family firms' strategy and decision-making processes. They suggested that such an involvement reflected founders' centrality in family firms. They further argued that high founder centrality existed when members of top executives always seek advice or approval from the founder before making decisions.

5.2. Family Experience

The Experience subscale, as offered by Astrachan et al. (2002), presents special concerns identified in the reliability analysis. Three items in the Experience subscale focused on which generation of the family owns, governs and manages the family business. The responses to these three items are nominal, i.e., 1 = first generation (founder), 2 = second generation, 3 = third generation, 4 = first + second generations, 5 = second + third generations, 6 = first + second + third generations. The fourth item in the Experience subscale focused on how many family members participated in the family businesses as employees. The responses to this one item are continuous, i.e., from zero to the total number of employees in the business.

According to the responses, approximately 30% of the companies are owned, managed and active by first generation (founders). Furthermore, approximately 55% of the companies are owned, managed and active by first and second generations. According to Astrachan et al. (2002), family businesses gain experience through ownership succession. It is evident that family firms have not experienced with ownership succession or very rarely. Therefore, it can be concluded that family businesses are very young with low level of experience.

The average age of the family business found in this study was 22.9 years with maximum age of 56 years. The lack of support for identifying hypothesized relationships for experience subscale comes from a lack of significant statistical findings in Structural Equation Model. The results indicate that, as more generations own and manage the family firm and more family members contribute as employees in the firm, top management team Behavioral Integration, top management team Succession Planning, top management team Professionalization, and Firm Performance do not increase.

There exist poor correlations of Experience scale with other research variables. Experience has low significant correlation with Firm Performance measures: market and New Product Development & Engineering. This is an expected outcome based on previous studies. Thus, family ownership and management participation seemed to have no relation to the performance of the firm.

5.3. Family Culture

The corporate culture influences the individuals through shared values and norms which guide activities (Drejer, 2000). Astrachan et al. (2002) argued that the family business culture involved two elements: the commitment of the family to the business, and the overlap of family and business values.

The overlap between family and business values, as well as high commitment and effective communication by the family to the firm lead to more efficient information sharing, collaboration, and joint decision-making by the top management group. Norms, values, vision, and goals are influenced by the owners through their position to the top management group network (Kelly, Athanassiou, Crittenden, 2000). In other words, family culture shapes the level of behavioral integration of the top team, or even the whole organization, therefore culture is a very important variable.

After factor analyses, culture subscale (as the overlap between family and business values as well as high commitment by the family) was divided into two components as Involvement & Commitment and Values & Loyalty. The current study found a positive, significant relationship between both culture components and Firm Performance: Market, Production, New Product Development & Engineering, and Financial. In addition Involvement & Commitment has much higher impact than Values & Loyalty on Firm Performance.

In the family members model, there is no impact of Values & Loyalty on firm performance. However, the strength of Involvement & Commitment on Firm Performance is much higher than the overall model. The greatest impact of both culture components on Firm performance is production performance. One of the reasons for this finding may be sampling of the family firms are operating in the manufacturing industry. In the professionals model, there exist same strengths of Involvement & Commitment and Values & Loyalty on the impact of Firm Performance. The coefficient of Involvement & Commitment on the impact of Firm Performance is the lowest value with respect to overall and family members model.

Findings were consistent with the previous study in the literature. Di Pofi (2003, p. 73) found significant relationships between Family Culture Influence (F-PEC) and “Satisfaction with Firm Performance” (Beta= .20; $p < .05$). He concluded that stronger the culture, the higher the satisfaction with financial performance.” Greater overlap between family and business values will increase family dominance on the management board (Corbetto and Salvato, 2004). Both values overlap shapes a firm’s Corporate Culture and reflects top management teams dependency.

The study findings show that Culture components have strong influence on top management team behavioral integration in all models. It can be concluded that top management teams dependency on the family (Corbetto and Salvato, 2004) is very high in the surveyed firms.

In this study Behavioral Integration of top management team consisted of Information Sharing, Collaborative Behavior and Joint Decision-making among top management team members. It is evident that the strengths of Involvement & Commitment on Joint Decision-making and Collaborative Behavior is much higher than Information Sharing related top management teamBI.

Similar findings exist for family members and professionals models. The strengths of Values & Loyalty on top management team behavioral integration components are much less than Involvement & Commitment. Similar findings exist for family members and professionals models. Involvement & Commitment has significant positive impact on top management team Professionalization; but this is not true for professionals model. In the family members model, there is a significant positive impact of Values & Loyalty on Corporate Values and Core Competencies-related top management teamSP.

The findings of this research indicate that culture, rather than power or experience, was the most important asset deriving from family influence and can, in fact, create a competitive advantage for family business. It should be noted that family culture also affects the relationships between family power and the control role of the board (Corbetto & Salvato, 2004). The results of this study suggest

that in family businesses, cultural growth is subject to increase firm performance as well as behavioral integration of top management team.

The overlap between family and business values, as well as high commitment by the family members to the firm, can lead to better performance. One plausible explanation of these results involves the dominated role of the founder's values in the family firm culture.

The research findings indicate that the majority of the founder owners in the surveyed firms are still active in the business. The specific background and character of entrepreneurs can lead to an establishment of a culture that is rich in core values and performance-enhancing behaviors. If the entrepreneurial/founder culture is developed by succeeding generations of the family, as an intangible asset which is difficult to replicate, can lead to a competitive advantage for family-influenced businesses.

5.4. Top Management Team Behavioral Integration

Upper Echelons Theory argues that top executives greatly influence organizational outcomes. top management teams that have less behavioral integration may give rise to failure whereas top management teams that have high behavioral integration may create high-performance organization (Carmeli and Schaubroeck, 2006; Nordqvist, 2005).

In this study results showed that top management team behavioral integration components were not significantly related to performance. The results are consistent with the argument of the two theories: Population Ecology Theory (Hannan and Freeman, 1977) and New Institutional Theory (DiMaggio and Powel, 1983). The argument was that top management teams had few effects because organizations were inertial, selected by external forces, and constrained by traditions and norms rather than the top management team that determined whether organizations succeeded or failed.

However, Hambrick and Finkelstein (1987; cited in Hambrick, 2007) suggested that either contrasting views were conditionally valid, depending on how much managerial discretion existed or free actions were allowed. The previous research findings of top management team

behavioral integration and business performance relations were mixed. Some studies found strong support between top management team behavioral integration and firm performance, others found opposite effect or no effect at all (Homburg, Krohmer and Workman Jr, 1999). However, Simsek et al. (2005) found that behavioral integration was positively associated with firm performance. This study found no relationship between the level of top management team behavioral integration and firm performance. This is an important finding in that it shows that behavioral integration is not an asset that is important for family businesses.

Firms in which the top management team is less behaviorally integrated may exhibit no change in levels of performance than those with more behaviorally integrated firms. On the other hand, top management team behavioral integration components have strong influences on top management team succession planning components. Especially Collaborative Behavior-related top management team behavioral integration in the overall model has significant positive influence on Strategic Goals and Core Competencies-related top management team succession planning.

In the family members model, Joint Decision-Making-related top management team behavioral integration has significant positive impact on Strategic Goals related top management team succession planning. In the professional model, there is a same relationship, but the strength of this relationship is much higher than in the family members model.

5.5. Top Management Team Succession Planning

Results of this study indicate that family firms that had a Succession Planning program engaged in activities and utilized such programs as Strategic Goals, Corporate Values, Core Competencies and Leadership Development as part of their executive succession procedures.

In three models, it can be concluded that Corporate Values-related top management team succession planning has a strong positive impact on top management team Professionalization. The findings support the idea that Corporate Values are the most predictable of top management

team Professionalization. The Corporate Values element represents the social informal relations, collective habits, behavioral patterns, and attitudes existing in an organization (Drejer, 2000).

Family and non-family executives both have the same view that prospective leaders should align their competencies with corporate values. In the professionals model there is also impact of Core Competencies-related top management team succession planning on Firm Performance. This finding is supported by the Staggenborg's (1988) argument that professional executives as career activists tend to formalize their organization in order to provide working conditions to practice and develop their organizational skills. He further argued that professional executives brought skills to an organization and expected to operate within an established structure.

It can be concluded that professional executives working in family businesses seek to develop their Core Competencies more than family executives. This finding consistent to Tegarden et al.'s (2003) argument that top managers should be able to equally influence financial, operational, and organizational performance of a firm.

5.6. Top Management Team Professionalization

The result shows that Values & Loyalty has significant positive relationship with Corporate Values-based top management team succession planning in the family members model. Thus, there are significant positive relationships between Corporate Values-based top management team succession planning and top management team professionalization in all models.

The results of this study suggest that, in the surveyed family firms, there is a high level of family and business values overlap. Greater overlap will increase a family's dominance on the board (Corbetto and Salvato, 2004). It can be concluded that, in the surveyed family firms, family culture influences the professionalization of the top management team.

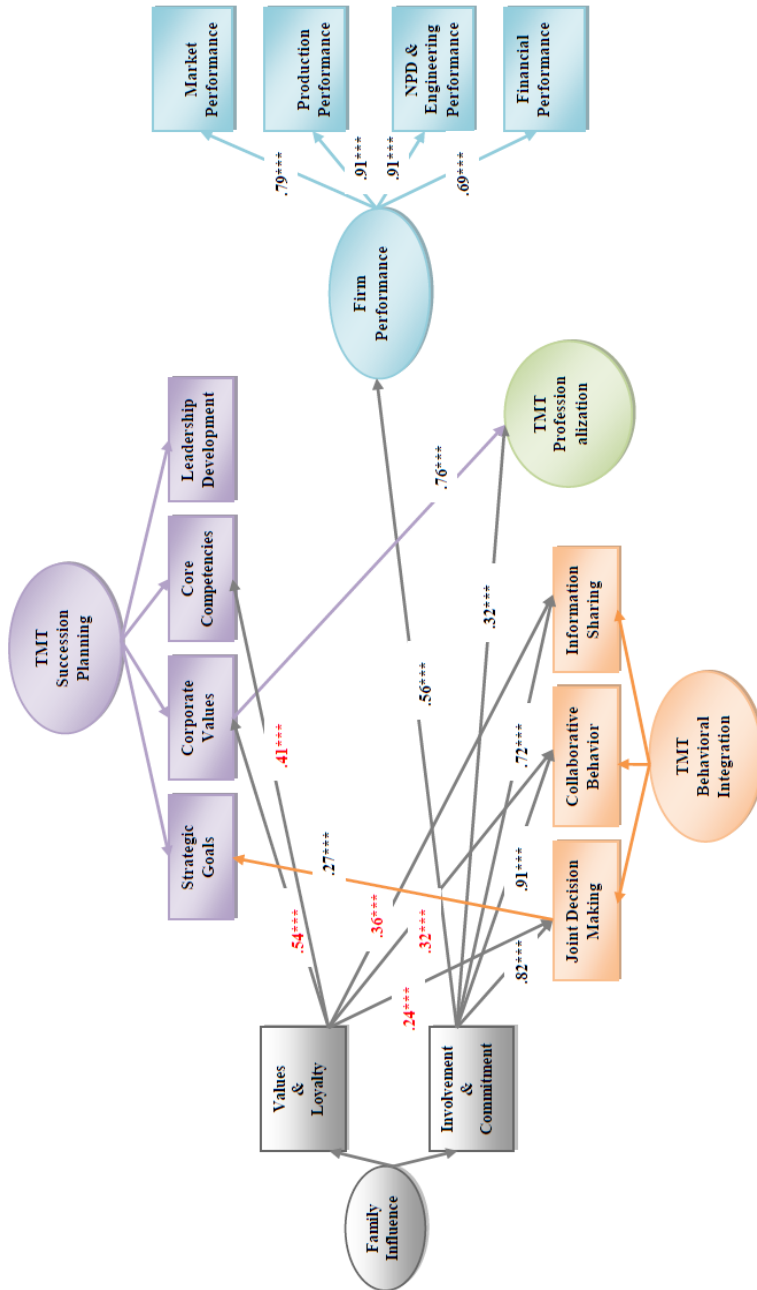


Figure 3: Standardized path coefficients for hypothesized model (Family Members)

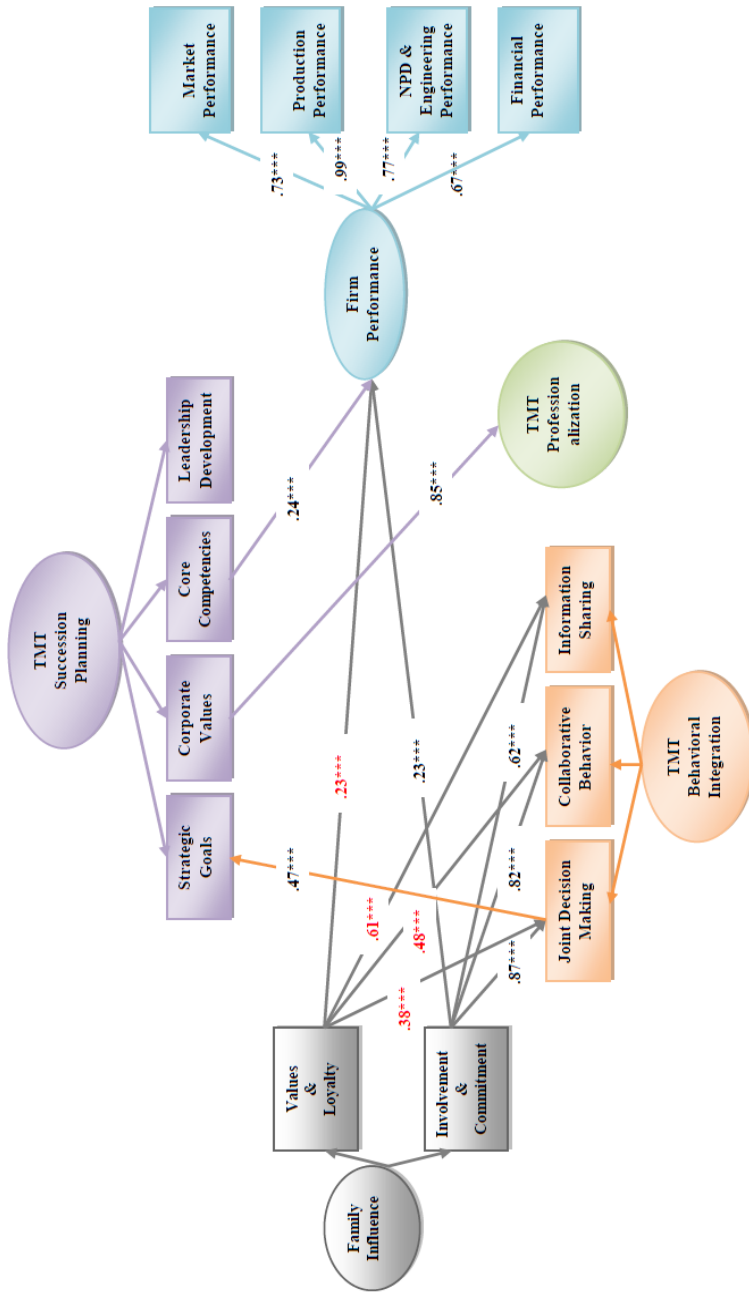


Figure 4: Standardized path coefficients for hypothesized model (Professionals)

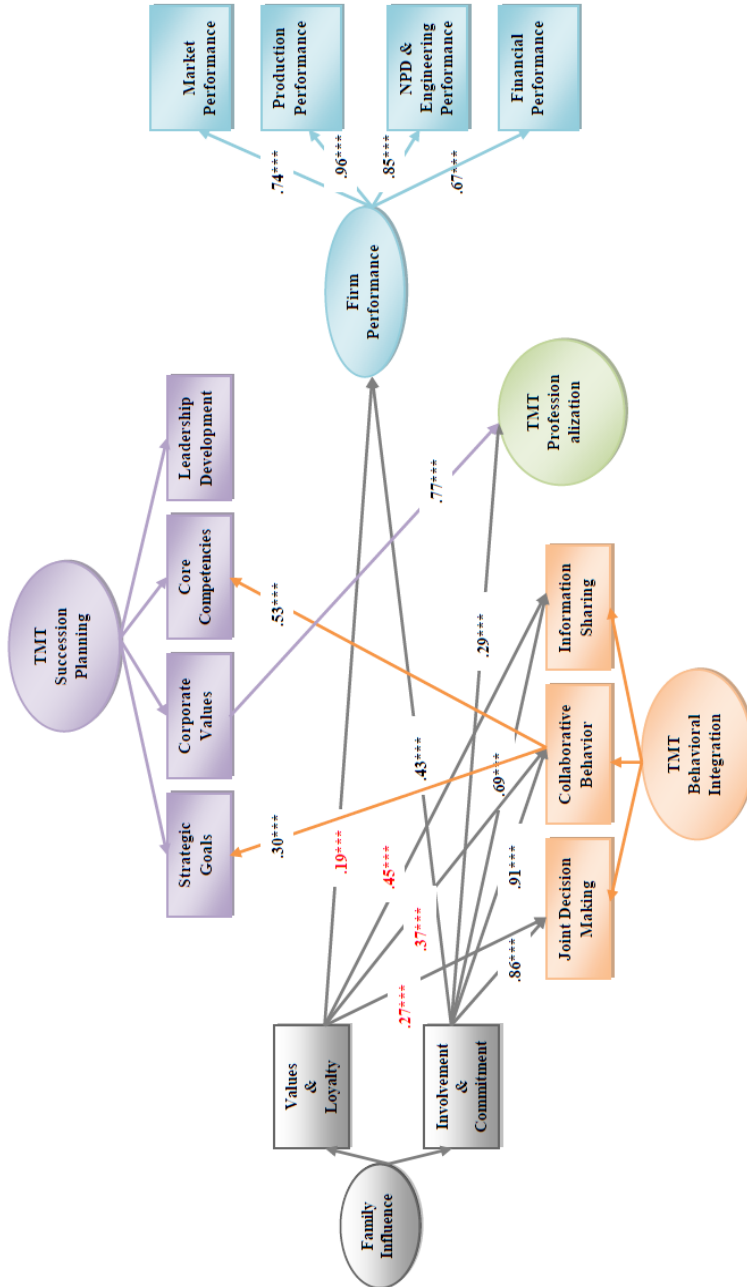


Figure 5: Standardized path coefficients for hypothesized model (Overall)

6. Conclusion

The overall purpose of this paper was to test the hypothesized relationships among family influence, top management team behavioral integration, top management team succession planning, top management team professionalization, market dynamism, and firm performance.

This study also made important contributions to identifying the differences between family members and professionals in relationships. Furthermore, this study addressed the shortcomings in family business research on how to measure family influence. A standardized F-PEC scale measuring power, experience and culture in the family business was used and combined in the research.

The results of the study indicated a positive relationship among culture (values & loyalty, involvement & commitment) – based family influence, Top Management Team Behavioral Integration and firm performance. A positive impact of collaborative behavior based Top Management Team Behavioral Integration on Top Management Team Succession Planning by means of strategic goals and core competencies were found.

Another finding was the positive impact of corporate values-based top management team succession planning on top management team professionalization. In addition, market dynamism was found to play no role on family influence.

Further, there was a significant perceptual difference between family and non-family executives about the degree of professionalization. Finally, there was a significant difference in the hypothesized relationships among overall, family, and non-family executives. Further, a study of environmental effects on family influence in different industries is also recommended. Moreover, surveys conducted in other countries and sectors can enhance the validity of this study's findings.

6.1. Recommendations for Further Research

A study on impacts of different management structures on top management teamBI, top management teamSP, and top management team professionalization in family firms operate in the automotive

supplier industry should enhance our understanding about family businesses.

Perceptual variations of market dynamism among pure family, pure non-family, and mixed management in family firms and relations to firm performance are recommended for the future study. “The larger and more established the business, the more non-family executives hold leadership positions” (Klein and Bell, 2007, p. 31). Non-executives role in strategic decisions is questionable since they hold their sit on the mixed management boards. To identify how dominant the family members are on the board should be interesting study in family firms operating in the automotive supplier industry in Turkey.

6.1.1. Limitations of the Study

The study is conducted within limitations. Survey responses represent a given point in time. These data are limited and do not adequately capture possible changes over time. The generalizability of the results of the study was limited, as the data was collected from one specific sector. The sample was limited to family businesses operating in the automotive supplier industry in Turkey without specific focus on the size of the company.

References

Anderson, R. C. and Reeb, D. M. (2003). 'Founding-family ownership and firm performance: evidences from the S&P 500'. *Journal of Finance*, 58, 1301–27.

Aronoff, C. E. and Ward, J. L. (1995), "Family-Owned Businesses: A Thing of the Past or a Model for the Future," *Family Business Review*, 8, (2), 121-130.

Aronoff, C. E., McClure, S. L., Ward, J. L. (2003), "Family Business Succession: The Final Test of Greatness," Family Enterprise Publishers.

Arregle, J., Hitt, M. A., Sirmon, D. G. and Very, P. (2007). 'The development of organizational social capital: attributes of family firms'. *Journal of Management Studies*, 44, 73–106.

Astrachan, J.H., Klein, S. B., Smyrniotis, K. X. (2002), "The F-PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving the Family Business Definition Problem." *Family Business Review*, 15, (1), 45-48.

Astrachan, J. H. and Shanker, M. C. (2003), "Family businesses contribution to the U.S. economy: A closer look," *Family Business Review*, 16, (3), 211-219.

Birley, S., Ng, D., Godfrey, A. (1999), "The Family and the Business," *Long Range Planning*, 32, (6), 598-608.

Cannella, A. A. and Holcomb, T. R. (2005). 'A multilevel analysis of the upper-echelons model'. In Dansereau, A. and Yammarino, F. J. (Eds), *Research in Multi-Level Issues*. Oxford: Elsevier, 197–237.

Carmeli, A. and Schaubroeck, J. (2006), "Top management team behavioral integration, decision quality, and organizational decline," *The Leadership Quarterly*, 17, 441-453.

Chittoor, R., Das, R. (2007), "Professionalization of Management and Succession Performance – A Vital Linkage," *Family Business Review*, XX, (1), 65-79.

Chrisman, J. J., Chua, J. H. and Litz, R. A. (2004). 'Comparing the

agency costs of family and non-family firms: conceptual issues and exploratory evidence'. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28, 335–54.

Chrisman, J. J., Chua, J. H., Steier, L. P. (2002), “The Influence of National Culture and Family Involvement on Entrepreneurial Perceptions and Performance at the State Level,” *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 26, 113-130.

Chrisman, J. J., Chua, J. H., Steier, L. P. (2003), “An introduction to theories of family business,” *Journal of Business Venturing*, 18, 441-448.

Chua, J. H., Chrisman, J. J., Sharma, P. (1999), “Defining the family Business by Behavior,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23, (4), 1-19.

Chua, J.H., Chrisman, J.J., and Sharma, P. ‘Succession and nonsuccession concerns of family firms and agency relationship with nonfamily managers.’ *Family Business Review* 16, no. 2 (2003a): 89–107.

Chua, J. H., Chrisman, J. J. and Steier, L. P. (2003b). ‘Extending the theoretical horizons of family business research’. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27, 331–8.

Corbetto, G., Salvato, C. A. (2004), “The Board of Directors in Family Firms: One Size Fits All?,” *Family Business Review*, XVII, (2), 119-134.

Cyert, R. M., J. G. March. 1963/1992. *A Behavioral Theory of the Firm*. 2Nd ed. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Dalton, D. R. and Dalton, C. R. (2005). ‘Upper echelons perspective and multi-level analysis: a case of the cart before the horse?’. In Dansereau, A. and Yammarino, F. J. (Eds), *Research in Multi-Level Issues*. Oxford: Elsevier, 249–61.

Davis, J. A., Tagiuri, R. (1989), “The Influence of Life Stage on

Father-Son Work Relationships in Family Companies,” *Family Business Review*, II, (1), 47-76.

Davis, J. A. (2001), “Definitions and Typologies of the Family Business,” Harvard Business School Press, 9-802-007, 1-14.

Dess, G. G. and Robinson, R. B. (1984), “Measuring organizational performance in the absence of objective measures: the case of the privately-held firm ad conglomerate business unit,” *Strategic Management Journal*, 5, 265-273.

DiMaggio, P. J., Powel, W.W. (1983), “The Iron Cage Revisited: Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields,” *American Sociological Review*, 48, (2), 147-160.

Drejer, A. (2000), “Organizational learning and competence development,” *The Learning Organization*, 7, (4), 206-220.

D’Souza, D. E. and Williams, F. P. (2000), “Toward a taxonomy of manufacturing flexibility dimensions,” *Journal of Operations Management*, 18, 577-593.

Dyer, W. G. (1988), ‘Culture and Continuity in Family Firms’, *Family Business Review*, 1 (1), 37-50.

Dyer, W. G. Jr. (2006), “Examining the Family Effect on Firm Performance,” *Family Business Review*, XIX, (4), 233-273.

Eddleston, K. A., Kellermanns, F. W. and Sarathy, R. (2008). ‘Resource configuration in family firms: linking resources, strategic planning and technological opportunities to performance’. *Journal of Management Studies*, 45, 26–50.

Elbanna, S. and Child, J. (2007), “The Influence of Decision, Environmental and Firm Characteristics on the Rationality of strategic Decision-Making,” *Journal of Management Studies*, 44, (4), 561-591.

Ensley, M. D., Pearson, A. W. (2005), “An Exploratory Comparison of the Behavioral Dynamics of Top Management Teams in family and Nonfamily New Ventures: Cohesion, Conflict, Potency, and Concensus,”

Entrepreneurship Theory and Practice, 1042-2587, Baylor University, 267-284.

Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman.

Finkelstein, S., Hambrick, D. C. (1990), "Top-management-team tenure and organizational outcomes: The moderating role of managerial discretion" *Administrative Science Quarterly*, 35,484-503.

Finkelstein, S. (1992), "Power in top management teams: Dimensions, measurement, and validation," *Academy of Management Journal*, 35, 505-538.

Finkelstein, S., Hambrick, D. C. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*. St. Paul, MN: West

Finkelstein, S., Hambrick, D. C. and Cannella, A. A. (2008). *Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations*, 2nd edition. St Paul, MN: West Publishing Company.

Gersick, K. E., Davis, J. A., Lansberg, I., McCollom, M. (1997), *Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business*, Harvard Business School Press.

Gilley, K. M., McGee, J. E., Rasheed, A. A. (2004), "Perceived Environmental Dynamism and Managerial Risk Aversion as Antecedents of Manufacturing Outsourcing: The Moderating Effects of Firm Maturity," *Journal of Small Business Management*, 42, (2), 117-133.

Global Automotive Financial review (October 2007), PricewaterhouseCoopers.

Gunasekaran, A. (1999), "Agile Manufacturing: A Framework for Research and Development," *International Journal of Production Economics*, 62, 87-105.

Habbershon, T. G. and Williams, M. (1999). 'A resource-based framework for assessing the strategic advantages of family firms'. *Family Business Review*, 12, 1–25.

Habbershon, T. G., Williams, M. and MacMillan, I. C. (2003). 'A unified perspective of family firm performance'. *Journal of Business Venturing*, 18, 451–65.

Haleblian, J., Finkelstein, S. (1993), "Top management team size, CEO dominance, and firm performance: the moderating roles of environmental turbulence and succession," *Academy of Management Journal*, 38, (4), 844-863.

Hambrick, D. C. and Mason, P. A. (1984), "Upper Echelons: The organization as a reflection of its top managers," *Academy of Management Review*, 9, (2), 193-206.

Hambrick, D. C. (1987), "The Top Management Team: Key to Strategic Success," *California Management Review*, 30, (1), 88-105.

Hambrick, D.C., D'Aveni, R.A. (1992), "Top Team Deterioration as Part of the Downward Spiral of large Corporate Bankruptcies," *Management Science*, 38, (10), 1445-1466.

Hambrick, D. C. (1994), "Top management groups: A conceptual integration and reconsideration of the team label," *Research in Organizational Behavior*, 6, 171-214.

Hambrick, D. C. (1995), "Fragmentation and the Other Problems CEOs Have with Their Top Management Teams," *California Management Review*, 37, (3), 110-127.

Hambrick, D. C. (2007), "Upper Echelons Theory: An Update," *Academy of Management Review*, 32, (2), 334-343.

Handler, W.C., Kram, K. E. (1988), "Succession in family firms: The problem of resistance," *Family Business Review*, 1, (4), 361-381.

Handler, W.C. (1989), "Methodological Issues and Considerations in Studying Family Business," *Family Business Review*, II, (3), 257-276.

Hannan, M. T., Freeman, J. (1977), "The Population Ecology of Organizations," *American Journal of Sociology*, 82, (5), 929-964.

Homburg, C., Krohmer, H., Workman Jr, J. P. (1999), "Strategic Consensus and Performance: The Role of Strategy Type and market Related Dynamism," *Strategic Management Journal*, 20, 339-357.

Ibrahim, A. B., Soufani, K., Lam, J., (2001), "A study of succession in a family firm," *Family Business Review*, XIV, (3), 245-258.

Ibrahim, A. B., McGuire, J., Soufani, K., Poutziouris, P. (2004), "Patterns in strategy formation in a family firm," *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 10, (1/2), 127-140.

Jaworski, B. J., Kohli, A. K. (1993), "Market Orientation: Antecedents and Consequences," *Journal of Marketing*, 57, (3), 53-70.

Jensen, M. C. and Meckling, W. H. (1976). 'Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure'. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-60.

Kelly, L. M., Athanassiou, N., Crittenden, W. F. (2000), "Founder Centrality and Strategic Behavior in the Family-Owned Firm," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25, (2), 27-42.

Klein, S.B. (2000), "Family Businesses in Germany: Significance and Structure," *Family Business Review*, XIII, (3), 157-182.

Klein, S.B., Astrachan, J.H., Smyrnios, K.X. (2005), "The F-PEC Scale of Family Influence: Construction, Validation, and Further Implication for Theory," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, (3), 321-340.

Klein, S. B., Bell, F. A., (2007), "Non-Family Executives in family Businesses A Literature Review," *Electronic Journal of Family Business Studies (EJFBS)*, 1, (1), 19-37.

Lansberg, I. (1988), "The succession Conspiracy," *Family Business Review*, I, (2), 119-143.

Lansberg, I. (1999), "Succeeding Generations," Harvard Business School Press, Boston.

Lau, D. C. and Murnighan, J. K. (1998). 'Demographic diversity and faultlines: the compositional dynamics of organizational groups'. *Academy of Management Review*, 23, 325–40.

Lubatkin, M. H., Schulze, W. S., Ling, Y. and Dino, R. N. (2005). 'The effects of parental altruism on the governance of family-managed firms'. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 313–30.

Malone, C. S. (1989) "Selected Correlates of Business Continuity Planning in the Family Business," *Family Business review*, 2, (4), 341-353.

McConaughy, D. L. (2000). 'Family CEOs vs. nonfamily CEOs in the family-controlled firms: an examination of the level and sensitivity of pay to performance'. *Family Business Review*, 13, 121–31.

Michel, J. G., Hambrick, D. C. (1992), "Diversification Posture and Top Management Team Characteristics," *Academy of Management Journal*. Briarcliff Manor, 35, (1), 9-29.

Miller, D. and Le Breton-Miller, I. (2006). 'Family governance and firm performance: agency, stewardship, and capabilities'. *Family Business Review*, XIX, 73–86.

Milliken, F. J. (1990), "Perceiving and interpreting environmental change: An examination of college administrators interpretation of changing demographics," *Academy of Management Journal*, 33, (1), 42-63.

Nordqvist, M. (2005), "Familianness in Top Management Teams: Commentary on Ensley and Pearson's An Exploratory Comparison of the Dynamics of Top Management Teams in family and Nonfamily New Ventures: Cohesion, Conflict, Potency, and Consensus," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1042-2587, Baylor University, 285-291.

Pearson, A., Carr, J. C. and Shaw, J. (2008). 'Clarifying the familiness construct: a social capital perspective'. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32, 949–69.

Pettigrew, A. (1992). 'On studying managerial elites'. *Strategic Management Journal*, 13, 163–82.

Prastacos, G., Soderquist, K., Wassenhove, L. V. (2002), "An integrated framework for managing change in the new competitive landscape," *European Management Journal*, 20, (1), 55-71.

Priem, R. L., Rasheed, A. M. A., Kotulic, A. G. (1995), "Rationality in Strategic Decision Processes, Environmental Dynamism and Firm Performance," *Journal of Management*, 21, (5), 913-929.

Ruekert, R. W., O. C. Walker, Jr. ve K. J. Roering (1985), "The Organization of Marketing Activities: A Contingency Theory of Structure and Performance", *Journal of Marketing* , Vol. 49, No. 1, pp. 13-25.

Schulze, W. S., Lubatkin, M. H., Dino, R. N. and Buchholtz, A. K. (2001). 'Agency relationships in family firms: theory and evidence'. *Organization Science*, 12, 99–116.

Schulze, W. S., Lubatkin, M. H. and Dino, R. N. (2002). 'Altruism, agency, and the competitiveness of family firms'. *Managerial Decision Economics*, 23, 247–59.

Schulze, W. S., Lubatkin, M. H. and Dino, R. N. (2003). 'Toward a theory of altruism in family firms'. *Journal of Business Venturing*, 18, 473–90.

Shanker, M.C., Astrachan, J. H. (1996), "Myths and realities: family businesses contribution to the US economy - A framework for assessing family business statistics," *Family Business Review*, 9, (2), 107-119.

Sharma, P. (2008). 'Familiness: capital stocks and flows between family and business'. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32, 971–7.

Sharma, P., Chrisman, J.J., Chua, J.H. (1997), "Strategic management

of the family business: past research and future challenges,” *Family Business Review*, 10, (1), 1-36.

Sharma, P. B., Garg, S., Gupta, P.C. (2004), “Market Dynamism, Manufacturing Flexibility and Type of Automation in Indian Industries: A Survey,” *Proceedings of the 34th International MATADOR Conference*, Srichand Hinduja (Ed.), 365-402.

Sharma, P. and Irving, P. G. (2005). ‘Four bases of family business successor commitment: antecedents and consequences’. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, 13–33.

Simon, M., Elango, B., Susan, M., Savelli, S. (2002), “The Successful Product Pioneer: Maintaining Commitment while Adapting to Change,” *Journal of Small Business Management*, 40, (3), 187-203.

Simsek, Z., Veiga, J. F., Lubatkin, M. H., Dino, R. N. (2005), “Modeling the Multilevel Determinants of Top management Team Behavioral Integration,” *Academy of Management Journal*, 48, (1), 69-84.

Smith, K. G., Smith, K. A., Olian, J. D., Sims, H. P. Jr., O’Bannon, D. P. Scully, J. A. S. (1994), “Top Management Team Demography and Process: The Role of Social Integration,” *Administrative Science Quarterly*, 39, (3), 412-437.

Songini, L. (2006), “The professionalization of family firms: theory and practice,” *Handbook of Research on Family Business*, Edgar Elgar Publishing, Inc., 269-279.

Staggenborg, S. (1988), “The Consequences of Professionalization and Formalization in the Pro-Choice Movement,” *American Sociological Review*, 53, (4), 585-605.

Sutcliffe, K. M. and Zaheer, A. (1998), “Uncertainty in the transaction environment: An empirical test,” *Strategic Management Journal*, 19, (1), 1-23.

(TAYSAD) Taşıt Araçları Yan Sanayicileri Derneği <http://www>.

taysad.org.tr

Tegarden, L., F., Sarason, Y., Banbury, C. (2003), "Linking Strategy Processes to Performance Outcomes in Dynamic Environments: The Need to Target Multiple Bull's Eyes," *Journal of Managerial Issues*, XV, (2), 133-153.

Uhlener, L. M. (2005), "The Use of the Guttman Scale in Development of a Family Orientation Index for Small-to-Medium-Sized Firms," *Family Business Review*, XVIII, (1), 41-56.

Vancil, R. F. 1987. *Passing the baton: managing the process of CEO Succession*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Villalonga, B. and Amit, R. (2006). 'How do family ownership, control and management affect firm value?'. *Journal of Financial Economics*, 80, 385–417.

Wu, S., Levitas, E. and Priem, R. L. (2005). 'CEO tenure and company invention under differing levels of technological dynamism'. *Academy of Management Journal*, 48, 859–73.

Yuchtman, E., and S. Seashore (1967) 'A System Resource Approach to Organizational Effectiveness,' *American Sociological Review*, Vol. 32; pp. 891-903.

Atatürk Dönemi Türkiye Ekonomisi ve Osmanlı İmparatorluğu'ndan Devralınan Miras

Turan Yay¹

¹Yeditepe University, turan.yay@yeditepe.edu.tr

ORCID (0000-0003-3729-9264)

Öz

Bu çalışma Atatürk Dönemi (1923-1938)'ndeki iktisadi gelişmeleri ve iktisat politikalarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel önermesi; dönemin iktisadi gelişmelerinin yeterli bir değerlendirilmesinin, dünyadaki aynı dönemdeki iktisadi gelişmeler ve Osmanlı İmparatorluğu'ndan devralınan tarihsel iktisadi ve toplumsal miras dik-kate alınmaksızın yapılamayacağıdır. Bu nedenle çalışmanın ilk bölümünde, Osmanlı İmparatorluğu'nun, dünya ekonomisi ile bütünleşmesi (entegrasyonu) bağlamında iktisadi ve toplumsal yapısındaki gelişmeler ve Cumhuriyetin devraldığı miras değerlendirilmeye çalışılacaktır. İkinci bölümde ise, Atatürk Dönemi'ndeki iktisadi gelişmeler ve uygulanan iktisat politikaları iki alt-dönemde (1923-1929 ve 1930-1938) tartışılacaktır.

Submission Date: 28.03.2019

Acceptance Date: 30.05.2019

Contemporary Research in Economics and Social Sciences Vol:3 Issue:1 Year: 2019,
pp. 77-113

JEL: N15, N45, N75

Anahtar Kelimeler: Atatürk Dönemi Türkiye Ekonomisi, Osmanlı İmparatorluğu'ndan Devralınan Miras, İktisadi Gelişme, İktisat Politikaları, Dünya Ekonomisi ile Entegrasyon, Sanayileşme, Makro İktisat Tarihi

Turkish Economy during Kemal Atatürk's Era (1923-1938) and the Legacy of Ottoman Empire

Abstract

This paper aims to evaluate economic developments and economic policies during Kemal Atatürk's Era (1923-1938) in Turkey. The main argument of this study is that it is impossible to assess the seeconomic developments in Turkey without regarding the economic and social developments in the foreign world in the same period and the legacy of Ottoman Empire. The paper consists of two sections. In the first section, we will assess the developments in economic and social structure in the Ottoman Empire in the context of the integration process with the world economy and the legacy of Ottoman Empires to the Republic of Turkey. In the second section, Atatürk Era's economic developments and applied economic policies will discuss in two subperiods (1923-1929 and 1930-1938).

JEL:N15, N45, N75

Keywords: Turkish Economy in Atatürk' Era, Legacy of Ottoman Empire, Economic Development, Economic Policies, Integration to World Economy, Industrialization, Macroeconomic History

1. Giriş

Çalışmamızda Cumhuriyet İktisat Tarihinde “Atatürk Dönemi” olarak adlandırılan 1923-1938 dönemindeki iktisadi gelişmeler ve uygulanan iktisat politikaları değerlendirilmeye çalışılacaktır. Çalışmamızın temel önermesi; dönemin iktisadi gelişmelerinin ve uygulanan iktisat politikalarının yeterli bir değerlendirilmesinin, dünyadaki aynı dönemdeki iktisadi gelişmeler ve Osmanlı İmparatorluğu’ndan devralınan tarihsel iktisadi ve toplumsal miras dikkate alınmaksızın yapılamayacağıdır. Bu nedenle çalışmanın ilk bölümünde, Osmanlı İmparatorluğu’nun, dünya ekonomisi ile bütünleşmesi (entegrasyonu) bağlamında, iktisadi ve toplumsal yapısındaki gelişmeler ve Cumhuriyetin devraldığı miras değerlendirilmeye çalışılacaktır. İkinci bölümde ise, Atatürk Dönemi’nin iktisadi gelişmeleri değerlendirilecektir.

2. Osmanlı İmparatorluğu ve Dünya Ekonomisi ile Entegrasyonu

Atatürk Dönemi, Osmanlı-Türk Toplumunun, militarist, tarım ekonomisinin hâkim olduğu, ulusal değil (non-national) ama çok-dinli, çok-etnisiteli çeşitli kurumsal yapılar üzerine inşa edilmiş bir iktisadi ve sosyal sistemden, iktisadi örgütlenmesinin piyasaya dayandığı, sanayileşmeyi amaçlayan bir ulus-devlete dönüşüm sürecinin, on beş yıl gibi kısa ama önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Quataert, 2005; İslamoğlu-İnan 1991; Akat,1983; Gürsel,2009).

Kapitalizm-öncesi Osmanlı ekonomisinin kapitalist dünya ekonomisi ile etkileşme ve dönüşüm süreci, iktisat tarihinde merkantilist dönem olarak adlandırılan 16. ve 18. yüzyıllar arasındaki iki buçuk, üç asırlık dönemde Batı Dünyasında görülen sosyal, iktisadi ve bilimsel/teknolojik gelişmeler bağlamında ele alınabilir. Bu bağlamda ulus devletlerin ortaya çıkması, Rönesans ve Reform hareketleri, sonrasında Fransız İhtilali ve Aydınlanma Hareketleri gibi gelişmeler, kapitalizmin gelişiminin önünü açan siyasal, toplumsal ve kurumsal yapıların (Batı Medeniyeti’nin) oluşmasına yardımcı olmuştur. Benzer şekilde başta İngiltere olmak üzere (Fransa, Hollanda, Almanya, İtalya gibi) bir dizi Avrupa ülkesindeki bilimsel/teknolojik gelişmeler Sanayi Devrimi’ne yol açarken, kırsal ve kentsel kesimlerdeki geleneksel üretim yapıla-

rında da çözümlere neden olmuştur. Kapitalist (ilkel) sermaye birikiminin temellerinin atıldığı (Bkz. Heilbroner ve Milberg, 2012, B1.3 ve 4) ticari kapitalizmden sanayi kapitalizme geçiş sürecinde, söz konusu bu ülkelerin mamul mallarına pazar ve sanayilerine hammadde bulma amacıyla giriştikleri sömürge edinme“rekabetçi mücadele süreci”¹ (Pamuk, 2007: 238) dünya ticaretinin gelişimine ve kapitalist ilişkilerin dünya ölçeğinde yayılmasına yol açtığı gibi, kapitalist sermaye birikimine de önemli bir ivme kazandırmıştır (Mason, 2011: 93-102).

Osmanlı İmparatorluğu'nun Batı Dünyası ile etkileşimi de aşağı yukarı bu döneme, özellikle 18. ve 19 yüzyıla rastlar: Bu dönem, bakış yönüne göre, Batı Dünyasının [ve ondaki “Büyük Dönüşüm” (Karl Polanyi) olarak adlandırılan gelişmelerin], bilim/teknoloji, uluslararası ticaret ve yatırım, siyasal/kurumsal gelişmeler ve ideolojik düşünce kanalları ile Osmanlı İmparatorluğuna nüfuzu olarak adlandırılabilceği gibi (Zürcher, 2001:2-4), Osmanlı İmparatorluğu'nun “gerileme değil dönüşüm süreci” olarak da ifade edilebilir (Quataert,2005:37).

Klasik Dönem olarak adlandırılan 1300-1683 Döneminde Osmanlı İmparatorluğu bir “fütühat devleti” idi; devlet sisteminin kendini yeniden üretmesinde savaşların ve fetihlerin önemli bir rolü vardı. Bu nedenle Osmanlı üretim düzeni, siyasi sistemi ile askeri, idari, iktisadi ve mali sistemleri arasında sıkı bir ilişkinin bulunduğu bürokratik bir komuta ekonomisiydi.

Osmanlı İmparatorluğu “Devlet-i Alîyye-i Ebed-müdded” anlayışıyla kurulmuştu (Genç, 2013: 33). Osmanlı Devlet anlayışının kökenleri, İslamiyet öncesi Orta Asya Türk Devlet anlayışına kadar uzanmaktadır. İran ve Hint kültürleri ile de benzerlik gösteren bu anlayışta, “hükümdarın mutlak otoritesi” ve “örf” adı verilen kanun çıkarma yetkisi söz konusudur. İslamiyet'in kabulünden sonra “devletin dini, Din-i İslam” olduğundan, şeriat hem kamu hayatını hem de bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyen, dini temellere dayanan kanunlar bütünüydü. Şeriata göre, hükümdar bir kanun koyucu olamazdı, sadece kanunun uygulanı-

1 Avrupalı Emperyalist ülkeler 1500'lerde yeryüzünün %7'sini kontrol ediyorken, 1800'de %37'sini, 1914'te ise %84'ünü kontrol ediyorlardı (Mason, 2011:100)

şının gözetimcisi olabilirdi ve bu nedenle hükümdar şeriat üzerinde yorumda da bulunamazdı. Sonuçta şeriattan başka kanun olmaması gerekirdi. Ancak Osmanlı Devleti “şeriati aşan bir hukuk düzeni”ne sahipti (İnalçık, 2005: 27). Bu, hükümdarın, sırf kendi iradesi ile şeriatın alanına girmeyen alanlarda “örf” olarak adlandırılan kanun koyma yetkisine sahip olmasını ifade ediyordu. Her ne kadar son kertede prensip olarak şeriat kanunlarının üstünlüğü kabul edilse de, hem şeriatın uygulanmasının mutlak bir sivil otorite gerektirmesi düşüncesi, hem de devletin düzeni ve varlığının sürdürülmesi, bir başka ifade ile “kamu yararı” gerekçesiyle, örfi (Sultanî) kanunların gerekliliği benimsenmişti. Fatih’in zamanında çıkarılan biri askeri, diğeri reayaaya ait iki Kanunname, aynı zamanda, Osmanlı toplumunda belli başlı iki toplumsal sınıfın bulunduğunu gösteren kurumsal-hukuksal bir belgedir: Askeri ve reaya sınıfları. Askeri sınıf, devlet hizmetinde maaş karşılığı çalışan tüm sınıfları içerirken, reaya sınıfı, asker sınıf dışında devlete vergi veren bütün tebaa, tarım mensubu, esnaf ve tüccarı ifade ediyordu (İnalçık, 2005:36; İslamoğlu-İnan, 1991).

Tarihçi Niyazi Berkes Osmanlı toplum düzeninin belli başlı prensiplerini şöyle sıralamaktadır (Berkes,2013:383):

“Devlet ile toplum arasında kesin bir ayırım yapmak; toplum ekonomisini devletin siyasal (ki aynı zamanda askeri demektir...) çıkarlarının amaçlarına göre sınırlandırmak ve kontrol etmek; feodal tarım, kasaba endüstrisi ve despotik merkeziyetçi idarenin endüstriyel-militer kompleksinin gücü gibi başka koşullar altında yan yana yaşayamaz ekonomi bölümlerini birbirine etki yapmayacak biçimde yan yana yürütmek; serbest piyasa mekanizmasına meydan vermemek; iç ve dış ticareti hazine çıkarlarına göre yürütmek; her şeyin üstünde hazine gelirlerini sağlam tutmayı amaç edinen bir ‘maliye’ (devlet ekonomisi)gütmek.”

Anlaşılan o ki Osmanlı Toplum Düzeninin en önemli özelliği devletin (ve dolayısıyla toplumun) “dirliği ve düzeni” idi. Bu ise, ayrıntılı bir komuta ekonomisini, başta toprak olmak üzere, emek, sermaye, tüm üretim faktörlerinde devlet kontrolünü gerektiriyordu. Her şeyden önce, pre-kapitalist tarım toplumunda en önemli üretim faktörü ve ser-

vetin kaynağı “mülk”, toprak, devlete aitti.² Devlet, zirai topraklardaki gibi açık ve net kanun hükümlerine dayanmasa da, fiziki sermaye yatırımlarında da (madenler, altyapı yatırımları) en büyük paya sahipti. Ayrıca, ticaretin gerçekleştirildiği, “bedesten, çarşı, boyahane, basmahane, mumhane” gibi, o döneme göre önemli fiziki sermaye yatırımları gerektiren tesisleri de devlet, ya doğrudan kendi inşa ederek devlet mülkiyetinde tutmuş, ya da vakıflar aracılığıyla bir çeşit kamu mülkiyeti şeklinde kontrolü altına almıştır. Bunların dışındaki mülklerin de büyük kısmı askeri zümrenin elinde bulunduğundan, bu sınıfın tabi olduğu mülkiyet ve miras rejimi (müsadere) nedeniyle, mülkün devlet ya da vakıflara intikali olasılığı oldukça yüksekti (Genç, 2013:83-84).

Devlet fiziki sermaye mülkiyeti yanında, diğer üretim faktörlerinin dağılımı, hareketleri ve fiyatlarını (kâr, faiz, rant ve ücret) da miktar ve oran olarak doğrudan ya da dolaylı olarak sıkı bir regülasyona tabi tutuyor; klasik dönemde faktörlerin bir araya getirilerek üretimini ise reaya ve esnafa bırakıyordu: Bir üretim faktörü olarak emeğin (reaya) yer değiştirmesi yasak olduğu gibi, şehirlerdeki esnafların lonca sistemi dahilinde usta, kalfa ve çırak sayıları ve nitelikleri de belirli kurallara tabi idi. Hiç şüphesiz pazarda, nihai ürünlerin mübadele ilişkilerinde de narh sistemi/idari fiyatlar geçerli idi ve şehirler arası ticarete gümrük vergisi söz konusu idi (Bkz. Genç,2013).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, devletin “dirlik ve düzeni”, daha açık ifade ile, “devlet faaliyetlerinin aksamadan yürütülmesi, sosyal düzenin korunması ve toplumsal yaşamın sürdürülmesi” amacı, iktisadi düzeyde, “ihtiyaç ekonomisi” (iaşe) amacına, toplumun ihtiyaçlarının bol ve ucuz, aksamadan tedariki amacına dönüşüyordu. Bu ise, tarımsal üretimin her aşamasının sıkı devlet kontrolünde olduğu bir komuta ekonomisi yaratıyordu (Bkz. Genç, 2013:39-63): Reayanın mirî toprak düzeninde, küçük üretici-çiftçi olarak gerçekleştirdiği tarımsal ürün, reayanın bağlı olduğu bölgesel üretim birimi “kaza”lara gönderilirdi. Burada bazı tarımsal ürünler yine sayı ve büyüklükleri devletçe belirlenmiş,

2 Osmanlı İmparatorluğu’nda “mülk” bugün olduğu gibi özel mülkiyeti değil, devletin sahip olduğu toprakları, “mal” ise, bu topraklardan (mülkten) devlet hazinesine girecek geliri/serveti ifade ediyordu (Berkes, 2013:383)

eşitlikçi, cemaatçi zihniyetle çalışan loncalardaki esnaflarca işlenerek halkın mamul mal ihtiyacı karşılanırken, geri kalan ürünlerden ordu ve sarayın payı ayrıldıktan sonra, kalan kısım, öncelik İstanbul olmak üzere diğer şehirlere gönderilirdi. Ürünlerin şehirlerarası zor ve maliyetli nakli, ülke içi (şehirlerarası) gümrük vergilerini ödeyerek tüccarlar tarafından gerçekleştirildi. En nihayetinde yine de ürün kalırsa, ihracatı düşünülürdü. Burada ihtiyaç (iaşe) ekonomisinin, dış ticarete de ilginç, “anti-korumacı” bir yansıması söz konusu idi: İhracat sıkı izin ve yüksek vergilere tabi iken, ithalat ise neredeyse tamamen serbest ve son derece düşük oranlarda vergilendiriliyordu. Osmanlı İmparatorluğu “anti-korumacı” dış ticaret politikasının yanlışlığını, 1838 Dış Ticaret Anlaşması'nı izleyen 30 yıl boyunca yüksek dış ticaret açığı vererek, bir anlamda deneme yanılma yoluyla öğrenmiş, ihracat ürünleri üzerindeki vergileri ancak 1869'da %1'e indirmiştir (Genç, 2013:90).

Yine “devletin bekası”, devlet faaliyetlerinin aksamadan yürütülmesinin her şeyden önemli olması, devlet gelirlerinin mümkün olduğu kadar artırılması ve sağlam bir bütçeyi gerektiriyordu. Bir yanda artan savaş harcamaları ve Batı ile eklemlenme sürecindeki reform hareketleri, diğer yanda mevcut iktisadi yapı (düşük verimli tarımsal üretim, aynı vergi sistemi, sınırlı parasal mübadele ilişkileri şeklindeki tarımsal üretim düzeni)³ klasik iktisadi-mali ilişkiler düzenini de değişime zorlamış ve devletin bütçe açıkları vermesine ve nihayetinde finansal iflasına yol açmıştır.

Osmanlı toplum düzenine ilişkin söz konusu bu yapısal özellikler ve kurumlar, vurgu özel (toprak) mülkiyetin(in) olmaması üzerinde olmak üzere, bir kapitalizm-öncesi (pre- capitalist) tarım toplumunu tanımladığını söyleyebiliriz. Burada önemli olan, söz konusu bu kapitalizm-öncesi iktisadi-kurumsal yapıların çözülmesi/dönüşümü, Batı Avrupa ülkelerinde kendilerinin içsel tarihsel-kurumsal gelişmeleriyle gerçekleşirken, Osmanlı İmparatorluğu'nda, dış etkilerle, Batı Avrupa'daki “Büyük Dönüşüm”ün uzun dönemli etkileri ile gerçekleşmiştir.

Yukarıda belirttiğimiz gibi Osmanlı İmparatorluğu fütuhat devleti

3 Osmanlı toprak-tarımsal üretim düzeninin gelişimi (tımar, iltizam ve malikâne) ve Devlet köylü ilişkileri konusunda Bkz. Genç, 2013; İslamoğlu-İnan, 1991.

idi ve 18. Yüzyıla kadar bu alanda Batıya karşı üstünlüğü vardı. Bu tarihe kadar tabii ki Batı Avrupa ülkeleri ile gerek askeri gerek ticari gerekse yer yer teknoloji konularında ilişkileri olsa da, bu tarihten itibaren söz konusu alanlarda güç dengesinin Batıya geçmesi, ilişkilerin boyutunda miktar, hız ve nitelik değişimine yol açmıştır. Dönüşüm sürecinin başlangıcı konusunda her zaman belirli bir tarih vermek doğru olmasa da, iktisat tarihçileri, Osmanlı ordusunun 17. yüzyılın son çeyreğinde Viyana Bozgunu (1683) ile başlayan peşpeşe yenilgileri ve sonrasında yapılan Karlofça (1699) ve Pasarofça (1718) Anlaşmalarını işaret ederler (Göcek 1987; Quataert 2005). Bu savaşlarla Osmanlılar, en iddialı oldukları askeri alanda oyunun kurallarının (savaş teknolojisinin) değiştiğini, önemli ölçüde toprak kaybetmeler de kalan toprakları koruyabilmek için bu yeni askeri teknolojileri öğrenmek zorunda olduklarını fark etmişlerdir. Bir anlamda Batı ile *diplomatik ilişkilere* askeri-teknolojik bilgi ihtiyacı için girişen Osmanlılar, ilk önce (Batılı uzmanların yardımıyla) askeri reformlara girişmişlerdir. Böylece diyebiliriz ki askeri reformlarla başlayan ve giderek iktisadi, politik, kurumsal ve düşünsel alana uzanan Batı nüfuzu, 18. yüzyıldan itibaren “önce *Osmanlı asker-sivil devlet adamlarının (dignitaries) gözlemleri, onaylamaları ve uygulamalarından geçtikten*” sonra tüm topluma yayılmıştır (Göcek, 1987:6). Teknolojik gelişmeler, okyanus ötesi keşifler ve giderek devlet kontrolünün dışına çıkan dış ticaretin gelişmesiyle zenginleşen başta Fransa olmak üzere Batı Ülkeleri için, Osmanlı İmparatorluğu çok cazip bir pazardı. 18. yüzyılın başında dış ticaretle başlayan bu etkileşim, yüzyılın sonunda batı ürünlerinin tüm Osmanlı topraklarının istilasına ve yerli üretimin (özellikle geleneksel tekstil ve dokumacılığın) olumsuz etkilenmesine yol açmıştı (Göcek, 1976).

Osmanlı İmparatorluğu'nun Batı ile etkileşim içinde iktisadi ve toplumsal dönüşüm süreci, tüm 19. Yüzyıl boyunca, ama özellikle dünya ticaret ve sermaye hareketlerinin önemli bir artış gösterdiği I. Küreselleşme Dönemi'nde (1850-1914) de ivme kazanarak sürmüştür. Bu dönemde, İngiltere'nin liderliğinde, her ülkenin parasını belirli bir altın karşılığına bağladığı ve ülke içi politikaların uluslararası sermaye hareketlerinin akışına göre belirlendiği Altın Standardı Uluslararası Para

(Sabit Döviz Kuru) Sistemi geçerli idi (Obstfeldand Taylor, 2004).

İngilizlerin dünya ekonomisindeki hakimiyetinin Osmanlı Ekonomisine yansımalarının belgesi ise, 1838 Osmanlı İngiliz Serbest Ticaret (Baltalimanı) Anlaşması idi. Söz konusu bu ticari anlaşma, Osmanlı aydın-bürokrat kesimin, “modernleşme” ve “batılılaşma” olarak adlandırılan siyasal- kurumsal dönüşüm projesini başlattığı Tanzimat Fermanı (1839) ile aynı döneme denk düşmektedir (Pamuk, 2007 ve 2014).

Söz konusu bu süreçte Osmanlı İmparatorluğu'nun kapitalist dünya ekonomisi ile entegrasyonu ve tarım ürünlerinde uzmanlaşmış bir çevre ülkesine dönüşüm süreci, eşanlı olarak bir dizi siyasal, sosyal ve kurumsal gelişme ve dönüşümler⁴, ve nihayetinde Osmanlı İmparatorluğu'nun parçalanmasına yol açan on yılı aşkın art arda gelen savaşlar [Balkan Savaşı (1912-1913), I. Dünya Savaşı (1914-1918), Kurtuluş Savaşı (1920- 1922)], Atatürk Dönemi iktisadi gelişmelerinin doğal olarak en önemli belirleyicisi olmuştur (Pamuk, 2007: 238). Bu anlamda, iktisadi ve sosyal kurumsal gelişmeler açısından, Osmanlı ile Cumhuriyet arasındaki tam bir süreklilik söz konusudur. (Ahmad, 1985:222 ve 237; Keyder,1983:1068). Tarihçi Feroz Ahmad'a göre bu süreklilik yalnızca Batının tek yönlü bir zorlamasına dayanmıyordu; Osmanlıların bilinçli tercih ya da tepkileri de bu yöndeydi (Ahmad, 2017:11-12)⁵:

4 Burada, 19. Yüzyıl boyunca gerçekleşen Sened-i İttifak (1808), Gülhane Hattı Hümayunu (1839), Islahat Fermanı (1856), Kanuni Esasi (1876) ve 1909 Anayasası çizgisinde siyasal-anayasal gelişmeler (Monarşiden Parleментар Monarşiye Dönüşümü) (Bkz, Erdoğan, 2001), sosyal-kurumsal yapıdaki değişimler (Ordu, bürokrasi ve eğitim alanında modernizasyon, Tercüme Odası ve yeni okulların açılması), Batının siyasal ve iktisadi fikirlerinin Osmanlı Aydınlanma nüfuzu, Batı Ülkelerinin, Osmanlı İmparatorluğu'nu her şekilde sömürmekle birlikte, siyasal olarak varlığını sürdürmesini stratejik olarak önemli görmeleri (Bkz. Ahmad, 2017, Quataert, 2005, Zürcher, 2001) gibi konuları kastediyoruz.

5 FerozAhmad (1985:222 ve 238)'a göre “[Kemalistlerin seçimleri] büyük ölçüde Genç Türklerden devraldıkları sosyo-ekonomikdurum tarafından belirlenmişti ve Kemalistler *sürekliliği* seçtiler. Onlar da, kendilerinden önceki Genç Türkler gibi, bir burjuvazi yaratma sürecini devam ettirmeye ve yeterince güç kazanır kazanmaz da, meşrutî monarşi yerine bir Cumhuriyet yönetimi altında burjuvazinin egemenliğini kurmaya yöneldiler.” Yine Ahmad Kemalizm'in “hem düşünce hem de toplumsal temel bakımından öncelleri olduğunu (...ve) Genç Türk döneminin (1908-1918) katkısını göz ardı etmenin” “tarih dışı bir tutum” olacağını ileri sürer.

Osmanlı asker-sivil bürokrasisi, Batının hakimiyetinde oluşan yeni dünya düzeninde Osmanlı-Türk toplumunun mutlaka bir yeri olması gerektiğini düşünmüş, bunun için de ordunun modernleştirilmesinin ötesinde, modern siyasal, toplumsal ve ekonomik bir yapı kurulması için var gücüyle çalışmıştır.

Osmanlı İmparatorluğunun Batı ile özellikle iktisadi etkileşim ve bütünleşme süreci üç kanalla gerçekleşmiştir.

2.1. Dış Ticaret Kanalıyla Ticari Entegrasyon

1830'lardan, I. Dünya Savaşı'na kadar uzanan yaklaşık yüz yıllık Batı ile eklemlenme sürecinde Osmanlı ekonomisi, giderek tarımsal mallar üretiminde uzmanlaşmış, tarımsal mallar ihraç eden ve mamul mallar (ve bazı gıda maddeleri) ithal eden bir çevre ekonomisine dönüşmüştür. Bu dönüşüm sürecinde rol oynayan kanalların başında, dış ticaret kanalı geliyordu.

Söz konusu dönemde Osmanlı dış ticareti, sanayileşmiş Batı ülkelerinin üretim düzeylerinde ve dünya ticaretindeki uzun dönemli konjonktürel gelişmelere bağlı olarak bir gelişme trendi göstermiştir (Pamuk, 1985a). 1838 Osmanlı İngiliz Ticaret Anlaşması ve izleyen birkaç yıl içinde diğer Avrupa ülkeleri ile de imzalanan benzer anlaşmalar, dış ticaretin kurumsal-hukuksal temelini oluşturmuştur. Anlaşma öncesinde ithalat ve ihracat üzerinden %3 gümrük resmi, malların ülke içi taşınmasından da %8 ülke-içi (kara) gümrük vergisi alınıyordu. Anlaşma ile ihracattan alınan vergiler %12'ye, ithalattan alınan vergiler ise %5'e çıkarılıyordu. Ayrıca yabancı tüccarlar iç gümrük vergilerinden muaf oluyorlardı. Anlaşmanın önemli yanı, gümrük vergilerinin oranlarından çok, dış ticaret üzerindeki devlet kontrollerinin önemli bir kısmından vazgeçilmesiydi.⁶ Anlaşma ile ilgili vurgulanması gereken diğer önemli noktalar da şu şekilde sıralanabilir: İlk, Osmanlı İmparatorluğu belirli

6 1860'ta ihraca üzerinden alınan gümrük vergisi %1'e indirilmiş ve bu I. Dünya Savaşı'na kadar sürmüştür; ithalattan alınan gümrük vergisi ise 1861'de %8'e, 1905'te %11'e, 1908'de ise %15'e çıkarılmıştır. Osmanlı Devleti Ticaret Antlaşmasını ancak I. Dünya Savaşı esnasında iptal edebilmiş ve daha bağımsız bir dış ticaret politikası uygulayabilmiştir (Pamuk, 1985:655)

tarım ve gıda malları ihracatına yönelirken, (Kıta Avrupası ülkelerinin İngiliz mamullerine karşı korumacı politikaları nedeniyle) İngiltere, mamul mallarına bir pazar buluyordu. İkincisi, zaman içinde gümrük vergilerindeki artışın amacı, yerli ürünlere yönelik korumacı bir politika izlemekten çok, devlete gelir sağlamaktı. Üçüncüsü ise, mamul mal ithalatının Osmanlı zanaatlarına önemli bir darbe vurmasydı (Pamuk,1985a).⁷

Osmanlı Dış Ticaret İstatistikleri, 1840-1913 döneminde, sürekli dış ticaret açıkları ile birlikte, ihracat ve ithalatın önemli ölçüde arttığını göstermektedir. 1880'lerin hemen başında dış ticaret açığı ihracattan daha fazla iken, bu tarihten 1914'e kadarki dönemde, dış ticaret açığının ihracatın altında kaldığı görülmektedir (Eldem, 1970:186). Bir başka ifade ile Osmanlı ekonomisi, sürekli dış ticaret açığı ile birlikte, dış ticaret kanalıyla, dünya ekonomisi ile önemli bir bütünleşme gerçekleştirmiştir (Pamuk, 1985a ve 1985b).

1. Dünya Savaşı öncesi Osmanlı ekonomisinin dışa açıklığı konusunda şu değerlendirme yapılmaktadır (Pamuk,1985a:657):

“I. Dünya Savaşı öncesinde Osmanlı ekonomisinin ne 18. Yüzyıl ne de 20. Yüzyıl Türkiye ekonomisiyle karşılaştırılamayacak ölçüde “dışa açık”; kapitalist dünya ekonomisiyle bütünleşmiş, hammadde ve gıda maddeleri ihraç edilirken mamul ve bazı gıda maddeleri ithal eden bir ekonomi durumuna geldiğini göstermektedir. Ayrıca, GSMH'nın %14'ünün, tarımsal üretimin %26'sının ihraç edilmesi, ithalatın GSMH'nın %19'una ulaşması, ülke içi kent pazarları için yapılan üretim de hesaba katıldığında, pazar için üretimin, bir başka deyişle meta üretiminin yaygın olduğu bir tarımsal yapının ve ekonominin varlığına işaret etmektedir.”

Burada Osmanlı İmparatorluğu'nun 19. Yüzyılın ikinci yarısı ile Cumhuriyet Türkiye'si'nin ilk yıllarındaki dış ticaretin yapısına ilişkin benzerlikleri de vurgulamakta yarar var:

7 İktisat Tarihcisi Genç (2013:91), 1860'lara geldiğinde zanaat kesimi üzerindeki olumsuz gelişmelerin büyük boyutlara ulaştığını belirtir. Osmanlı İmparatorluğu'nda bu dönemden itibaren giderek yok olan meslek ve esnaf çeşitleri konusunda Bkz. (Nazır, 2011).

- i) Osmanlı ekonomisinin temel ihraç ürünleriyle (tütün, buğday, arpa, üzüm, incir, ham ipek, tiftik ve afyondan oluşan en önemli sekiz malın ihracat içindeki payı 1880’de %51 iken, 1913’te %44 dür.) Cumhuriyet Türkiye’si ihraç ürünleri arasında büyük benzerlik bulunmaktadır.
- ii) Osmanlı İmparatorluğu’nun ithalatında (şeker, kahve, çay gibi) gıda maddelerinin de önemli yer işgal ettiği görülmektedir. 1880’lerde Osmanlı ekonomisinin buğday ve hububat ihracat ve ithalatı birbirine denk iken, Balkanların Osmanlı’dan kopması ve tarımsal ürünleri için gerekli korumacı politikalar uygulayamaması dolayısıyla Osmanlı İmparatorluğu I. Dünya Savaşı öncesinde, net buğday, un ve pirinç ithalatçısı durumuna düşmüştür. Türkiye ancak Cumhuriyet döneminde buğdayda kendine yeterli bir ülke haline gelebilmiştir.
- iii) Osmanlı İmparatorluğu’nun dış ticaretinde İstanbul en büyük (çoğunluğu gıda maddelerinden oluşan) ithalat, İzmir en büyük ihracat limanı iken, Trabzon, Samsun, İskenderun, Mersin limanlarında ise mamul mal ithalatı ve çeşitli ham maddeler ve gıda maddeleri ihracatı gerçekleşiyordu. Dış ticaret işlemleri, liman kentlerinde kurdukları şirketlerle yabancı tüccarlar ve onların ülkenin iç kesimlerindeki üreticilerle bağlantılarını sağlayan azınlık (Rum ve Ermeniler) tüccarlarca gerçekleştiriliyordu. Osmanlı dış ticaretinde Müslüman tüccarın Avrupalı ve azınlık tüccarlarla ilişkileri ve rekabeti I. Dünya Savaşı sonrasında önem kazanmaya başlamıştır (Pamuk, 1985a:664-665).

2.2. Dış Borçlar Kanalıyla Finansal Entegrasyon

19. yüzyıl ortalarına kadar Osmanlı bürokrasisi, Avrupa’daki bankacılık sistemi ile bağlantıları olan İstanbul’daki bankerlerden borç alıyordu. Ancak 19. yüzyılda artan askeri harcamalar geleneksel Osmanlı mali bunalımını artırdı ve bütçe açıkları nedeniyle borçlanma arttı. Osmanlı borçlarındaki artış, Osmanlı ekonomisinin Batı Dünyası ile eklenme sürecindeki ticari ilişkilerini de etkilemişti. Bir yoruma göre, Osmanlı İmparatorluğu’nun adı geçen dönemde sürekli dış ticaret açığı

vermesi nedeniyle de dış fon ihtiyacı söz konusu idi. Bu anlamda İngiltere, Fransa ve Almanya arasındaki sömürgecilik rekabeti, Osmanlı'nın borç bulmasında önemli bir tarihsel olanak yaratmıştır (Keyder, 1985).

Osmanlı İmparatorluğu ilk resmi borcunu 1854'te Kırım Savaşı sırasında almış, 1875'te faizleri ödeyemeyeceğini ilan edene kadar borç almaya devam etmiştir. Söz konusu bu dönemde, Osmanlı maliyesinde hiçbir düzelmeye görülmemesi, alınan yüksek faizli borçların cari harcamalara ve borç faiz ödemelerine gitmesi, borç ödemelerinin devlet gelirlerine ve ihracat gelirlerine oranını hızla artırdı. Bu dönemdeki dış borçlanma yoluyla Osmanlı ekonomisine net bir fon girişi olduğu anlaşılmaktadır (Pamuk, 1978).

1875-1881 yılları arasında bir yandan Avrupalı tahvil sahipleri ile Osmanlı bürokratları arasında borçların yeniden yapılandırılması, diğer yandan devlet maliyesi üzerinde önemli bir denetim hakkı olan Duyun-ı Umumiye'nin kurulması, Osmanlı borçlanmasında yeni bir dönemin (1882-1914) başlamasına yol açtı. Bu dönemde daha düşük faiz oranları ile borç alınmakla birlikte, önceki dönem borçlarının anapara ve faiz ödemeleri de işin içine girdiğinde dış borçlarda fon akımlarının yönü değişmiştir: Yabancı sermaye fon girişinin %70'ten daha fazlası, borç ödemesi olarak dışarı çıkıyordu (Pamuk, 1978).

Devlet borçlanması, kırsal üretimde yaratılan artı-değerin, devletçe vergi olarak toplanıp Avrupa sermaye merkezlerine aktarılmasına yol açan bir kanal oluşturuyordu. Bâbıâli'nin iflasından sonra kurulan Duyun-ı Umumiye hazine gelirlerinin üçte birini kontrol ediyordu. Zamanla devletin maliye idaresi aradan çekilmiş, gelirleri kendilerine tahsis edilen bazı vergilerin tahsilatı doğrudan Duyun-ı Umumiye Teşkilatınca gerçekleştirilmiştir.

2.3. Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanalıyla Entegrasyon

Osmanlı İmparatorluğu'na devlet borçları dışında, doğrudan yatırımlar olarak giren yabancı sermayenin payında 1890-1914 yılında belirgin bir artış olmuştur. 1890'da Osmanlı İmparatorluğu'na giren toplam yabancı sermaye akımlarının %15'i doğrudan yabancı yatırımlar, %85'i devlet borçları iken, 1914 yılında doğrudan yabancı yatırımların

payı %34'e çıkmıştır (devlet borçlarının payı ise %66'ya düşmüştür) (Pamuk, 1978).

Yabancı sermaye yatırımları Osmanlı ekonomisine öncelikle demiryolları yatırımları ile girmiştir. Doğrudan yatırımlar içinde yalnızca demiryolları yatırımlarının payı bu dönemde %41'den %63'e çıkarken, demiryolları, limanlar ve belediye hizmetlerinin toplamının doğrudan yabancı sermaye girişleri içindeki payı ise sırasıyla, %55'ten %73'e yükselmiştir. Bankacılık sektörünün payı ise %24'ten %12'ye gerilemiştir. Sanayi ve madencilik sektörünün payı ise %16'dan %9'a gerilemiştir.

1870'lere kadar İngiliz yabancı yatırımları ön planda iken, 1880'lerden itibaren Fransızların payı artmış, daha sonra ise Alman sermayesi yükselişe geçmiştir. Demiryolu yatırımlarının, ülkenin kırsal kesimlerini büyük şehirlere bağlayarak, hem yeni alanların üretime açılması ile üretimi artırarak, hem artan tarımsal üretimin büyük şehirlere (pazara) ulaşımını sağlayarak, hem de devletin vergi toplama imkânlarını artırarak kapitalizmin gelişimine önemli katkıda bulunduğunu söyleyebiliriz (Bkz. Özyüksel, 2013). Benzer şekilde, liman ve belediye yatırımları da şehirleşmeyi tetiklemiş, şehirlerde artan ücretli işçi ihtiyacı, yabancı tüccar ya da şirketlerin (İstanbul, İzmir gibi) liman şehirlerine yerleşerek işletme açmaları, kapitalist ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Doğrudan yabancı sermaye akımlarının net bakiyesi, önce İngiltere, sonra Fransa ve Almanya olmak üzere yüzyılın başına doğru negatife dönmüş, Avrupa ülkelerine kâr payı aktarımı, giren sermayeyi aşmıştır.

3. Atatürk Dönemi'nde Türkiye Ekonomisi

Uluslararası Altın Standardı Para Sistemi, I. Dünya Savaşı ile son buldu. Savaş sonrasında İngilizlerin sistemi tekrar canlandırma çabaları da 1920'lerin ortasında başarısızlıkla sonuçlandı. 1929 Dünya Bunalımı ise, belli başlı gelişmiş ülkelerde uygulana gelen liberal iktisat politikalarının ve serbest dış ticaret politikalarının hem fiili iktisat politikaları düzeyinde hem de fikrî-ideolojik düzeyde gözden düşmesine yol açtı. Ülkeler ikili ticaret anlaşmaları ile dış ticaretlerini sürdürmeye çalışır-

ken, bir anlamda dışa kapalı, ülke içi istikrar ve istihdam politikalarına yöneldiler. Uluslararası sermaye hareketlerinin düşmesi ile de dünya ekonomisi *deglobalization* dönemine girdi (Obstfeld ve Taylor, 2004). Cumhuriyet Hükümeti'nin Türkiye'nin iktisadi ve sosyal yeniden inşasına giriştiği dönemin, 1. Dünya Savaşı'nın hemen sonrasına, Rusya'da Sosyalist Sistem deneyiminin başladığı, Almanya ve İtalya'da Faşist hükümetlerinin iktidara geldiği bir uluslararası siyasal konjoktüre te-kabül ettiğini de unutmamak gerekir.

3.1. 1923-1929 Dönemi

Cumhuriyetin Osmanlı'dan devraldığı iktisadi miras, üst üste yaşanan savaşlar nedeniyle hemen her toplumsal kesim açısından pek parlak değildi: 1915 yılında Türkiye sınırları içinde nüfus yaklaşık 15 milyon kadarken, 1923'te 12,5-13 milyona düşmüştü. Ortalama yaşam süresinin 35 yıl olduğu bu dönemde, kentlerde yaşayan nüfusta azalma olduğu gibi, savaş ve nüfus mübadelesi nedeniyle insan gücünün etnik yapısı da önemli ölçüde değişmişti. 1915'te Osmanlı Sanayi, %50'si gıda sektörüne ait olmak üzere toplam 564 sanayi işletmesi, bu işletmelerde çalışan yaklaşık 400.000 işçiden oluşuyordu. Savaşlar nedeniyle köylü nüfus, sayı olarak azalmanın yanında çok da perişan durumdaydı. Bazı toprak sahipleri ve küçük işletme sahibi esnafı da dikkate aldığımızda Hükümetin dayanacağı bir toplumsal taban pek yoktu. (Owen ve Pamuk, 2002: 20-21; Eldem,1970; Ahmad,2017). Cumhuriyetin hemen başında tarımın GSMH içindeki payı %40, imalat sektörünün payı ise sadece %2 (inşaat sektörünü de eklediğimizde sanayinin payı %11) idi. Buradan anlaşılan, sanayi ürünleri ihtiyacı tamamen ithalatta karşılanıyordu. Yerli üretimin talebi karşılama oranı buğday ununda %60, pamuklu kumaşlarda %10, yünlü kumaşlarda %40, sabunda %20 idi. Tuğla kiremit üretimi ihtiyacın üçte biri kadardı.⁸ İmalat sanayi iş-

8 1924 yılında Meclis Başkanı Fethi Bey'in, Cavit Bey Başkanlığı'ndaki İstanbul Ticaret Odası İktisat Komisyonu'na hazırlattığı rapor, İstanbul limanında dış ticarete konu olan malların, çoğunlukla halkın günlük tüketimine yönelik mallardan oluştuğunu göstermektedir (İTO, 2006;25-26): 1) Memleket dahilinde üretilip, İstanbul'da işlem görerek ya da görmeyerek ihraç olunan mallar: afyon, tütün, fındık, bağirsak, deri, av derisi, halı, tiftik, yün ve ipek. 2) Memleket dahilinde

yerlerinde istihdamın %80'i tekstil, gıda, tütün, kâğıt ve matbaacılıkta yoğunlaşmıştı (Tezel, 1982: 92- 93).

1922'de İstanbul'da dış ticaret şirketlerinin %4'ü, taşımacılık firmalarının %3'ü, toptancı mağazaların %25'i, perakendeci mağazaların ise %25'i Müslüman vatandaşlara aitti. Yine Cumhuriyetin başlangıcında Batı Anadolu'daki 3300 adet sanayi işletmesinin %73'ü Rumlara aitti ve bu işletmelerde çalışan işçilerin %70'i gayrimüslimlerden oluşuyordu.⁹ (Tezel,1982).

1923 -1930 döneminde, başta tarım kesiminde toparlanmanın da etkisiyle sabit fiyatlarla GSMH %9,6 oranında artmıştı. 1923-1930 döneminde tarımın payı %38,7'den 1930'da %43,4'e çıkarken, sanayinin payında hafif bir düşme (%12,6'dan %11,9'a), hizmetler sektöründe ise %45,7'den, %40,7'ye bir düşme söz konusu idi (Bkz. Tablo 1). İktisadi verilerden hareketle Cumhuriyetin ilk yedi yılında, ekonomik yapıda önemli bir değişiklik olmadığı anlaşılmaktadır. Atatürk 1929 yılında çıktığı üç aylık Anadolu turunda bunu yaverine şu şekilde ifade ediyordu (Soyak,2010):

“Bunaliyorum çocuk, büyük bir ıstırap içinde bunaliyorum. Görürsün ya, her gittiğimiz yerde, mütemadiyen dert, şikâyet dinliyoruz. Her taraf derin bir yokluk, maddi, manevi perişanlık içinde... Ferahlatıcı pek az şeye rastlıyoruz. Memleketin hakiki durumu ne yazık ki bu!”

1923-1929 dönemini, bir anlamda, Lozan Antlaşması'nın hemen ardından kurulan Cumhuriyet Hükümeti'nin, siyasal düzeyde yurt içi ve

tüketilmek üzere yabancı memleketlerden gelen mallar: attariye ve tıbbi ilaç, petrol, manifatura, tuhafiyeye, cam ve şişe, demir, hırdavat, şeker ve pirinç 3) Hammaddesi ya dahil üretilen ya da yurt dışından gelip, İstanbul'da imal edilen mallar; ispirto, elbise, kundura, konserve, mobilya, saraciye, unculuk, çimento, yağlar, sabun, sigara kağıdı, iplik ve mensucat. 4) Memleket dahilinde üretilip, memleket dahilinde tüketilen ya da ihraç olunan mallar: maden kömürü, kereste, zeytinyağı, balık, sebze ve süt.

9 Önceki dipnotta geçen İTO Raporu (İTO 2006), “İstanbul İktisadi Vaziyetinin Tetkiki”nin en önemli konularından biri olarak görülen “Türk unsurunun iktisadiyattaki şimdiki kadar işgal etmiş olduğu düşük seviyenin sebeplerinin tahlili” ile başlamaktadır.

yurt dışına karşı otoritesini ve düzeni sağlama (ulusal/iktisadi/mali bağımsızlık) amacını gerçekleştirmek için, “Nereden başlasak? Nasıl yap-sak?” sorularına cevap aradığı, kendisine bir yol haritası belirlemeye çalıştığı yıllar olarak tanımlayabiliriz.

Aslında Osmanlı’dan devralınan miras, Cumhuriyet Hükümeti’nin öncelikli mali ve iktisadi amaçlarını da belirlemiştir: Duyunu Umumiye Borçlarından payına düşen borçları bir plan dahilinde ödemek, başta demiryolları olmak üzere yabancıların ellerindeki işletmelerin ve im-tiyazların “millileştirilmesi”, *ticaret ve sanayi için gerekli “milli müte-şebbislerin” yetiştirilmesi*¹⁰ (Pamuk, 2014). Bu çerçevede, hemen 1923 (Şubat) İzmir İktisat Kongresi ile toplum sınıflarının iktisadi kalkınma ile ilgili talepleri alınmış, Kongre kararları çerçevesinde Aşar Vergisi kaldırılarak (Şubat 1925) köylü kesimi bir ölçüde rahatlatılmış, Teş-vik-i Sınai Kanunu (Mayıs 1927) ile de özel kesim desteklenmeye çalışılmıştır (Ökçün, 1983; Boratav, 1974). Bu üç gelişme de Osmanlı mirası ile doğrudan bağlantılıydı: Hükümet, toplumun her kesimi ile bir araya gelerek sorunları tespit etmiş, Osmanlı İmparatorluğu döneminde devlet gelirlerinin %30’unu oluşturan Aşar Vergisinin köylü nüfus üzerindeki etkisini azaltmış ve yine aslında 1913 yılında 15 yıl süre için çıkarılan “Teşvik-i Sanayi Muvakkatı”na (çıkardığı bazı ilave ve yenilemeler içeren kanunla) süreklilik kazandırmıştır.

Ancak hükümet, yukarıdaki amaçları yerine getirmesi için gereken iktisat politikaları araçlarının çoğundan yoksundu.

Her şeyden önce, para politikasını yönetecek bir Merkez Bankası yoktu. Dönem boyunca Osmanlı İmparatorluğu zamanında Osmanlı Bankası’nın bastığı kâğıt paraların tedavülü sürmüştü, hiç para basıl-mamıştır (Bkz. Tekeli ve İlkin, 1977; Keyder, 1978; Gürkan, 1982; Yay,1982:9).

10 İttihat Terakki’den Cumhuriyet Hükümeti’ne kalan miras konusunda en önemli amaçlardan biri.

Tablo 1: Türkiye’de GSYH’nin Sektörel Dağılımı Ve Oranları (1938 Sabit Fiyatları İle) (Milyon TL)

	1923	1924	1925	1926	1927	1928	1929	1930	Ort. Yıllık % Artış
GSMH	633,1	758,4	864,2	981,8	892,3	990,9	1150,1	1198,8	9,6
T/GSMH	38,7	45,8	41,7	46,6	37,4	40,4	45,8	43,4	11,4
S/GSMH	12,6	9,7	10,4	10,4	13,7	12,2	11,0	11,9	8,6
H/GSMH	45,7	41,7	43,3	39,1	44,5	42,7	39,4	40,7	7,7
İndeks (1923=100)	100	119,8	133,6	155,0	140,9	156,5	181,7	189,3	
Nüfus(milyon)	12,5	12,8	13,1	13,4	13,6	14,0	14,2	14,5	2,1

Merkez Bankası’nın olmadığı 1923-1929 döneminde GSMH ortalama yıllık %10’u aşan bir artış gösterirken, enflasyon oranı yıllık ortalama %2-2,5 kadardı. Ekonomideki artan para talebi artışı ve kredi ihtiyacı, Türk bankacılığının önemli bir gelişme göstermesine neden olmuştur. Hükümet bir yandan yabancıların bankacılık sistemindeki egemenliğini kırmak ve ekonominin temel kesimlerinin kredi gereksinimlerini karşılamak üzere devlet bankaları kurarken (Sanayi ve Maden Bankası 1925, Emlak ve Eytam Bankası 1926), diğer yandan da yerli bankaların kurulmasını teşvik etmiştir (İş Bankası 1924). Bu arada kırsal kesimdeki esnaf ve toprak sahipleri de kredi ihtiyaçlarını kendi başlarına karşılamak için Anadolu’nun çeşitli yörelerinde birçok yerel banka kurmuşlardır (1923-1926’da 8, 1927-1929’da 17 olmak üzere toplam 25 banka) (Gürkan, 1982; Yay,1982; Yay, 1983).

Böylece bankacılık sistemi, 1920’lerde dolaşımdaki paranın %40-70’i oranında kaydî para yaratarak, ekonomide para talebinin karşılanmasına ve ticaretin gelişmesine katkıda bulunmuştur (Gürkan, 1982; Keyder, 1978).

Hükümet para politikasını uygulayacak/yönetecek kurumdan (Merkez Bankası) yoksun olduğu gibi, bağımsız bir dış ticaret politikası aracıdan da yoksundu: Lozan Antlaşmasına göre Cumhuriyet Hükümeti 1916 Gümrük tarifelerini 1929 yılına kadar değiştiremeyecekti.

Bu dönemde Türk parasının iki farklı esasa göre paritesini korumak önem kazanıyordu: Ülkede geçimlik ekonominin hâkim olduğu bölgelerde altın kullanılmakta olduğundan iç ticari ilişkilerde Türk parasının altına göre paritesinin, dış ticaretin sterlin ile yapılmasından dolayı da sterline göre paritesinin korunması gerekiyordu. Eldeki rakamlara göre 1928'e kadar Türk lirasının altın karşısında %1-2 oranında dalgalı, bu anlamda istikrarlı bir seyir takip ettiği anlaşılmaktadır. Ancak Türk lirası 1929'da altına göre %7, 1930'da ise %12 değer kaybetmiştir (Gürkan, 1982). Türk parasının sterlin karşısındaki değerinde 1923-1928 arasında yıllık ortalama %4-5 değer kaybı söz konusu olmakla birlikte, tamamen piyasanın dinamiklerine bırakılmış bir para için büyük bir değer kaybı değildi. 1929 ve 1930 yıllarında Türk parasının sterlin karşısında değer kaybındaki hızlanma ise, ödemeler bilançosu açığından kaynaklanıyordu (Yay,1981).

Hükümetin elindeki tek iktisat politikası aracı maliye/bütçe politikası idi. İsmet Paşa'nın "tecrübe mektebinde" öğrendiklerini ve "hayreti şayan" bir başarı elde ettiklerini ifade ettiği "denk bütçe" politikası (Yay, 1990), bu ilk dönem boyunca (Aşar vergisinin kaldırıldığı yıl hariç) başarıyla uygulanabilmiştir (Akalin, 2008:162). Aşarın kaldırıldıktan sonra vergi sisteminde birtakım düzenlemeler yapılmış, bu bağlamda tarım kesiminde Ağnam Vergisinin oranı artırılmış, ardından Sayım Vergisi adı altında yeniden düzenlenmiştir. Tarım-dışı kesimde ise Kazanç Vergisi, servet transferine ilişkin Veraset ve İntikal Vergisi konmuş, tüketimi vergilendirmek için de önce Umumi İstihlak Vergisi konulmuş, sonra da Muamele Vergisi ile değiştirilmiştir. 1923-1929 döneminde vergi gelirleri %15 artarken, aşarın kaldırılmasının yarattığı vergi kaybı daha çok tüketim vergilerinin artışı ile karşılanmıştır. Dolaylı vergilerin toplam vergi gelirleri içindeki payı %52'den %75'e çıkmıştır. Vergi yükünün kırsal kesimden kentli nüfus üzerine kayması, kentli nüfustan köylü nüfusa bir gelir transferi anlamına geliyordu.

Tablo 2: Genel Bütçe Harcama Ve Gelirleri İle Vergi Gelirleri Tahsilatının Dağılımı

YILLAR	BÜTÇE HARCA-MALARI		BÜTÇE GELİR-LERİ	BÜTÇE AÇIK-FAZLA	VERGİ GELİRLERİ (1000TL)	DOLAYSIZ VERGİLER (1000TL)				DOLAYLI VERGİLER (1000TL)		
		MİLYON TL			GELİR	SERVET	TOPLAM	TOPLAM %	MAL VE HİZMETLER	DIŞ TİCARET	TOPLAM	TOPLAM %
1923	106	111	+5	95.354	35.059	11.164	46.223	48	23.729	25.402	49.131	52
1924	132	138	+6	115.186	43.979	10.426	54.405	47	31.831	28.950	60.781	53
1925	201	170	-31	138.270	20.496	23.661	44.157	32	50.718	43.395	94.113	68
1926	172	180	+8	149.366	13.998	27.870	41.868	28	72.604	34.894	107.498	72
1927	199	202	+3	163.355	16.146	25.611	41.757	26	91.747	29.851	121.598	74
1928	201	220	-19	180.059	15.859	25.901	41.760	23	98.021	40.278	138.299	77
1929	213	224	+11	182.535	14.850	30.412	45.262	25	87.493	49.780	137.273	75

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/HTML/VI/GBG/Tablo_1.xls.htm
http://www.gib.gov.tr/fileadmin/HTML/VI/GBG/Tablo_2.xls.htm
http://www.gib.gov.tr/fileadmin/HTML/VI/GBG/Tablo_3.xls.htm

Dış ticaretin gelişimine baktığımızda tarımsal üretimde ve dolayısıyla tarımsal ürün ihracatında artış sayesinde dış ticaret açığı görece olarak azalmış, ihracatın ithalatı karşılama oranı %59'dan %80'e çıkmıştır (Bkz. Tablo 3). Ancak 1928 döneminde yaşanan kötü ürün yılı ve ardından bir dizi iktisadi gelişme, Tablo 3'ten de görüleceği gibi, önceki yılların iki katı dış ticaret açığına yol açmış; ihracatın ithalatı karşılama oranı %60'a gerilemiştir. Kambiyo Buhranı olarak adlandırılan bu ödemeler bilançosu/dış ticaret açığının çeşitleri nedenleri vardı (Bkz. Yay, 1982; Pamuk, 2014):

- i. 1929 Ocak ayı itibari ile Lozan Antlaşması'nın ilgili maddesinin süresinin dolacağından ithalatçı tüccar/firmalar yeni gümrük tariflerinden kaçınmak için aşırı ithalat yapmışlardı.
- ii. Öte yandan dünya buğday fiyatlarında yarıya yakın bir düşme söz konusu idi.
- iii. 1929 yılında Cumhuriyet Hükümetinin 108 milyon TL tutarındaki borçlarının ilk taksiti ödenmişti (ki ihracat gelirinin %10'una, bütçe gelirinin ise %8'ine tekabül ediyordu).
- iv. Hükümetin çok önem verdiği demiryolu siyasetinin bir sonucu, yeni demiryolu inşası ve millileştirmeler dolayısıyla da dış ödeme yükümlülükleri artıyordu.

TL'nin sterlin karşısında da değer yitirmesine yol açan bu etkenler sonucunda 1929 yılında ortaya çıkan 100 milyon TL tutarındaki ödemeler bilançosu açığının, %69'unun dış ticaretten, %24'ünün demiryolu harcamalarından %7'sinin de Düyunu Umumiye'ye ödenen borçlardan kaynaklandığı hesaplanmıştır (Yay, 1982).

1929 yılında Türkiye'nin içine düştüğü kriz, özellikle piyasaya ve ihracata yönelmiş tarım kesimini vurmuştu. Türkiye'nin ihraç ettiği az sayıdaki tarımsal ürün fiyatlarındaki önemli düşüş, dış ticaret hadlerini olduğu kadar, iç ticaret hadlerini de tarım kesiminin aleyhine etkilemişti. Tarımsal üreticilerin ve köylünün kredilerini ödeme güçlüğüne düşmesi, Anadolu'da kurulan bir dizi yerel bankanın iflasına yol açmıştır (Yay, 1982).

Sonuçta, büyük ölçüde tarihsel koşul ve kısıtlarla belirlenen, para ve dış ticaret politikası araçlarından yoksun, yalnızca denk bütçe po-

litikasının uygulanabildiği 1923-1929 dönemi, 1929 yılında yaşanan kambiyo buhranı (TL'nin aşırı değer kaybı) ile son bulmuştur.

Tablo 3:Türkiye’de Dış Ticaret ve Döviz Kuru (1923-1929)

Yıllar	İthalat (Cari- MilyonTL)	İhracat (Cari- Milyon TL)	Dış Ticaret Açığı	İhracat/ İthalat (%)	DövizKurları	
					1 sterlin=krş	1 Dolar=krş
1923	144,8	84,7	-60,1	58,8	-	-
1924	193,6	158,9	-34,7	82,3	839.5	188
1925	242,6	193,1	-49,5	80,0	894	183
1926	234,6	187,7	-46,9	80,3	934	191
1927	211,4	158,4	-53,0	74,3	950	195
1928	223,5	173,5	-50,0	77,6	956	197
1929	256,3	155,2	-101,1	60,4	1008	209
1930	147,6	151,5	+3,9	102.6	1032	212

Kaynak: İstatistikYıllığı, Cilt 11, (1939-1940) s.265.

Dönemin nasıl isimlendirilebileceği (liberal dönem mi? devletçilik dönemi mi?) konusunda iktisatçılar arasında farklı görüşler bulunmaktadır: Dönemi “liberal iktisat döneminden ziyade, devletçiliğin ‘kuluçka dönemi’” (Sayar, 2001) olarak nitelendirenler olduğu gibi, “ekonomi düşük gümrük tarifeleriyle açık tutulmuş olsa da bu döneme egemen olan anlayışı liberal diye nitelendirmek doğru olmaz” (Pamuk, 2014:181) diyenler de bulunmaktadır. İktisatçı Boratav’ın değerlendirmesi de şu şekildedir (1974:12;17-18):

“(dönemin) liberal terimi ile nitelendirilmesi çoğunluktadır ve biz de zaman zaman bu dönem için, daha iyi bir sözcük bulamadığımızdan aynı terimi kullanacağız. Gerçekte ise ‘1923-1931 liberalizminden’ söz etmek yanıltıcı olabilir; zira bu dönemde belli bir anlamda devlet müdahaleciliği vardı. Devlet bizzat işletmecilik yapmadığı halde, inhisarları imtiyazlı şirketlere dağıtarak, devlet ihaleleri yoluyla ve geniş teşvik tedbirleriyle özel sermaye birikimini ve *kapi-*

*talist gelişmeyi hızlandırmanın sonraki devletçi döneme göre farklı bir yolunu*¹¹ deniyordu. Bu iktisadi bakımdan, tarafsız, saf anlamıyla ‘liberal’ bir politika sayılamazdı. (...) Buna rağmen 1923-1931 yıllarının iktisat politikasını zaman zaman sırf kolaylık olsun diye kısaca ‘liberal’ diye nitelendireceğiz, bunun saf bir liberalizmi yansıtmadığını akıldan çıkarmamak şartıyla.”

Bizim dönemin nitelendirilmesine ilişkin görüşümüz biraz daha farklı: Her türlü iktisat politikası demeti yada kalkınma stratejisi bir şekilde politika yapımcılarının ekonomiye bilinçli müdahalelerini ifade eder. Bu anlamda liberal kalkınma stratejisi, sınırlı devlet ve özel kesim öncülüğünde kalkınmayı; liberal iktisat politikaları ise “sağlam para-denk bütçe” şeklinde özetlenen ekonomide uzun dönem büyüme oranını aşacak şekilde para basmama, bütçenin denkliliği ve dış ticaret serbestisini ifade eder. Ancak Boratav’ın “saf” olarak nitelendirdiği, soyut-teorik düşünce ya da kavramların (Max Weber’in “ideal yapılar”-nın) reel dünyada bire bir karşılığını bulmak neredeyse imkansızdır. Aynı soyut düşünceler (liberalizm), farklı toplumların reel yaşamına uygulandığında, her toplumdaki farklı tarihsel-kurumsal faktörlerle etkileşimi nedeniyle farklı farklı görünümünün (farklı farklı liberalizmlerin) ortaya çıkmasına yol açar. Bu bağlamda bize göre, fiiliyata tam olarak uygulanmasa da, biraz *kendiliğinden (spontaneously)*-tarihsel koşulların zorlaması sonucu (Lozan Antlaşması gereği serbest dış ticaret uygulanması), biraz *bilinçli politikaların* (sağlam para-denk bütçe) bir sonucu¹², 1923-1929 dönemi Türkiye Ekonomisi, belki liberallerin altın çağı olarak ifade edilen 19. yüzyıl İngiltere’si kadar olmasa da, ik-

11 Vurgu bize ait.

12 Kendiliğindenliğin ötesinde Cumhuriyet Hükümeti içinde bulunulan koşullarda yabancı yatırımlara başvurmak zorunda olduğunun bilincindeydi. Atatürk İzmir İktisat Kongresi’nin açılış konuşmasında bu noktanın altını çizmiştir: “Efendiler, ekonomi sahasında düşünürken ve konuşurken zannedilmesin ki, biz yabancı sermayesine düşman bulunuyoruz. Hayır, bizim memleketimiz geniştir. Çok çalışma ve sermayeye ihtiyacımız vardır. Bundan dolayı kanunlarımıza bağlı olmak şartıyla yabancı sermayelerine gereken güvenceyi vermeye her zaman hazırız ve isteriz ki, yabancı sermayesi bizim çalışmamıza ve var olan ama yetersiz kalan servetimize katılsın.” (www.atam.gov.tr/ataturkun-soylec-vedemecleri/turkiye-iktisat-kongresini-acis-soylevi-izmir)

tisat tarihinde enteresan bir liberal dönem olarak görülebilir. Uygulanan iradi iktisat politikaları üzerinde, Osmanlı-Türk toplumunun I. Dünya Savaşı esnasında yaşadığı yüksek enflasyon kadar (Pamuk, 2014:172), Kurtuluş Savaşı'nın para basılmadan kazanılmasına (Sayar, 2001:202-204) ilişkin Hükümetin/politika yapımcılarının anılarının/tecrübelerinin hiç rolü olmadığını ileri sürmek pek anlamlı olmasa gerek. Şüphesiz tersini öne sürenlerin ileri sürdüğü gibi ne Osmanlı'dan devralınan iktisadi bilgi birikimi ve zihniyet mirasının etkisi (Ziya Gökalp'ın "Milli Ekonomi" anlayışının) (Bkz. Sayar,1986; Toprak, 1982; Toprak, 1985; Berkes, 2013) ne de hükümetin Teşviki Sanayi Kanunu icraatının rolü inkâr edilebilir. Yukarıda Boratav'ın ifadesi ile "liberal" denemese de "devletçi" de denemeyen ama "*kapitalist gelişmeyi hızlandırmanın sonraki devletçi döneme göre farklı bir yolu*" söz konusu. Bu bağlamda "*kapitalist gelişmeyi hızlandırma*" amacı, sıkı para ve maliye politikasını sürdürme/uygulama iradesinin açık varlığı çerçevesinde dönemin liberal olarak nitelendirilmesinde sakınca görmüyoruz. Vurguyu, tarihsel-kurumsal koşulların çok belirleyiciliği üzerine yaptığımızda ise, Profesör Ahmad (2017)'in "*pragmatik iktisat politikaları*" tanımlaması dönemi tanımlamak için uygun görünüyor. Uygulanan bu politika, dönemin hemen sonrasında Merkez Bankası kurma ve Sanayi Planı çalışmaları nedeniyle Türkiye'ye gelen yabancı uzmanlarca da desteklenmiştir (Yay,1990).

3.2. 1930-1938 Dönemi

Cumhuriyet Hükümeti, tarihsel koşulların zorlamasıyla yaşadığı liberal iktisat politikaları ya da kalkınma stratejisinden, yine tarihsel koşulların, dünya ekonomisindeki gelişmelerin etkisiyle (dünya ekonomisinde sarkaç 1930'lardan itibaren deglobalization yönüne dönmüştür), "devletçilik" olarak adlandırılan, dışa kapalı ve devlet yatırımlarına ağırlık veren bir kalkınma stratejisine yönelmiştir. İsmet Paşa bunu, Demiryollarının Sivas'a ulaşması dolayısıyla yaptığı ünlü "Fırkamızın Devletçilik Vasfı" adlı konuşmasında şu şekilde belirtmiştir (İnönü,1933):

"Geçen on sene (...) iktisadi hayatta devletçilik siyasetini, bize kendiliğinden yerleştirdi. (...) İktisadi devletçilik'i, yeni zamanın çe-

tin şartlarına mukavemet edecek sağlam bir devlet bünyesi kurabilmek (...), (iktisadi) ilerleme ve inkişaf etmek için müspet ve en müessir vasıta sayıyoruz.”

Tablo 4: GSYH'nin Sektörel Dağılımı Ve Değişim Oranları (1938 Sabit Fiyatları İle) (Milyon TL)

	1931	1932	1933	1934	1935	1936	1937	1938	1939	Ort. Yıllık % Artış
GSMH	1,276	1,198	1,359	1,450	1,415	1,686	1,742	1,896	2,054	6,2
T/GSMH	44,8	36,7	38,0	36,6	35,4	44,4	42,3	40,2	39,5	5,1
S/GSMH	12,8	16,0	16,7	17,7	18,1	14,7	15,6	16,7	18,0	11,1
H/GSMH	38,3	42,3	41,0	41,1	41,8	36,9	37,8	39,1	39,9	5,9
İndeks (1930=100)	106,4	99,9	113,3	120,9	118,0	140,6	145,3	158,1	171,3	
Nüfus (milyon)	14,8	15,2	15,5	15,8	16,2	16,4	16,7	17,0	17,5	2,1

Kaynak: Bulutayvd. Tablo 8.2C ve 8.1

1931-1939 döneminde GSMH cari fiyatlarla %61 artış göstermiş, tarım, sanayi ve hizmetler kesimlerinin 1931 yılında GSMH içindeki payları sırasıyla %44,8, %12,8 ve %38,3 iken, 1939 yılında %39,5, %18, %39,9 olarak gerçekleşmiştir. Büyümenin ortalama %6 civarında olduğu bu dönemde tarım kesiminin GSMH içindeki payı düşerken, sanayi kesiminin payı artmıştır (Bkz. Tablo 4).

Hükümet “Kambiyo Bunalımı”nın önlenmesinde ilk tedbir olarak Mayıs 1929’da “Menkul Kıymetler ve Kambiyo Borsaları Kanunu”nu çıkartmış, serbest döviz alım satımını yasaklayarak spekülasyonu önlemeye çalışmıştır. Şubat 1930’da ise “Türk Parasının Değerini Koruma Kanunu”nu çıkararak döviz ve para piyasalarının daha etkin kontrolü sağlanmaya çalışılmıştır. Yasayla ilgili çeşitli kararnemelerle birlikte 1932 yılından itibaren dış ticarete takas ve kliring uygulamalarına geçilmiş, dış ticaret kısıtlamaları ile paranın dış değerini koruma amaçları

bağdaştırılmaya çalışılmıştır (Yay, 1982). Ayrıca 30 Haziran 1930'da 1927 yılından beri hazırlıkları sürdürülen (Hükümet aralarında Alman Merkez Bankası Başkanı Dr. Hjalmar Shacht ve yardımcısı Kari Müller de olmak üzere bir dizi yabancı uzmana Merkez Bankası kurmak için raporlar hazırlatmıştır.) Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası kurulmuş, 3 Ekim 1931'de ise faaliyete geçmiştir (Tekeli ve İlkin, 1977).

Hükümetin devletçiliğe geçişinin somut göstergesi, I. Sanayi Planının 1933-37 yılında uygulamaya konması ve başarıyla gerçekleştirilmesiydi. Hammaddelerinin yurt içinde üretildiği, dokuma, maden, kâğıt, seramik-cam ve kimya sanayilerine ilişkin yatırımları içeren Plan yaklaşık 90-100 milyon liraya mal olmuştur (Yay, 1982).

1930'lı yılların ilk yarısında, bir yandan tarım fiyatlarının düşmesinin neden olduğu deflasyon, diğer yandan iki yıl yaşanan kötü ürün yılları, halkı (özellikle köylü kesimini) doğrudan vergilerini ödeyemez duruma getirmiştir. Bütçe 1932 ve 1933'te açık vermiştir. Dönem boyunca bütçenin GSMH içinde payı artarken, halkın vergi yükü artmış; bütçe gelirleri içinde tüketim ve dış ticaret vergileri ile tekel gelirlerinin payı artmıştır. 1934-1938 döneminde ise bütçe denkliliği tekrar sağlanmıştır (Yay, 1982, Yay, 1988, Akalın, 2008).

Hükümet, Sanayi Planı ve İktisadi Devlet Teşekkülleri'nin finansmanında bu dönemde artık var olan Merkez Bankası araçlarını (devlet tahvili karşılığı kredi, zorunlu karşılık oranı, reeskont oranları) kullanmaya başlamıştır. Dönem boyunca para arzı ortalama %9,5 oranında artarken, GSMH cari fiyatlarla %7,8, toptan fiyat indeksi ise %4, civarında artmıştır (Tablo 6).

Para ve kredi piyasasındaki gelişmeler şu başlıklar altında değerlendirilebilir (Yay, 1981):

1. Hükümet sanayi planını desteklemek için hem yeni ihtisas bankaları kurmuş (Sümerbank, Etibank, Denizbank, Belediyeler Bankası ve Türkiye Halk Bankası), hem de para politikasını kullanmıştır.
2. Krizde iflas eden yerel bankaların yerini Kredi ve Satış Kooperatifleri almıştır.
3. Yabancı bankaların toplam mevduatları içindeki payı düşerken

- ulusal bankaların payı %80'lere ulaşmıştır. Toplam mevduatlar dönem içinde %70'e yakın artış göstermiştir.
4. Banka kredilerinde %40 oranında bir artış olmuştur.
 5. Faiz oranlarına bakıldığında, mevduat faiz oranları 1927-1932 döneminde %2-12 arasında değişirken, kredi faizlerinin %14'ün üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yine 1933 sonrasında kredilere uygulanan faiz oranlarının büyük kentlerde rekabet dolayısıyla daha düşük (%8-12), kırsal yörelerde daha yüksek (%15-22) olduğu, tefecilerin uyguladıkları faizin ise %50-80'e çıktığı ifade edilmektedir. 1933'te kredi faiz oranına %12 tavan getirilmiştir.
 6. Merkez Bankası reeskont ve zorunlu karşılık oranı politika araçları ile bankacılık kesiminin fonlarını özellikle kamu sanayi yatırımlarının finansmanında kullanmıştır.
 7. Para arzındaki artışla birlikte üretim de arttığından %4 civarında bir fiyat artışı gerçekleşmiştir (Para politikası göstergeleri için Bkz. Tablo 6).

Türkiye Hükümeti dünya bunalımının etkisiyle tarım ürünleri fiyatlarının aşırı düşmesi nedeniyle oluşan dış ticaret/ödemeler dengesi açığını hem ithalatı kısıarak, hem de aşırı değerli TL ile kontrol etmeye çalışmıştır. Dönem boyunca dış ticaret dengesi (son yıldaki küçük bir açık dışında) hep fazla vermiş, ticaret ikili anlaşmalarla sürdürülmüştür (Bkz. Tablo 7). İhracat yapılan ülkelerden ithalat yapılmaya çalışılmış, özellikle ülke içinde üretilen malların ithalatına yasak getirilmiştir. Dönem sonunda ithalatın içinde ara ve yatırım mallarının payı artmış; gıda ve tarım ürünlerinde bir ölçüde de olsa ithal ikamesi sağlanabilmiştir. Dış ticaretle ilgili diğer önemli bir gelişme de Almanya'nın, Türkiye'den ithalatını kendi ihracatına göre daha fazla artırarak, Türk dış ticaretinin Almanya'ya bağımlılığını artırmasıdır (Tezel, 1982). 1932'den itibaren TL'nin yabancı paralar karşısında aşırı değerlenmesi, yerli malların ihracatını zorlaştırmış, bu da takas ve kliring işlemlerinin artmasında diğer bir etken olmuştur.

Bir bütün olarak Atatürk Dönemi'nde (yabancı sermaye yatırımları ve dış borçlar şeklinde) yabancı kaynak kullanımına baktığımız-

Tablo 5: Genel Bütçe Harcama ve Gelirleri ile Vergi Gelirleri Tahsilatının Dağılımı

YILLAR	BÜTÇE HARCA-MALARI	BÜTÇE GELİR- LERİ	BÜTÇE AÇIK- FAZLA	VERGİ GELİRLERİ (1000TL)	DOLAYSIZ VERGİLER (1000TL)			DOLAYLI VERGİLER (1000TL)				
					GELİR	SERVET	TOPLAM %	MAL VE HİZMET- LER	DIŞ TİCARET	TOPLAM %		
1930	210	217	+ 7	164.607	14.114	28.801	42.915	26	60.694	60.998	121.692	74
1931	207	186	+4	141.360	18.361	23.930	42.291	30	51.024	48.045	99.069	70
1932	212	214	- 21	162.348	36.232	23.032	59.264	37	59.549	43.535	103.084	63
1933	205	199	- 6	156.483	34.720	22.171	56.891	36	56.040	43.552	99.592	64
1934	229	241	+ 12	143.571	39.300	23.156	62.456	44	37.750	43.365	81.115	56
1935	260	267	+ 7	154.957	44.161	24.126	68.287	44	38.589	48.081	86.670	56
1936	266	271	+ 5	135.420	56.583	15.701	72.284	53	50.396	12.740	63.136	47
1937	311	317	+ 6	163.083	27.882	17.678	45.560	28	49.732	67.791	117.523	72
1938	315	329	+ 20	203.174	64.011	16.466	80.477	40	58.339	64.358	122.697	60

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/HTML/VI/GBG/Tablo_1.xls.htm

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/HTML/VI/GBG/Tablo_2.xls.htm

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/HTML/VI/GBG/Tablo_3.xls.htm

Tablo 6: Türkiye'de 1929-1938 Dönemi Para Arzı, GSMH, Tedavül Hızı, Toptan Fiyat Endeksi Değerleri (Milyon TL) ve Değişim Oranları

YIL	BANKNOT VE MADENİ PARA	YILLIK %ARTIŞ	VADESİZ MEVDUA T	YILLIK % ARTIŞ	PARAARZI	YILLIK %ARTIŞ	GSMH		YILLIK % ARTIŞ	PARANIN TEDAVÜL HIZI	TOPTAN FIYAT ENDEKSİ (1948=100)	YILLIK % ARTIŞ
							1948 FIYATLARI İLE					
1929								5278,2			34,8	
1930								5393,9	2,2		26,5	-23,9
1931								5865,7	8,7		22,7	-14,3
1932	157,2							5235,2	-10,7		19,5	-14,1
1933	155,3	-1,2	114,7		268,0			6063,9	15,8	22,6	17,2	-11,8
1934	167,4	7,8	105,3	-6,6	272,7	1,8		6429,6	6,0	23,6	17,8	3,5
1935	178,8	6,8	101,3	-3,8	280,1	2,7		6233,8	-3,0	22,3	19,5	9,6
1936	201,8	12,9	132,6	30,9	334,4	19,4		7679,8	23,2	23,0	21,6	10,8
1937	194,0	-3,9	157,1	18,5	351,1	5,0		7798,2	1,5	22,2	22,5	4,2
1938	219,4	13,1	170,1	8,3	389,5	10,9		8537,5	9,5	21,9	21,4	-4,9
1939	308,0	40,4	184,2	8,3	492,2	26,4		9127,8	6,9	18,5	21,7	1,4

KAYNAK: Yay, 1981, TÜİK (1939-1940): İstatistik Yıllığı Cilt 11; Bulutay, Tezel ve Yıldırım (1974, Tablo 8.2B ve 2.5)

Tablo 7: Dış Ticaret ve Döviz Kurları (1930-1938)

Yıllar	İthalat (Cari- Milyon TL)	İhracat (Cari- Milyon TL)	Dış TicaretAçığı	İhracat/İthalat (%)	DövizKurları		
					1 Sterlin=Krş	1 Dolar=Krş	100 F.Frangi=Krş
1930	147,6	151,5	3,9	102,6	1032	212	834
1931	126,7	127,3	0,6	100,5	965	212	830,2
1932	86,0	101,3	15,3	117,8	738	211	829,8
1933	74,7	96,2	21,5	128,8	702	166	829,8
1934	86,8	92,1	5,3	106,1	637	126	829,2
1935	88,8	95,9	7,1	107,9	617	126	829,8
1936	92,5	117,7	25,2	127,2	625	125.7	751,8
1937	114,8	138,0	23,2	120,0	624	126	502
1938	149,8	144,9	-4,9	96,7	616	126	360,5

Kaynak: İstatistikYıllığı, Cilt 11, (1939-1940) s.265.

da, 1929'a kadar olan ilk dönemde ödemeler dengesinde, GMH'nın %3'üne yakın bir açığın, dış kaynaklarla finanse edildiği anlaşılmaktadır. Dış açık, yabancı tüccar, sanayici ve bankaların Türkiye'deki ticaret kesimine açtığı kısa ve uzun vadeli kredilerle, yabancı sermaye şirketlerinin Türkiye'de yaptıkları yatırımlarla ve Hükümetin iş yaptığı yabancı banka ve yatırım firmalarından aldığı kredilerle kapatılmaya çalışılmıştır.

Cumhuriyet Hükümeti, 1928'de yaptığı antlaşma ile toplam 161,3 milyon altın lira borcun 107,5 milyon lirasını kabul etti ve 1929 yılında ilk taksitini ödedi. Ancak Dünya Bunalımının etkisiyle ödemede yaşanan zorluk nedeniyle 1933 ve 1938'de borçların yeniden yapılandırılması, borcun tarım ürünleri ve döviz yanında TL ile de ödenmesi gibi kolaylıklarla borç tutarı 53,6 milyon liraya indirilmiş ve 1954 yılında yapılan son ödeme ile 100 yıllık Osmanlı dış borçları sorunu sonlandırılmıştır (Gürsel, 1983:470).

Cumhuriyet Hükümeti'nin ikinci dış borçlanma nedeni, 1928 yılından itibaren başlattığı, Demiryolu ve Şehirlerdeki liman ve altyapı işletmelerini millileştirme politikasının gerektirdiği fon ihtiyacı idi. Yaklaşık 138 milyon lira tutan millileştirme borçlarının (ki bu da anlaşmayla 84 milyona indirilmişti) niteliği, ülkeye hiç döviz girişi sağlamayan bir yapıda olmasıdır.

Dönem boyunca net döviz girişi sağlayan 3 önemli borçlanma; 1930'da kibrit tekeli dolayısıyla sağlanan 10 milyon dolarlık (21 milyon TL) Amerikan kredisi, 1934'te Sovyetler Birliği'nden alınan 8 milyon dolarlık (14 milyon TL) kredi ve İngiltere'den Karabük Demir Çelik Fabrikası'nın inşaatında kullanılmak üzere alınan 3 milyon sterlin (18 milyon TL) tutarında borçlanma idi (Tezel, 1982: 192).

1939 yılında kısa vadeli dalgalı dış ticaret borçları dışında Türkiye'nin uzun ve orta vadeli borç tutarı, 134 milyon lira kadardı. Bu tutar aynı yılın ihracatının %97'sine tekabül etmesi, 1918'de Osmanlı dış borcunun ihracatın üç katı olması gerçeği ile karşılaştırıldığında, Cumhuriyet Hükümetinin önemli bir dış borçlanmaya başvurmadığı anlaşılmaktadır. Bu borçların da önemli ölçüde reel yatırımlara gitmesi de diğer bir pozitif yanıdır (Gürsel, 1983:472).

Türkiye’de yabancı sermaye yatırımları, Atatürk döneminde de, yine elektrik, telefon, gaz gibi altyapı hizmetleri, madencilik, inşaat ve taşımacılık sektörlerinde olmak üzere varlığını sürdürmüştür. 1929 yılı itibariyle, Türkiye’de yerli ve yabancı şirketlerin değeri, payları yarı yarıya olmak üzere ve ödenmiş sermaye itibariyle 80 milyon TL kadardı (Alpar, 1983: 508).

1930-1938 Dönemini iktisat politikaları açısından değerlendirdiğimizde diyebiliriz ki, hükümet ya da politika belirleyicileri ittifak halinde tarihsel-kurumsal koşulların zorlamasıyla devletçi kalkınma stratejisine geçmekle birlikte, yine son derece muhafazakâr “sağlam para-denk bütçe” politikasını sürdürmüş ve savunmuşlardır. 1923-1937 Döneminde Başbakanlık görevinde bulunan İsmet Paşa’nın para ve iktisat politikasına ilişkin görüşlerini Şevket Süreyya Aydemir şu şekilde ifade etmektedir (Aydemir,tarihsiz:369):

“Daima açık veren ticaret dengesine ve ödeme dengesine rağmen, parayı mümkün olduğu kadar istikrarlı tutmak, altınla karşılanan bir döviz esasına bağlı bulundurmak endişesi, İsmet Paşa’nın iktisadi siyasette, bütün iktidarı boyunca aşırı bir hırçınlıkla bağlandığı en hassas nokta olarak kalmıştır. Para istikrarı ve bütçede denklik denebilir ki, onun iktisadi siyasetinin hem hareket noktası hem hedefi olmuştur. Bu siyasetin birçok memlekette altın esasının ya iflas ettiği ya da zaafa uğradığı bir zamanda titizlikle yürütülmüş olması önemle kaydedilmelidir.”

Atatürk de 1930-1938 Döneminde TBMM’ni açış konuşmalarında sürekli olarak hükümetin “denk bütçe ve milli paranın istikrarını koruma” politikasına bağlı olduğunu vurgularken, 1937’de Başbakan olan Celal Bayar da aynı fikirdedir (İnan, 1972:156-158):

“Denk bütçe politikasını ve Cumhuriyet bütçelerinin koruyucu, kurucu ve verimli işlere her yıl daha yüksek oranda pay ayırma özelliğini önererek koruyacağız. Gelir fazlalarını, öncelikle milli üretim kapasitesini artıran ve artıracak olan verimli işlere ve memleket savunmasına ayıracağız. (...) paramızın kararlı gücünü koruyacağız, bunu Türkiye kalkınma atılımının bir zorunluluğu ve milli ekonomimizin gereği olarak görüyoruz. (...) Bir devalüasyon hareketinin,

Türk ekonomisi için ancak zararlı olacağı kanaatindeyiz. (...) Paramızın yürürlükteki istikrarını korumakta ısrar etmemiz için neden bir değıldir. Bunun için kesin şekilde bu politikayı izleyeceğiz.”

Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin genişleyici para ve maliye politikalarına, devalüasyona başvurduğu bir dönemde (Pamuk, 2014:191-192), bu iktisat politikalarındaki ısrarın önemi çok daha fazla artmaktadır.

4.Sonuç

Atatürk Dönemi'nde Türkiye'de iktisadi gelişmeler ve uygulanan iktisat politikaları, Osmanlı İmparatorluğu'ndan devralınan iktisadi/toplumsal miras ve dünya iktisadi konjonktüründeki gelişmelerin etkisinde belirlenmiştir. Cumhuriyet Hükümeti, 1929'a kadar gümrük politikaları uygulayamama kısıtı altında dış ticarete belirgin bir açık verirken, ülke içinde de temel iktisat politikası kurum ve araçlarından yoksun bir şekilde “sağlam para-denk bütçe” politikasını sürdürmüştür. Tarım kesimindeki toparlanma ile dönem boyunca %9'luk bir büyüme sağlanmıştır.

1929 yılında dünya ekonomisindeki gelişmeler ve ülkenin içsel sorunları dolayısıyla, devletçi, korumacı bir dış ticaret stratejisine geçilmiş, iktisadi ve ticari ilişkiler için gerekli bir dizi kural ve kurum oluşturulmuştur. Ülke içinde devlet eliyle bir sanayileşme stratejisi benimsenmiş, ikili anlaşmalarla dış ticaret fazlası veren bir dış ticaret politikası ve tüm dönem boyunca uygulanan “sağlam para denk bütçe” politikası ile %6'lık bir ortalama büyüme sağlanmıştır.

Kaynakça

Ahmad, F. (1985): *İttihatçılıktan Kemalizme*, İstanbul: Kaynak Yayınları

Ahmad, Feroz (2017): *Modern Türkiye'nin Oluşumu*, 16. Basım, İstanbul: Kaynak Yayınları.

Akalın, G. (2008): *Atatürk Dönemi Maliye Politikaları*, Ankara: T.C. Maliye Bakanlığı.

Akat, A. S. (1983): "İktisat Politikaları", *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, Cilt 4, 1090-1112

Alpar, C. (1983): "Yabancı Sermaye", *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, Cilt 2, 507-518.

Aydemir, Ş.S. (tarihsiz): *İkinci Adam* Cilt 1, 4.Baskı, İstanbul: Remzi Kitapevi
Berkes, N. (2013): *Türkiye İktisat Tarihi*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Boratav, K. (1974): *Türkiye'de Devletçilik*, İstanbul: Gerçek Yayınevi

Bulutay, T. Y.S. Tezel ve N. Yıldırım (1974): *Türkiye Milli Geliri (1923-1948)*, Ankara:Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını

Eldem, V. (1970): *Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik*, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Erdoğan, M. (2001): *Türkiye'de Anayasalar ve Siyaset*, Ankara: Liberte Yayınları

Genç, M. (2013): *Osmanlı İmparatorluğu'nda Devlet ve Ekonomi*, 9. Basım, İstanbul: Ötüken Yayınları.

Gökalp, Z. (2010): *Türkleşmek, İslamlaşmak Muasırlaşmak*, Yayına Hazırlayan: Osman Karatay, Ankara:Akçağ Yayınları.

Gürkan, G. (1982): *1923-1929 Dönemi Türkiye'de Para Politikası*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi

İktisat Fakültesi

Gürsel, S. (1983): “Dış Borçlar”, *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, Cilt 2, İstanbul: İletişim Yayınları, Cilt 4, 470-485

Gürsel, S. (2009): “Türkiye Ekonomisinde Tarihsel İkilem: Piyasaya Karşı Komuta Ekonomisi”, T. Berksoy (ed.) *Aydınlanma ve Ekonomi*, Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, içinde, 43-54.

Heilbroner, R. L. Ve W. Milberg (2012): *The Making of Economic Society*, 13. Edition, New Jersey: Pearson.

İnalçık, H. (2005): *Osmanlı'da Devlet, Hukuk ve Adâlet*, 2. Baskı, İstanbul: Eren Yayıncılık.

İnan, A. (1972): *Devletçilik İlkesi ve Birinci Sanayi Planı 1933*, Ankara: Türk Tarih Kurumu

İnönü, İsmet (1933): “Fırkamızın Devletçilik Vasfı”, *Kadro*, Cilt 2, Sayı 22, 4-6, [(Tıpkı Basım), Yayına Hazırlayan Cem Alpar, Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No:134, 1980]

İslamoğlu-İnan, H. (1991): *Osmanlı İmparatorluğu'nda Devlet ve Köylü*, İstanbul: İletişim yayınları İstanbul Ticaret Odası (2006): *Ticaret ve Sanayi Odasında Müteşekkil İstanbul İktisat Komisyonu Tarafından Tanzim Edilen Rapor*, 1924, İstanbul: İTO Yayınları.

Keyder, Ç. (1978): “1923-1929 Döneminde Para ve Kredi”, *Türkiye İktisat Tarihi Üzerine Araştırmalar, ODTÜ Gelişme Dergisi Özel Sayısı* içinde, 210-250.

Keyder, Ç. (1983): “İktisadi Gelişmenin Evreleri”, *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, Cilt 4, ss.1065-1073.

Keyder, Ç. (1985): “Osmanlı Devleti ve Dünya Ekonomik Sistemi”, Tanzimat'tan *Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, Cilt 3, 642-652.

Mason, D. S. (2011): *A Concise History of Modern Europe*:

Liberty, Equality, Solidarity, Second Edition, New York: Rowman&LittlefieldPublishers, Inc.

Nazır, B. (2011): *Dersaadet'te Ticaret*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.

Obstfeld, M. and A. M. Taylor (2004): *Global Capital Markets: Integration, Crisis and Growth*, New York: Cambridge University Press.

Owen, R. ve Ş. Pamuk (2002): *20. Yüzyılda Ortadoğu Ekonomileri Tarihi*, İstanbul: Sabancı Üniversitesi.

Ökçün, G. (1983): "İzmir İktisat Kongresi", İstanbul: *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, Cilt 4, 1061- 1064.

Özyüksel, M. (2013): *Osmanlı İmparatorluğu'nda Nüfuz Mücadelesi Anadolu ve Bağdat Demiryolları*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Pamuk, Ş. (1978): "Osmanlı İmparatorluğunda Yabancı Sermaye: Sektörlere ve Sermayeyi İhraç Eden Ülkelere Göre Dağılımı (1854-1914)", *Türkiye İktisat Tarihi Üzerine Araştırmalar, ODTÜ Gelişme Dergisi Özel Sayısı* içinde 131-162.

Pamuk, Ş. (1985a): "19.Yüzyılda Osmanlı Dış Ticareti", *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, Cilt 3, ss.653-665

Pamuk, Ş. (1985b): "Osmanlı Ekonomisinin Dünya Kapitalizmine Açılışı", *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, Cilt 3, 718-723.

Pamuk, Ş. (2007): *Osmanlı Türkiye İktisadi Tarihi 1500-1914*, 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları Pamuk, Ş. (2014): *Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi: Büyüme, Kurumlar ve Bölüşüm*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları,

Quataert, D. (2005): *The Ottoman Empire 1700 -1922*, Second Edition, Cambridge: Cambridge University Press

Sayar, A. G. (1986): *Osmanlı İktisat Düşüncesinin Çağdaşlaşması*, İstanbul: Der Yayınları.

Sayar, A. G. (2001): *Osmanlıdan 21. Yüzyıla Ekonomik, Kültürel ve Devlet Felsefesine Ait Değişmeler*, İstanbul: Ötüken Neşriyat

Soyak, H. S. (2010): *Atatürk'ten Hatıralar*, Yapı Kredi Yayınları

Tekeli, İ. ve S. İlkın (1977): *1929 Dünya Buhranında Türkiye'nin İktisadi Politika Arayışları*, Ankara: ODTÜ Yayınları.

Tezel, Y. S. (1982): *Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi*, Ankara: Yurt Yayınları. Toprak, Z. (1982): *Türkiye'de Milli İktisat (1908-1918)*, Ankara: Yurt Yayınları

Toprak, Z. (1985): "Milli İktisat", *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi*, İletişim Yayınları, Cilt 3, 740-748

Yay, T. (1982): *Türkiye'de Para Politikası (1929-1938)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

Yay, T. (1983): "1929 Dünya Bunalımının Türk Bankacılık Sistemine Etkileri", *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, Cilt 1, 58-59

Yay, T. (1988): "Atatürk Döneminde Vergiler ve Vergi Politikası", *Uludağ Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 9, (1-2), 61-72

Yay, T. (1990): "1930'lar Türkiye'sinde İktisat Politikaları Tartışmaları", *İktisat Dergisi*, Aralık

Zürcher, E. J. (2001): *Turkey: A Modern History*, London and New York: I.B. Tauris.

The Relationship between Organizational Commitment and Perceived Organizational Support: Case of a Luxury Concept Hotel

Cemre Kalkandelen¹, MBA student

¹Yeditepe University, cemre.kalkandelen@std.yeditepe.edu.tr
ORCID ID: 0000-0003-1378-0272

Senem Göl Beşer²

²Yeditepe University, senemgolbeser@yeditepe.edu.tr
ORCID ID: 0000-0001-9631-6752

Abstract

This paper presents the results of research that aimed to investigate the effect of the perceived organizational support level and some socio-demographic characteristics on the level of organizational commitment, affective commitment, continuance commitment and normative commitment levels in a luxury concept hotel business environment. The socio-demographic characteristics consists of the age, marital and educational status, working time in current organization, total working time and working position of the hotel personnel.

The sample of the study consists of 177 people who work in the luxury concept hotel businesses in Istanbul in 2018. Specially designed forms were used to collect socio-demographic data along with the corresponding perceived organizational support and the organizational

Submission Date: 13.05.2019

Acceptance Date: 30.05.2019

Contemporary Research in Economics and Social Sciences Vol:3 Issue:1 Year:2019,
pp. 115-151

commitment levels. Relational screening method was used.

Results of the research reveal that there exist a positive and significant relationship between Perceived Organizational Support levels and Affective Commitment and Organizational Commitment levels. There is also a positive but not significant relationship between Perceived Organizational Support levels and Continuance Commitment and Normative Commitment levels. On the other hand, the age, marital and educational status, working time in current organization, total working time and positions of the hotel personnel have led to a differentiation on the level of Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment and Organizational Commitment, but their gender does not cause a differentiation.

Keywords: Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Hotel Business, Personal Characteristics.

Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki: Lüks Konsept Otel Örneği

Öz

Bu makalede, lüks konseptte hizmet veren bir otel işletmesinde, çalışanlarca algılanan örgütsel destek düzeyi ve bazı sosyo-demografik özelliklerin, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine etkilerini inceleyen bir araştırma çalışmasının sonuçları sunulmaktadır. Araştırmada kullanılan sosyo-demografik özellikler otel çalışanlarının yaşları, medeni ve eğitim durumları, kurumdaki ve toplam çalışma süreleri ve çalıştıkları pozisyonlar olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın örneklemini 2018 yılında İstanbul ilinde lüks konseptte hizmet veren bir otel işletmesinde çalışan 177 kişi oluşturmaktadır. Sosyo-Demografik verilerin toplanması ve algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülebilmesi için özel tasarlanmış anket formları kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda otel çalışanlarının; algılanan örgütsel destek

düzeyleri ile duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel destek düzeyleri ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ancak bu ilişkilerin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan, otel çalışanlarının yaşlarının, medeni durumlarının, eğitim durumlarının, kurumdaki çalışma sürelerinin, toplam çalışma sürelerinin ve çalıştıkları pozisyonların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık genel düzeyi üzerinde bir farklılaşmaya neden olduğu ancak cinsiyetlerinin bir farklılaşmaya neden olmadığı da araştırmanın sonuçları arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek, Otel İşletmesi, Kişisel Özellikler

1. Introduction

The human factor has become the most valuable component in today's organizations and company managers are continuously looking for new and effective ways of keeping qualified employees in their organizations while maximizing their work efficiencies (Kon, 2015). This has placed increased importance on human resources management to maximize organizational efficiency and effectiveness. Organizational efficiency and organizational effectiveness are closely related to the commitment levels of employees and therefore, new concepts and ideas to increase the self-sacrifice of employees are sought. Two of these new concepts are namely, organizational commitment and perceived organizational support.

The concept of organizational commitment has obtained considerable importance since the 1950s. After the 1970s, a number of studies have been conducted to determine the contribution of the organization's employees to the organization's effectiveness and success (Çakınberk et.al., 2011). Today, employees are considered as part of the companies' intellectual capital (Doğan and Kılıç, 2007). So, for all organizations, organizational commitment is considered as an important issue (İnce and Gül, 2005).

The human kind is not only a material or a physical but also a social being. They have social needs such as being appreciated, receiving emotional support and respect besides having a social status in the society. In the modern management approach, it is accepted that an employee's voluntary efforts and performance regarding his work are shaped by the organization in connection with the material and spiritual rewards he expects to receive in the future. Thanks to this exchange, the expectations of both sides are met. This relationship is called organizational support (Ceylan et al., 2015).

Organizational supporting involves the consideration of the well-being of the employees as an organizational value and the organizations' planned efforts to increase their employees' happiness (İplik et al., 2014). Via the organizational support process, employers openly state that they are aware of their employees' contributions and support to the organization and they are happy to work with them. Hence a strong message is delivered that their happiness and welfare is important for

the company. Through this message, the reflective need for respect, belonging and approval needs of the individual is simultaneously satisfied (Türe and Yıldırım, 2018).

The employee's actual perception of these efforts by the organization is defined as "perceived organizational support". The feeling of confidence in this support enables the employee to show a more positive attitude towards the organization and to view herself/himself as a part of the organization. Perceived organizational support is defined as the employees feel that they are part of the organization, the organization is aware of the employee and care for the employees to feel comfortable, peaceful and secure (Demirer, 2017). Increased levels of perception of this support by the employees have a direct positive effect on their job satisfaction. Hence, organizations actively need to work towards increasing the perception of organizational support (Şener, et al., 2015).

2. Literature Review

2.1. Organizational Commitment

The concept of organizational commitment was introduced in the 1950s and the first studies were based on Becker's (1960) "side-bet" theory. This theory is one of the oldest studies trying to explain the concepts of commitment and organizational commitment (Koç, 2009). Side-bet theory states that the employee, who shows commitment to an organization, has a partial or total secret interest on the basis of this commitment. This interest means that the employee will lose something if he leaves his organization (Barutçu, 2015).

In the 1980s, the organizational commitment concept was studied by Mowday et al. (1982) as a two-dimensional structure. The first of these dimensions was the status of organizational membership (absence, absenteeism) and the second dimension was related to the nature of organizational membership (loyalty, trust and cooperation) (Barutçu, 2015).

In the 1990s, Allen and Meyer further discussed the organizational commitment and introduced three dimensions to the concept: 1- Affective Commitment, 2- Continuance Commitment and 3-Normative Commitment (Allen and Meyer, 1991).

2.1.1. Affective Commitment: This dimension is described as an emotional attachment of employees to their organizations with identifying themselves with their organizations and feel as an active participant in organizational activities. In other words, affective commitment is the degree of integration of employees with their organizations. The reason why employees continue their membership to the organization is because they desire it. Hence, the goals and values of the employees and the goals and values of the organizations are integrated. As a result, the employees are pleased to be in that organization and actively participate in their works and have good relations with other members of the organization. Employees who are committed to their organizations with emotional commitment are a loyal member who devotes themselves to the organization. Therefore, they have a positive attitude towards the organization and do not refrain from making extra efforts for the organization when necessary (Allen and Meyer, 1991).

2.1.2. Continuance Commitment: This dimension includes the definitions introduced by the Side-bet theory, where organizational commitment was first defined. In the continuance commitment, focus is on the individuals' losses in case of leaving the organization and related with the possibility that the employee may be deprived of certain benefits, such as salary, seniority and retirement benefits, if they leave the organization. Therefore, employees may continue to work in the organization even though they do not wish to stay in the organization (Gülova and Demirsoy, 2012).

2.1.3. Normative Commitment: By this dimension, Allen and Meyer (1990) have added a sense of moral commitment to the concept of organizational commitment. According to this dimension, employees perceive loyalty to their organizations as a duty and continue to stay in the organization as a result of their loyalty (Barutçu, 2015).

Normative commitment develops under the influence of familial and cultural factors prior to the employee's participation in the organization along with the influence of social and other investments made by the orga-

nization. An example for these investments could be the training payments and professional development costs for the employee. The employee continues to work with the idea that it is a moral obligation to stay in the organization until these investments are repaid (Allen and Meyer, 1991).

2.2. Perceived Organizational Support

Support means informational, emotional, discretionary and material help from different sources. Organizational support refers to the fact that the source of the support is the organization (Selçuk, 2003). The “perceived” adjective stresses that the mentioned support is the actual support measured by employee surveys.

Elton Mayo and his colleagues in the 1930s approached the concept of organizations from a “behavioral” perspective and designed the Hawthorne experiments. These experiments started with the purpose of investigating the relationship between the increase in productivity and physical improvements and eventually resulted in the determination that social factors are more important in productivity growth (Cole 1993; cited in Nayır, 2011).

Based on the results from the Hawthorne experiments, Mayo concluded that socio-emotional organizational support has an impact on the social changes of employees (Nayır, 2011). It enables the organization to deal with its employees, to accept the employees’ acceptance, approval and respect. This effort leads to more efforts by the employees for the organization. As a result, a change / exchange relationship develops. Organizational support theory in the business also deals with this exchange between organization and employee (Aselage and Eisenberger, 2003).

In today’s management, it is accepted that the only source that cannot be imitated among competing organizations is human resources. To succeed in this competitive environment, businesses should use their available resources in a most efficient way. Considering the inimitability of human resources, managers need give effort to earn their employees’ commitment, dedication and self-sacrifice towards the organization. As a result of this approach, organizations began to consider

the idea of giving their employees the impression that they were behind them (Akin, 2008).

Emotional needs such as moral support, respect, approval and appreciation are needed by employees. The managers show organizational support by making them feel that they are aware of their contributions to the organization, think about their happiness and feel happy to be with them (Özdemir, 2010).

Blau (1964) says that the organizational support concept is based on the theory of social change. According to this approach, there is a change of welfare between the two parties (organizations and employees) depending on mutual conditions (Özdemir, 2010).

Thanks to organizational support; it is felt that they are happy to work with them, they are happy for their happiness and welfare and they are aware of their contribution and support to the organization. Thus, as a human being, the needs of employees such as being respected, being approved and belongingness are satisfied (İplik et. al., 2014).

Özdemir (2010) lists the characteristics of a supporting organization as follows:

1. Take into consideration the ideas, suggestions and criticisms of its employees; evaluate and implement the applicable ones.
2. Provide assurance to its employees and provide assurance that those who meet the success criteria of the organization will remain in the organization.
3. Maintain a high level of internal communication in order to ensure positive relations among employees.
4. Establish organizational justice in the organization.
5. Consider employees and provide some benefits in favor of them.

Managers should take the necessary measures in this regard. Considering that their employees are social human beings, they should be given the opportunity to participate in various groups and their contributions, personalities and ideas should be valued. Therefore, employees will be feeling themselves more valuable, in other words, organizational support will be provided.

3. Methodology

3.1. Research Purpose, Importance and Hypothesis

Perceived organizational commitment is an important topic for business management since 1950s. This subject has been studied in many different sectors. In this study, the relationship between organizational commitment and some personal characteristics and perceived level of perceived organizational support will be discussed in a hotel business that serves luxury concept.

The hotel businesses are in the service sector and have a labor-intensive way of working (Kozak, 2008). In other words, hotel businesses depend mostly on human labor while performing their functions (Çolak, 2012). For almost all offered hotel services, this is an easily observable phenomenon. Functions like greeting of the guests, arrival and departure assistances and services like room cleaning, catering, laundry all require manpower.

On the other hand, almost all the services in the hotel business (room preparation, service, food and beverage services, front desk services, etc.) are intertwined with the guest and in the social environment (Kozak, 2008). In this respect, interpersonal communication is more intense in hotels than any other businesses (Kuşlivan et al., 2010). For this reason, it is expected that the employees who face the customers should be friendly, gentle and be utmost careful about human relations (Costen and Barrash, 2006).

The majority of services in hotels are offered instantaneously. This situation rises the risks of all employees in the hotel business to face instant and genuine problems compared to many other sectors. In this respect, hotel staff should possess the ability to take immediate responsibility and always ready to contribute to the solution of all requests (Erhart, 2006).

In tourism enterprises and hotel businesses, the fixed costs are high. A significant part of the capital is connected to fixed values even before the hotel starts its activities and variable costs are relatively less important (Çolak, 2012). Therefore, managers concentrate their attention and efforts on “guest” and “income” issues rather than costs (Gürbüz,

1998). This characteristic of hotel business is another aspect that stresses on the importance of human relations.

Today, competition is a phenomenon that manifests itself in many sectors. The competition in the hotel businesses is fierce. Especially in recent years, competition rose extraordinary levels. Many businesses are trying to survive this competition.

The necessity of qualified personnel is an undeniable issue for businesses to protect their assets (Çolak, 2012). In this context, it has been deemed worthwhile to examine whether there is a relationship between certain socio-demographic characteristics and organizational commitment levels of the employees for a hotel business serving a luxury concept. Also, it is considered as an important issue to investigate whether there is a relationship between the perceived levels of organizational support and the levels of organizational commitment.

For this purpose, the following hypotheses were stated to be analyzed:

H1: There is a significant relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment.

H2: Organizational commitment levels differ significantly based on socio-demographic factors.

3.2. Research Model, Sampling and Data Collection Method

This research is a relational survey model study in order to reveal the effect of certain socio-demographic characteristics and perceived organizational support on organizational commitment in a hotel that serves in a luxury concept. The hotel is a member of a chain hotel group with units operating in North America, Europe, Middle East / Africa and Asia Pacific regions.

The population of the research was the employees in a hotel management company which provides luxury services in Istanbul in 2018. The number of employees in the hotel has shown an average of 250 people per year. Since the population was large, it was decided to work with a statistically acceptable sample size.

When calculating the sample size, 95% confidence level and 5% confidence interval criteria used in social sciences were taken into con-

sideration and pre-calculated statistical tables were employed. Given the population is 250 people and the confidence level and the confidence interval is set to be 95% and 5% respectively, the sample size can be determined to be 152 people (Cohen et al., 2007).

The research data were collected by survey. The questionnaires were sent via e-mail to all people working in the hotel business on the date of the survey. A total of 185 people returned their surveys at the end of the study. However, 8 out of the filled questionnaires were excluded due to missing data. For this reason, the sample size was determined as 177 people.

The questionnaire used in this research consists of 3 sections: “Personal Information Form”, “Organizational Commitment Scale” and “Perceived Organizational Support Scale - Short Form”.

Taking into consideration the organizational commitment literature, the socio-demographic characteristics were determined as the gender, age, marital status, educational status, working time in the institution, total working time and working position. These data were collected with the “Personal Information Form”.

In order to measure the level of organizational commitment of the participants, “the Organizational Commitment Scale”, which was developed by Meyer and Allen (1990) and finalized by Özkan (2010), was used.

This scale consists of 3 sub-dimensions and 22 items. The first sub-dimension of the scale is “Affective Commitment” and includes the first 7 items. The second sub-dimension of the scale is Continuance Commitment and covers the following 8 items. The last sub-dimension of the scale is Normative Commitment and covers the last 7 items.

In order to measure the perceived level of organizational support of the participants, “the Perceived Organizational Support Scale - Short Form”, which was developed by Turunc et al. (2012) based on Eisenberger et al. (1986) “the Perceived Organizational Support Scale”, was used.

This scale (Perceived Organizational Support Scale - Short Form) has one-dimensional structure consisting of a total of 8 questions. For 4 of the questions (Q.2, Q.3, Q.5 and Q.7), it was necessary to reverse the scores.

Data obtained from participants' forms and scales were entered into SPSS 22.0 data analysis program for analysis. For variance analysis, Independent Sample T Test was used for two group variables and One-Way Variance Test (ANOVA) and Welch Test were used for the variables with more than two groups. For correlation analysis, Pearson Correlation was used. The findings were evaluated at 95% confidence interval and 5% significance level.

4. Empirical Results

4.1. Descriptive Analysis Findings

The socio-demographic characteristics of the participants were summarized in Table 1.

Table 1: Frequency and Percentage Analysis Results by Socio-Demographic Characteristics of the Participants

Socio-Demographic Characteristics	Groups	n	%
Gender	Female	98	55,4
	Male	79	44,6
	Total	177	100
Age	30 and under	79	44,6
	31-40	57	32,2
	41-50	37	20,9
	51 and over	4	2,3
	Total	177	100
Marital Status	Married	86	48,6
	Single	91	51,4
	Total	177	100
Education	High School or below	41	23,2
	Associate/College Degree	25	14,1
	Bachelor Degree	88	49,7
	Master's Degree	23	13,0
	Total	177	100

Working Time in Organization	1 year or less	65	36,7
	2-3 years	27	15,3
	4 years	85	48,0
	Total	177	100
Total Working Time	1-5 years	66	37,3
	6-10 years	61	34,5
	11-15 years	24	13,6
	16 years and above	26	14,7
	Total	177	100
Working Position	Staff	122	68,9
	Manager	55	31,1
	Total	177	100

According to Table 1, 55.4% of the participants were female and 44.6% were male. For age group data, 44.6% of the participants were between 30 years old and under, 32.2% of them were between 31-40 years old, 20.9% were between 41-50 years old and 2.3% were 51 years old and over. For marital status, 48.6% of the participants were married and 51.4% were single. When the participants were analyzed according to their educational status, it was determined that 23.2% of them were graduated from high school or below, 14.1% graduated from associate / college degree, 49.7% from bachelor degree and 13% graduated from master degree education. It was determined that 36.7% of the participants were working in the institution for 1 year or less, 15.3% for 2-3 years and 48% for 4 years. When the participants were examined in terms of total working time, it was understood that 37.3% were 1-5 years, 34.5% were 6-10 years, 13.6% were 11-15 years and 14.7% were 16 years or more.

Both Perceived Organizational Support Scale and Organizational Commitment Scale are 5-Likert Scale. The expressions and scoring in the scales are as follows: I strongly disagree = 1; I disagree = 2; I am undecided = 3; I agree = 4; I strongly agree = 5. In the scales and subscales, higher scores mean higher levels of commitment and higher levels of perceived support.

Based on the assumption that the intervals in the scales are equal, the upper and lower limits for the mean can be determined as follows: I strongly disagree (1.00-1.79), I disagree (1.80-2.59), I am undecided (2.60-3.39), I agree (3.40-4.19) and I strongly agree (4.20-5.00). These grades can be combined into three categories as low-medium-high: Low level (I strongly disagree and I disagree); Mid-level (I am undecided); High level (I strongly agree and I agree). Low level is between (1.00-2.59); intermediate level is between (2.60-3.39); High level is between (3.40-5.00) (Uçar and Uçar, 2014).

The mean of the scales / subscales used in the study were summarized in the Table 2.

Table 2: The mean of the scales / sub-scales

Scale	\bar{x}	SD
AC SS.	4,03	1,019
CC SS.	2,96	,919
NC SS.	3,04	,781
OC S.	3,33	,707
POS S.	3,86	,887

According to Table 2, the mean of the Affective Commitment Sub Scale was found $\bar{X} = 4.03 (\pm 1.019)$, the mean of the Continuance Commitment Sub Scale was found $\bar{X} = 2.96 (\pm ,919)$, the mean of the Normative Commitment Sub Scale was found $\bar{X} = 3.04 (\pm ,781)$, the mean of Organizational Commitment Scale was found $\bar{X} = 3.33 (\pm ,707)$. Accordingly, the level of affective commitment of the participants was high ($3.40 < \bar{X} < 5.00$); the level of continuance commitment was on medium level ($2.60 < \bar{X} < 3.39$); the level of normative commitment was on medium level ($2.60 < \bar{X} < 3.39$); the level of organizational commitment was on medium level ($2.60 < \bar{X} < 3.39$). On the other hand, the mean of Perceived Organizational Support Scale was $3.86 (\pm ,887)$, and the level of organizational support perception was high ($3.40 < \bar{X} < 5.00$).

4.2. Inferential Analysis Findings

The results of the reliability analysis of the scales are given in Table 3.

Table 3: The Results of the Scales Reliability Analysis

Scale	Number of Items	Cronbach's Alfa (α)
AC SS.	7	,954
CC SS.	8	,854
NC SS.	7	,760
OC S.	22	,903
POS S.	8	,902

As can be seen from Table 3, it was found that the reliability levels of the scales used in the study were highly reliable ($0.7 < \alpha < 0.9$).

In order to determine whether the data collected from the scales used in the study showed a normal distribution, the skewness and kurtosis values of the scores were examined and the results are summarized in the following table.

Table 4: The Results of the Scales Skewness and Kurtosis Analysis

Scale	Mean	S.Dev.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
AC SS.	4,030	1,019	-1,100	,183	,571	,363
CC SS.	2,956	,918	,153	,183	-,688	,363
NC SS.	3,042	,781	-,053	,183	-,002	,363
OC S.	3,325	,707	-,525	,183	,629	,363
POS S.	3,861	,887	-,641	,183	,247	,363

In the literature, different values are given about the accepted skewness and kurtosis values for a normal distribution: $\pm 1,0$ (Hair et al.,

2013); $\pm 1,5$ (Tabachnick and Fidell, 2013); $\pm 2,0$ (George and Mallery, 2010). As can be seen from Table 4, the skewness and kurtosis values for the scales and the subscales were within the range of ± 1.0 , excluding only AC value. According to these data; Perceived Organizational Support Scale (Short Form), Organizational Commitment Scale and subscales (Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment) data were evaluated to have a normal distribution.

4.3. Testing Hypotheses

H1: There is a significant relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment.

Pearson Correlation Analysis was applied to determine whether there was a significant relationship between the scores of the perceived organizational support scale and the organizational commitment scale and its sub-scales. The results of Pearson Correlation Analysis are given in Table 5.

Table 5: The Results of Pearson Correlation Analysis Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Organizational Commitment

	AC	CC	NC	OC	POS
1 Affective Commitment	1				
2 Continuance Commitment	,308**	1			
3 Normative Commitment	,508**	,441**	1		
4 Organizational Commitment	,782**	,768**	,792**	1	
5 Perceived Organizational Support	,734**	,087	,146	,429**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level ($p < 0,01$).

* Correlation is significant at the 0.05 level ($p < 0,05$).

$r = 0,000-0,300$ Low Correlation

$r = 0,301-0,700$ Medium Correlation

$r = 0,701-1.000$ High Correlation

When the correlation analysis in Table 5 was examined, it was observed that there was a positive and high level ($r = .734$) significant ($p < 0.01$) relationship between the Perceived Organizational Support levels and Affective Commitment levels of the participants. This result is consistent with the findings of the Eisenberger et al. (1990), Hochwarter et al. (2003), Bilgin and Demirer (2012) and Kaur and Aneet (2017).

Also, it was determined that there was a positive and medium level ($r = .429$) significant ($p < 0.01$) relationship between Perceived Organizational Support levels of the participants and Organizational Commitment levels. This result is consistent with the findings of the Bishop et al. (2000), Yoon and Thye (2002), Garg and Dhar (2014) and Barutçu (2015).

On the other hand, it was determined that there was no significant relationship between Perceived Organizational Support levels of participants and Continuance Commitment. This result is consistent with the findings of the Shore and Wayne (1993) and Aube et al. (2007).

Also, there was no significant relationship between Perceived Organizational Support levels of participants and Normative Commitment levels. This result contradicts the findings of the Shore and Wayne (1993), O'Driscoll and Randall (1999), Eisenberger et al. (2001), Meyer et al. (2002), Özdevecioğlu (2003), Aube et al. (2007), Panaccio and Vandenberghe (2009), Üren (2011), Wann-Yih and Htaik (2011), Kaplan and Ögüt (2012), Barutçu (2015), Malik et al. (2016) and Özkan (2017).

Shore and Wayne (1993), Eisenberger et al. (2001), Aube et al. (2007), Barutçu (2015) and Özkan (2017).

H2: Organizational commitment levels differ significantly based on socio-demographic factors.

It was analyzed whether the affective commitment, continuance commitment, normative commitment and organizational commitment levels of the participants differ according to the socio-demographic characteristics. The socio-demographic characteristics to be taken into consideration are the gender, age, marital status, educational status, working time in the organization, total working time and position.

Independent samples T-test was used for the variables with two sub-groups. For variables with 3 or more subgroups firstly, the homogeneity of variance was analyzed by the Levene’s test. In cases where the homogeneity of variance requirement was provided, ANOVA was used for analysis of variance. In cases where it was not provided, Welch test was used. The differences between the sub-groups were investigated using multiple comparisons, i.e. post-hoc, tests. Scheffe and Games-Howell tests were used, respectively, because the sub-group sizes were different. The tests used are shown in the related tables. Also, in the ANOVA and the Welch Test tables, if there is a significant difference between the groups, this is shown in the result column.

Table 6: Independent Sample T-Test Results between Gender Variable and Affective Commitment-Continuance Commitment-Normative Commitment Sub-Scales, Organizational Commitment Scale

Scale	Gender	N	\bar{x}	SD.	t	df	p																																
AC SS.	Female	98	3,99	,997	-,560	175	,576																																
	Male	79	4,08	1,050				CC SS.	Female	98	3,01	,900	,808	175	,420	Male	79	2,89	,943	NC SS.	Female	98	3,01	,747	-,629	175	,530	Male	79	3,08	,826	OC S.	Female	98	3,32	,673	-,096	175	,923
CC SS.	Female	98	3,01	,900	,808	175	,420																																
	Male	79	2,89	,943				NC SS.	Female	98	3,01	,747	-,629	175	,530	Male	79	3,08	,826	OC S.	Female	98	3,32	,673	-,096	175	,923	Male	79	3,33	,752								
NC SS.	Female	98	3,01	,747	-,629	175	,530																																
	Male	79	3,08	,826				OC S.	Female	98	3,32	,673	-,096	175	,923	Male	79	3,33	,752																				
OC S.	Female	98	3,32	,673	-,096	175	,923																																
	Male	79	3,33	,752																																			

In Table 6, the gender oriented comparative t-test results of the participants in terms of their AC, CC, NC and OC are displayed. There are no significant differences in the level of AC, CC, NC and OC on the basis of gender (p values >.050). This result is consistent with the findings of the Yalçın and İplik (2005), Sığırı (2007), Taşkın and Dilek (2010) and Özkan (2017).

Table 7: Variance Tests Results between Age Variable and Affective Commitment-Continuance Commitment-Normative Commitment Sub-Scales, Organizational Commitment Scale

Scale	Age	N	\bar{x}	SD.	df	F	p	Tests	Results
AC SS.	30 and under (1)	79	3,78	1,052					
	31-40 (2)	57	3,94	1,080					
	41-50 (3)	37	4,65	0,492	3/14,934	14,022	,000*	Welch & Games-Howell	1-3 2-3
	51 and below (4)	4	4,64	0,623					
	Total	177	4,03	1,019					
CC SS.	30 and under (1)	79	2,87	0,816					
	31-40 (2)	57	2,66	0,953					
	41-50 (3)	37	3,56	0,824	3/173	8,627	,000*	ANOVA & Scheffe	1-3 2-3
	51 and below (4)	4	3,19	0,807					
	Total	177	2,96	0,919					
NC SS.	30 and under (1)	79	2,79	0,772					
	31-40 (2)	57	3,09	0,742					
	41-50 (3)	37	3,53	0,664	3/173	8,504	,000*	ANOVA & Scheffe	1-3
	51 and below (4)	4	2,82	0,427					
	Total	177	3,04	0,781					
OC S.	30 and under (1)	79	3,13	0,663					
	31-40 (2)	57	3,20	0,743					
	41-50 (3)	37	3,90	0,417	3/173	12,789	,000*	ANOVA & Scheffe	1-3 2-3
	51 and below (4)	4	3,53	0,452					
	Total	177	3,33	0,707					

* Significant at the 0.05 level (p<0,05).

In Table 7, the age oriented comparative test (Welch& Games-Howell and ANOVA& Scheffe) results of the participants in terms of their AC, CC, NC and OC are displayed. There are significant differences in the level of AC, CC, NC and OC on the basis of age (p values <.050). It was determined that the commitment level of the older participants was higher than younger. This result is consistent with the findings of the Chang (2002), Durna and Erden (2005), Özkaya et al. (2006) and Özkan (2017).

Table 8:Independent Sample T-Test Results Between the Marital Status Variable and Affective Commitment-Continuance Commitment-Normative Commitment Sub-Scales, Organizational Commitment Scale

Scale	Marital Status	N	\bar{x}	SD.	t	df	p																																
AC SS.	Married	86	4,40	,841	5,040	175	,000*																																
	Single	91	3,68	1,051				CC SS.	Married	86	3,11	,923	2,217	175	,028*	Single	91	2,81	,895	NC SS.	Married	86	3,30	,727	4,575	175	,000*	Single	91	2,79	,753	OC S.	Married	86	3,58	,640	5,042	175	,000*
CC SS.	Married	86	3,11	,923	2,217	175	,028*																																
	Single	91	2,81	,895				NC SS.	Married	86	3,30	,727	4,575	175	,000*	Single	91	2,79	,753	OC S.	Married	86	3,58	,640	5,042	175	,000*	Single	91	3,08	,684								
NC SS.	Married	86	3,30	,727	4,575	175	,000*																																
	Single	91	2,79	,753				OC S.	Married	86	3,58	,640	5,042	175	,000*	Single	91	3,08	,684																				
OC S.	Married	86	3,58	,640	5,042	175	,000*																																
	Single	91	3,08	,684																																			

* Significant at the 0.05 level (p<0,05).

In Table 8, the marital status oriented comparative t-test results of the participants in terms of their AC, CC, NC and OC are displayed. There are significant differences in the level of AC, CC, NC and OC on the basis of gender (p values <.050). It was determined that the commitment level of the married participants was higher than the singles. This result is consistent with the findings of the Durna and Eren (2005), Özkaya et.al. (2006), Bozkurt and Yurt (2013), Seçgin (2014) and Küçüközkan (2015).

Table 9: Variance Tests Results Between Educational Status Variable and Affective Commitment-Continuance Commitment-Normative Commitment Sub-Scales, Organizational Commitment Scale

Scale	Education	N	F		df	F	p	Tests	Results
			\bar{x}	SD.					
AC SS.	High School or below (1)	41	3,56	1,031					
	Associate/College D. (2)	25	4,11	0,907					
	Bachelor D. (3)	88	4,14	0,982	3/173	4,252	,006*	ANOVA& Scheffe	1-3 1-4
	Master D. (4)	23	4,34	1,047					
	Total	177	4,03	1,019					
CC SS.	High School or below (1)	41	2,56	0,764					
	Associate/College D. (2)	25	2,75	0,971					
	Bachelor D. (3)	88	3,00	0,836	3/173	9,606	,000*	ANOVA& Scheffe	1-4 2-4 3-4
	Master D. (4)	23	3,72	0,967					
	Total	177	2,96	0,919					
NC SS.	High School or below (1)	41	2,80	0,773					
	Associate/College D. (2)	25	3,13	0,718					
	Bachelor D. (3)	88	2,99	0,722	3/173	5,848	,001*	ANOVA& Scheffe	1-4 3-4
	Master D. (4)	23	3,60	0,852					
	Total	177	3,04	0,781					
OC S.	High School or below (1)	41	2,96	0,634					
	Associate/College D. (2)	25	3,30	0,672					
	Bachelor D. (3)	88	3,36	0,636	3/173	9,788	,000*	ANOVA& Scheffe	1-3 1-4 2-4 3-4
	Master D. (4)	23	3,88	0,773					
	Total	177	3,33	0,707					

* Significant at the 0.05 level (p<0,05).

In Table 9, the education oriented comparative test (ANOVA& Scheffe) results of the participants in terms of their AC, CC, NC and OC are displayed. There are significant differences in the level of AC, CC, NC and OC on the basis of education (p values <,050). It was determined that the commitment level of the participants who had higher education level were also higher. This result contradicts the findings of the Allen and Meyer (1990), Balay (2000), Yalçın and İplik (2005), Seçgin (2014), Uçar and Uçar (2014) and Özkan (2017).

Table 10: Variance Tests Results between Working Time in Organization Variable and Affective Commitment-Continuance Commitment-Normative Commitment Sub-Scales, Organizational Commitment Scale

Scale	Working Time in Organization	N	\bar{x}	SD.	df	F	p	Tests	Results
AC SS.	1 year or less (1)	65	3,69	1,069					
	2-3 years (2)	27	3,86	0,839					
	4 years (3)	85	4,35	0,940	2/174	8,901	,000*	ANOVA& Scheffe	1-3
	Total	177	4,03	1,019					
CC SS.	1 year or less (1)	65	2,65	0,875					
	2-3 years (2)	27	3,06	0,753					
	4 years (3)	85	3,16	0,943	2/174	6,267	,002*	ANOVA& Scheffe	1-3
	Total	177	2,96	0,919					
NC SS.	1 year or less (1)	65	2,89	0,712					
	2-3 years (2)	27	2,78	0,955					
	4 years (3)	85	3,24	0,729	2/174	5,741	,004*	ANOVA& Scheffe	1-3 2-3
	Total	177	3,04	0,781					
OC S.	1 year or less (1)	65	3,06	0,684					
	2-3 years (2)	27	3,23	0,695					
	4 years (3)	85	3,56	0,652	2/174	10,913	,000*	ANOVA& Scheffe	1-3
	Total	177	3,33	0,707					

* Significant at the 0.05 level (p<,0,05).

In Table 10, the working time in organization oriented comparative test (ANOVA& Scheffe) results of the participants in terms of their AC, CC, NC and OC are displayed. There are significant differences in the level of AC, CC, NC and OC on the basis of working time in organization (p values <.050). It was determined that the commitment level of the participants who had higher working time in the organization were also higher. This result is consistent with the findings of the Allen and Meyer (1993), Durna and Eren (2005), Uçar and Uçar (2014) and Seggin (2014).

Table 11: Variance Tests Results Between Total Working Time Variable and Affective Commitment-Continuance Commitment-Normative Commitment Sub-Scales, Organizational Commitment Scale

Scale	Total Working Time	N	\bar{x}	SD.	df	F	p	Tests	Results
AC SS.	1-5 years (1)	66	3,76	1,116	3/76,804	12,822	,000*	W e l c h & Games-Howell	1-4
	6-10 years (2)	61	3,97	1,024					
	11-15 years (3)	24	4,20	0,835					
	16 years and over (4)	26	4,69	0,481					
	Total	177	4,03	1,019					
CC SS.	1-5 years (1)	66	2,70	0,846	3/173	10,221	,000*	A N O V A & Scheffe	1-4
	6-10 years (2)	61	2,83	0,797					
	11-15 years (3)	24	3,09	1,024					
	16 years and over (4)	26	3,76	0,832					
	Total	177	2,96	0,919					
NC SS.	1-5 years (1)	66	2,81	0,757	3/173	6,811	,000*	A N O V A & Scheffe	1-4
	6-10 years (2)	61	3,01	0,738					
	11-15 years (3)	24	3,20	0,659					
	16 years and over (4)	26	3,56	0,806					
	Total	177	3,04	0,781					
OC S.	1-5 years (1)	66	3,07	0,737	3/173	13,499	,000*	A N O V A & Scheffe	1-4
	6-10 years (2)	61	3,25	0,583					
	11-15 years (3)	24	3,48	0,632					
	16 years and over (4)	26	3,99	0,510					
	Total	177	3,33	0,707					

* Significant at the 0.05 level (p<0,05).

In Table 11, the total working time oriented comparative test (Welch& Games-Howell and ANOVA& Scheffe) results of the participants in terms of their AC, CC, NC and OC are displayed. There are significant differences in the level of AC, CC, NC and OC on the basis of total working time (p values <.050). It was determined that the commitment level of the participants who had higher total working time were also higher. This result is consistent with the findings of the Chang (2002), Durna and Eren (2005), Uçar and Uçar (2014) and Seçgin (2014).

Table 12: Independent Sample T-Test Results Between Working Position Variable and Affective Commitment-Continuance Commitment-Normative Commitment Sub-Scales, Organizational Commitment Scale

Scale	Working Position	N	\bar{x}	SD.	t	df	p																																
AC SS.	Staff	122	3,78	1,075	-6,333	168,100	,000**																																
	Manager	55	4,58	,592				CC SS.	Staff	122	2,82	,884	-2,988	175	,003**	Manager	55	3,26	,931	NC SS.	Staff	122	2,90	,770	-3,783	175	,000**	Manager	55	3,36	,715	OC S.	Staff	122	3,15	,703	-5,220	175	,000**
CC SS.	Staff	122	2,82	,884	-2,988	175	,003**																																
	Manager	55	3,26	,931				NC SS.	Staff	122	2,90	,770	-3,783	175	,000**	Manager	55	3,36	,715	OC S.	Staff	122	3,15	,703	-5,220	175	,000**	Manager	55	3,71	,550								
NC SS.	Staff	122	2,90	,770	-3,783	175	,000**																																
	Manager	55	3,36	,715				OC S.	Staff	122	3,15	,703	-5,220	175	,000**	Manager	55	3,71	,550																				
OC S.	Staff	122	3,15	,703	-5,220	175	,000**																																
	Manager	55	3,71	,550																																			

* Significant at the 0.05 level (p<0,05).

In Table 12, the working position oriented comparative t-test results of the participants in terms of their AC, CC, NC and OC are displayed. There are significant differences in the level of AC, CC, NC and OC on the basis of working position (p values <.050). It was determined that the commitment of the participants working in managerial positions was significantly higher than those working in the staff position. This result is consistent with the findings of Balay (2000), Ahmad and Bakar (2003), Pelit etal. (2007), Topaloğlu etal. (2008) and Zivalı (2018).

6. Conclusions

“Commitment is an act, not a word.”

Jean-Paul Sartre

The purpose of this research was to investigate the effect of certain socio-demographic characteristics and perceived organizational support level on the level of organizational commitment, affective commitment, continuance commitment and normative commitment in the luxury concept hotel businesses.

There is a significant positive correlation ($r = .734$) between the perceived organizational support and affective commitment ($p < 0.01$). This result is consistent with the findings of the Eisenberger et al. (1990), Hochwarter et al. (2003), Bilgin and Demirer (2012) and Kaur and Aneet (2017). Also, there is a significant positive correlation ($r = .429$) between the perceived organizational support and organizational commitment ($p < 0.01$). This result is consistent with the findings of the Bishop et al. (2000), Yoon and Thye (2002), Garg and Dhar (2014), Barutçu (2015). On the other hand, there is a positive ($r = .087$) relationship between perceived organizational support and continuance commitment, but it is not significant ($p > 0.05$). This result is consistent with the findings of the Shore and Wayne (1993) and Aube et al. (2007).

These results of the study are generally consistent with the findings of the studies in the literature but also suggest avenues for further research. Several important conclusions emerge from these findings:

The organizational commitment consists of the sum of sub-dimensions of the affective -continuance- normative commitment. Within these three sub-dimensions of commitment, the most valuable asset for an organization aiming at institutionalization is the affective commitment, while the least desirable is the continuance commitment (Aube et al., 2007). Both employees' organizational support perceptions and affective commitment levels are high. According to the results of the correlation analysis, these two variables are in a high level and positive relationship with each other. Employees think that their contribution to

the welfare of the organization is taken into consideration by the organization. Employees also enjoy talking about their own organization in their social environment. In this respect, it can be said that the corporate reputation is at the forefront in employees' loyalty and organizational support perceptions.

A second important finding of the present study is that there is a positive ($r=,146$) relationship between perceived organizational support and normative commitment, but it is not significant ($p> 0.05$). This result contradicts the findings of the Shore and Wayne (1993), O'Driscoll and Randall (1999), Eisenberger et al. (2001), Meyer et al. (2002), Özdevecioğlu (2003), Aube et al. (2007), Panaccio and Vandenberghe (2009), Üren (2011), Wann-Yih and Htaik (2011), Kaplan and Öğüt (2012), Barutçu (2015), Malik et al. (2016) and Özkan (2017).

The normative commitment is a type of commitment, which is expressed in almost all of the studies in the literature with a positive correlation relationship with the perceived organizational support. The findings of this study contradict the findings of the studies in the literature.

The normative commitment is a kind of commitment that is desirable for organizations to be immediately after affective commitment. In this respect, it should be emphasized that, although the employees' perception of organizational support is high, this situation is not reflected in the normative commitment. The normative commitment means a sense of moral obligation to stay in an organization. Normative commitment arises as a result of internal obligation. Investments made by the organization (training support, professional development courses, etc.) have an important impact on the emergence of this internal obligation. According to the results of this research, it is seen that the employees have a high level of perception of organizational support, but the problem is that their efforts are not appreciated by their organization.

A third important finding of the present study was that the participants' affective commitment, continuance commitment, normative commitment and organizational commitment did not differ according to their gender, but they differed according to their ages, marital sta-

tus, educational status, working time in organization, total working time and working positions. From these results, the results related to gender [Yalçın and İplik (2005), Sığrı (2007), Taşkın and Dilek (2010) and Özkan (2017)], age [Chang (2002), Durna and Erden (2005), Özkaya et al. (2006) and Özkan (2017)], marital status [Durna and Eren (2005), Özkaya et.al. (2006), Bozkurt and Yurt (2013), Seçgin (2014) and Küçüközkan (2015)], working time in current organization [Allen and Meyer (1993), Durna and Eren (2005), Uçar and Uçar (2014) and Seçgin (2014).], total working time [Chang (2002), Durna and Eren (2005), Uçar and Uçar (2014) and Seçgin (2014)] and working position [Balay (2000), Ahmad and Bakar (2003), Pelit et al. (2007), Topaloğlu et al. (2008) and Zıvalı (2018)] generally coincide with the findings of the studies in the literature.

Employees of both sexes are needed in the tourism sector. It is important in this respect that both sexes have close commitment levels. It is thought that the commitment of older employees due to reasons such as having more opportunities to make use of their own experience in performing their duties, having higher job satisfaction and career opportunities. It is pondered that the commitment of married participants depends on the need for more stability and confidence, more conservatism in changing institutions, having a family to which they are dependent, and being less willing to seek new jobs compared to singles. It is reflected that the commitment of the participants with higher working time in organization depends on the fact that they feel responsible for the organization they have gained experience, their status as a result of time, and their satisfaction in their organizations. Again, in these results, it is considered that the organization has different advantages due to belonging to a chain hotel group and the corporate reputation of the organization is effective. It is considered that the commitment of the participants with a higher total working time depends on their higher wages and their understanding of their interests and the interests of the organization parallel to each other. Again, in obtaining these results, it is considered that having a very high proportion of managers in the group with the highest total working time has a significant effect. It is

thought that the commitment of the managers is linked to the fact that being more autonomous in their work, having a say in the decisions / implementations of the organization, identifying with their organizations and internalizing their organizations, increasing their status in the organization and generating higher income from the employees in their seniority.

It was determined that the participants' affective commitment, continuance commitment, normative commitment and organizational commitment levels differed according to their educational status. Differentiation is in favor of participants with undergraduate and graduate education. This result contradicts the findings of many studies [Allen and Meyer (1990), Balay (2000), Yalçın and İplik (2005), Seçgin (2014), Uçar and Uçar (2014) and Özkan (2017)] in the literature. In the commitment of participants with high levels of education, the possibility of using personal initiative; taking more responsibility and independent decision making/implementation; the fact that the organization has different advantages due to belonging to a chain hotel group (such as the satisfaction of the people who want to live); the corporate reputation of the organization is considered to be effective.

Finally, corporate reputation has emerged as an important factor in the affective commitment of participants. Also, it is seen that the corporate reputation is effective in higher commitment of the employees who are well educated and have a higher working time. In this context, it is reflected that the organization should invest more in its employees by means of in-service training, language course at abroad, participation in experience programs in other countries, more active rotation with employees in other countries, job enrichment, etc.

The present study does have a number of methodological limitations that suggest further research. First of all, our sample was from a luxury hotel in Istanbul and this unit of analysis may be unique to limit the external validity of our findings. Second, a deeper understanding of the issue involves a broader focus on the societal factors such as economy, politics, sociocultural realms since the organization is immersed within that system. Thirdly, this research is a correlational design thus

the nature of the data does not permit a systemic casual analysis of the variables. Even with these limitations, we believe that we have contributed to the study of organizational behavior via suggesting a positive relationship between the perceived support of the organization and the organizational commitment in luxury hotel business setting. The results suggest that managers need to seek ways in order to increase the level of support to the hotel employees which would eventually lead them to be more committed to fulfilling of their role requirements of their jobs, establish trust, belongingness, loyalty and organizational citizenship.

Acknowledgement

We would like to express our sincere gratitude to Mr. Aziz Gürsoy and Dr. A. Kemal Tuğcu for their support through the study and the research, for their immense knowledge and valuable experience.

References

Ahmad, K. Z., Bakar, R. A. (2003). The association between training and organizational commitment among white collar workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, Volume 7, Issue 3, 166-185.

Akın, M. (2008). “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri”, *Bozok Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Issue 25, 141-170.

Allen, N.J., Meyer J.P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Issue 63, 1–18.

Allen, N.J., Meyer, J.P. (1991). “A Three Model Conceptualization Of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Volume 1, Issue 1, 61-89.

Allen, N.J., Meyer, J.P. (1993). “Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?”, *Journal of Business Research*, Volume 26, 49-61.

Aselage, J., Eisenberger, R. (2003). “Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration”, *Journal and Organizational Behavior*, Issue 24, 491–509.

Aube, C., Rousseau, V., Morin, E.M. (2007). “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment the Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy”, *Journal of Managerial Psychology*, Volume 22, Issue 5, 479-495.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Barutçu, K. (2015). “Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Master’s Thesis, Eskişehir.

Bilgin, N., Demirer, H. (2012). “The Examination of the Relationship Among Organizational Support, Affective Commitment and Job Satisfaction of Hotel Employees”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Issue 51, 470-473.

Bishop, J.W., Scott, K.D., Burroughs, S.M. (2000). “Support, Commitment, and Employee Outcomes in A Team Environment”, *Journal of Management*, Volume 26, Issue 6, 1113-1132.

Bozkurt,Ö., Yurt, İ. (2013). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Volume 11, Issue 22, 121-139.

Ceylan,AK., Çelik, GM., Emhan, A. (2015). “Personel Güçlendirmesi ve Yönetici Desteğinin İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Volume 7, Issue 1, 168-185.

Chang, E. (2002). “Distributive Justice and Organizational Commitment Revisited: Moderation by Layoff in the Case of Korean Employees”, *Human Resource Management*, Volume 41, Issue 2, 261-270.

Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*, Taylor&Francis Group, New York.

Costen, W.M., Barrash, D.I. (2006). “ACE-Ing The Hiring Process: A Customer Service Orientation Model”, *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, Volume 5, Issue 1, 35-49.

Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E.T. (2011). “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli

Özel Eğitim Kurumları Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Volume 3, Issue 1, 89-121.

Çolak, G. (2012). *Ön Büro Hizmetleri*, Murathan Yayınları, Ankara.

Demirer, M.C. (2017). “Örgütlerde Destek Algılarının Çalışanın Duygularını İfade Etmesi Üzerine Etkisi”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 10, Issue 2, 1043-1060.

Doğan, S., Kılıç, S. (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Issue 29, 37-61

Durna, U., Eren, V. (2005). “Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Volume 6, Issue 2, 210-219.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Volume 71, Issue 3, 500-507.

Eisenberger, R., Fasolu, P., Davis-LaMastro, V. (1990). “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, Volume 75, Issue 1, 51-59.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, PD., Rhoades, L. (2001). “Reciprocation of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Volume 86, Issue 1, 42-51.

Erhart, K.H. (2006). “Job Characteristics Beliefs and Personality as Antecedents of Subjective Person-Job Fit”, *Journal of Business and Psychology*, Volume 21, Issue 2, 193-226.

Garg, S., Dhar, R.L. (2014). “Effects of Stress, LMX and Perceived Organizational Support on Service Quality: Mediating Effects of Organizational Commitment”, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 21, 64-75.

Gülova, A.A., Demirsoy, Ö. (2012). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”, *Business and Economics Research Journal*, Volume

3, Issue 3, 49-76.

Gürbüz, A.K. (1998). *Turizmin Ekonomik Analizi*, Alem Basım-Yayım, Balıkesir.

Gürcü, E. (2014). “Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Oluşturmadaki Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması: Swisotel İstanbul Örneği”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Master’s Thesis, İstanbul.

Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrewe, P.L., Johnson, D. (2003). “Perceived Organizational Support as a Mediator of The Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, Issue 63, 438-456.

İnce, M, Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Ankara.

İplik, E., İplik, F.N., Efeoğlu, İ.E. (2014). “Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü”, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Yıl 6, Issue 12, 109-122.

Kaplan, M., Ögüt, A. (2012). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Volume 17, Issue 1, 387-401.

Kaur, S., Aneet, A. (2017). “Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Demographic Analysis”, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 19, Issue 1, 54-59.

Koç, H. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Volume 8, Issue 28, 200-211.

Kon, B. (2015). “Günümüzdeki ve Gelecekteki İnsan Kaynakları Yönetimi”, <http://www.humanica.com.tr/gunumuzdeki-ve-gelecekteki-insan-kaynaklari-yonetimi>

Kozak, M. (2008). *Otel İşletmeciliği, 2. Baskı*, Detay Yayıncılık,

Ankara.

Kuşluyan, S., Kuşluyan, Z., İlhan, İ., Buyruk, L. (2010). “The Human Dimension: A Review of Human Resources Management Issues in the Tourism and Hospitality Industry”, *Cornell Hospitality Quarterly*, Volume 51, Issue 2, 171-214.

Küçüközkan, Y. (2015). “Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Volume 1, Issue 1, 14-37.

Malik, S. Z., Kazmi, S. Z., Nadeem, N. (2016). “The Effect of Perceived Organizational Support on Doctors’ Organizational Commitment in Pakistan”, *The Lahore Journal of Business*, Volume 4, Issue 2, 73-92.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Organizational Behavior*, Issue 61, 20-52.

Nayır, F. (2011). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doctoral Thesis, Ankara.

O’Driscoll, M. P., Randall, D. M. (1999). “Perceived Organizational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organizational Commitment”, *Applied Psychology: An International Review*, Volume 48, Issue2, 197-209.

Özdemir, A. (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelemesi”, *TSA*, Volume 14, Issue 1, 237-250.

Özdevecioğlu, M. (2003a). “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Volume 18, Issue 2, 113-130.

Özkan, Ç. (2017). “Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doctoral Thesis, Çanakkale.

Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D., Kara, E. (2006). “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Yönetim ve Ekonomi*, Volume 13, Issue 2, 77-96.

Panaccio, A., Vandenberghe, C. (2009). “Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-being: A Longitudinal Study”, *Journal of Vocational Behavior*, Issue 75, 224-236.

Pelit, E., Boylu, Y., Güçer, E. (2007). “Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Issue 1, 86-114.

Seçgin, Y. (2014). “Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü: Ankara İl Merkezindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doctoral Thesis, Tokat.

Selçuk, G. (2003). “Örgütsel Desteğin Çalışanların Tutumlarına Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Master’s Thesis, İzmir.

Shore, L.M, Wayne, S.J. (1993). “Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Volume 78, Issue 5, 774-780.

Sığrı, Ü. (2007). “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Volume 7, Issue 2, 261-278.

Şener, İ., Turhan, Y.D., Yıldırım, N.Z. (2015). “Algılanan Örgütsel Destek ve İş Çevresine Uyumun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 3. Örgütsel Davranış Kongresi*, 509-514.

Taşkın, F., Dilek, R. (2010). “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Volume 2, Issue 1, 37-46.

Topaloğlu, M., Koç, H., Yavuz, E. (2008). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi”, *Kamu-İş Dergisi (e-dergi)*, Volume 9, Issue 4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf>

Turunç, Ö., Akkoç, İ., Çalışkan, A. (2012). “Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Volume 19, Issue 1, 106-135.

Türe, A., Yıldırım, A. (2018). “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği”, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Volume 5, Issue 1, 9-18.

Uçar, D., Ötken, A. B. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: The mediating role of organization based self-esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2).

Uçar, R., Uçar, İ.H. (2014). “Müfettişlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Volume 5, Issue 2, 1-16.

Üren, S. G. (2011). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Master’s Thesis, Eskişehir*.

Wann-Yih, W., Htaik, S. L. (2011). “The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industry”, *The 11th International DSI and*

the 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, July 12 – 16, 2011.

Yalçın, A., İplik, F.N. (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Volume 14, Issue 1, 395-412.

Yoon, J., Thye, S.R. (2002). “A Dual Process Model of Organizational Commitment”, *Work and Occupations*, Volume 29, Issue 1, 97-124.

Zıvalı, E. (2018). “Mutfak Personelinin Örgütsel Bağlılığının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Master’s Thesis, Ankara.

The Effects Of Female Tertiary Education On Fertility And Development

Ebru Tomris Aydođan¹

Çağrı Levent Uslu²

¹Yeditepe University, taydogan@yeditepe.edu.tr

²Yeditepe University, cluslu@yeditepe.edu.tr

Abstract

The objective of this study is to investigate whether an increase in development is observed as the female education increases with respect to the male. The study estimates combined cross-section times-series regressions using the adolescent fertility rate as the dependent variable to measure development. Education is measured by the ratios of female to male primary, secondary, and tertiary enrollment. The panel data analysis covers the 1997-2011 period for 53 countries. The analysis and estimation results of the dynamic balanced panel data model reveal that the *n-step* GMM estimation technique is the one that explains the model and the exogeneity of the instrumental variables in the best manner, while also producing statistically significant and consistent coefficients. The results of the dynamic panel data estimation roughly show that as the level of female education increases; the rate of adolescent fertility decreases, and therefore development increases.

Submission Date: 02.05.2019

Acceptance Date: 21.05.2019

Contemporary Research in Economics and Social Sciences Vol:3 Issue:1 Year:2019,
pp. 153-195

JEL Classification: I25; J13; C23; C26.

Keywords: Education and Economic Development; Fertility, Family Planning, Child Care, Children, Youth; Panel Data Models, Spatio-temporal Models; Instrumental Variables (IV) Estimation.

Kadın Yüksek Öğretiminin Doğurganlık ve Kalkınmaya Etkileri

Öz

Bu çalışmanın amacı, kadın eğitimindeki artışın erkeğe kıyasla kalkınmada bir artışa neden olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma, ergen doğurganlık hızını, kalkınmayı ölçmek için bağımlı değişken olarak kullanan çapraz kesit zaman serisi regresyonlarını tahmin etmektedir. Eğitim; kadın, erkek birincil, ikincil ve üçüncül kayıt oranları ile ölçülmektedir. Panel veri analizi, 53 ülke için 1997-2011 dönemini kapsamaktadır. Dinamik dengeli panel veri modelinin analiz ve tahmin sonuçları, n-adım GMM tahmin tekniğinin, enstrümantal değişkenlerin modelini ve dışsallığını en iyi şekilde açıklarken aynı zamanda istatistiksel olarak anlamlı ve tutarlı katsayılar üreten yöntem olduğunu ortaya koymaktadır. Dinamik panel veri tahmininin sonuçları kabaca; kadın eğitim düzeyindeki artışın ergen doğurganlık oranını azalttığını ve bu nedenle kalkınmayı arttırdığını göstermektedir.

JEL: I25; J13; C23; C26.

Anahtar Kelimeler: Eğitim ve Ekonomik Kalkınma; Doğurganlık, Aile Planlaması, Çocuk Bakımı, Çocuklar, Gençlik; Panle Veri Modelleri, Mekansal-zamansal Modeller; Enstrümantal Değişkenleri (IV) Tahmini.

1. Introduction

Research on development has shed some light on the relationship between adolescent fertility and education in the last decades. Adolescent childbearing is an important concept that affects the level of poverty and income inequality in the developing and less developed countries especially. Eloundou-Enyegue (2004) states the need for the integration of teen fertility and gender-equity programs to meet the Millennium Development Goal of achieving gender parity in education by 2015. The adverse socioeconomic effects of adolescent fertility and childbearing are low levels of living, lower incomes, and gender inequality in the developing countries. Ribar (1994) indicates that teenage fertility and schooling may have a causal relationship. Hence, as the fertility rate of the adolescent girls increases the level of their educational attainment decreases (McCarthy and Radish, 1982; Klepinger et al., 1995). Teen mothers and their children face severe disadvantages, and such negative effects may not be overcome in the long-run (Geronimus, and Korenman, 1992).

Adolescent fertility also has adverse and severe effects on the health outcomes of the nations in the sense that young mothers' health is endangered. Therefore, adolescent mothers are more prone to such risk and the mortality rate of children between 0 and 5 years is much higher in the less developed countries. Adolescent fertility decreases with higher levels of education which in turn leads to higher levels of development (United Nations, Economic and Social Council, 2011).

The human capital approach asserts that the progress and development of human capital stems from education. Investment in human capital creates economic growth, development, and innovation. A young mother who is obliged to take care of her child may not be attending school regularly or at all. Adolescent childbearing and maternity may prevent the attainment of further education, and lead specifically to an increase in the number of high school dropouts (Rafalimanana, 2006; Klepinger et al., 1999). Years of schooling and level of education are positively related to each other. Hence, adolescent motherhood may get in the way of higher education due to the time constraint. Lower levels of education

lead to lower incomes, job skills and qualifications. Higher education and research lead to higher levels of development which may not be triggered with ascending adolescent fertility rates in the developing nations.

This article postulates the hypothesis that the rate of adolescent fertility decreases with higher education. In other words, as the education level increases, the fertility rate of the females between 15 to 19 years decreases. As the female level of education increases it adds to the human capital of a country, thereby helping to speed up the development process of that country. Female education affects the number of births a woman may choose to give throughout her life. Women who achieve a certain level of educational attainment are generally included in the labor force indicating that their time and energy are expensive and precious so that the opportunity cost of staying at home should outweigh the benefit received from income, salary or wage (Chen and Morgan, 1991; Rindfuss et al., 1984; Hofferth et al., 2001). An employed woman may prefer to form a smaller and intact family rather than a crowded one (Manski et al., 1992). The causality of the estimated model in this study runs from the ratios of female to male enrollment - primary, secondary, and tertiary - to the adolescent fertility rate.

The second part of this article explains the theoretical background which includes the relationship between adolescent female education and fertility rates as well as other determinants of adolescent fertility specifically, and total fertility rate in general. Possible explanations and adverse negative effects of early childbearing are also analyzed in this section. The third part defines the methodology of the model estimated with multivariate regressions. Data sources and definitions of the variables are explained in the fourth part, followed by part five that depicts the results of different estimation techniques employed in this article. Final part is reserved for conclusion and further discussion.

2. Theoretical Background

Differences in the patterns of education, individual expectations about the future, childbearing and rearing, the employment rates and labor force participation of women stem from different development

levels and cultures of the countries. Hence, the years of schooling and literacy rates also differ from one country to another. Higher human development may be achieved through higher education, and thus investments to human capital.

The developed countries have high literacy rates, and their compulsory years of schooling and education are higher between twelve to sixteen years for both the female and male population. The governments of such countries put forward new educational policies and regulations, and spare a substantial amount from their budgets for education. Adolescent fertility may decrease through the application of correct policies to accelerate development in the developing and less developed countries. These policies should narrate family planning and sexual education to adolescents, and educate women about their rights and make them take the control and autonomy of their actions. Mothers of the adolescents need to share relevant information on family planning techniques with them. Otherwise, the number of miscarriages performed under unsafe conditions will continuously increase, and endanger the health of both the adolescent mother to be and her child. Son preference and thus sex selective abortion also put the young mother at risk in terms of health (Dreze and Murthi, 2001). Adolescent maternity is a burden on the shoulders of a woman who is not able to calculate these risks and additional costs of childbearing and birth.

Better education and knowledge on fertility rules out severe consequences and outcomes of being a mother between the ages 15 and 19 (Berquo and Cavenaghi, 2005). The reproductive behavior of an adolescent is therefore important in the analysis of fertility gap between the educational strata and also the gender gap.

Developing countries on the other hand are not able to provide such generous funds for education. These countries rather make investments in the health sector which reflects the results of such investments quicker than education where one may not be able to collect the fruits before a decade or more.

The family structure of the parents from the higher income and educational attainment levels are more intact than the family structure of

the poorer and less educated parents (Upchurch et al., 2002). Hence, the labor market outcomes, human capital, skills, educational attainment, poverty status which reflects financial well-being and self-sufficiency are the most crucial factors of adolescent childbearing which may generate street children (Rafalimanana, 2006). Fertility subject covers the between and within family analysis which make use of samples that include the sisters in a family (Hofferth et al., 2001).

Potential consequences and costs of adolescent fertility should be calculated correctly. Maternity and school enrollment are negatively correlated to each other. Timing of the first birth is important for an adolescent woman since it creates socioeconomic consequences for her and her family (Singh, 1998). This brings the selection bias problem to light in which case the young mother to be may have to choose between the child and higher education (Hotz, 1999). Yet, some of these young women may not even be able to make such a choice given the financial, religious and other circumstances of their families. These families are disadvantaged families where the connection, interaction, and affection between the young or teenage mother and her mother are either lacking or very small. The level of education affects the decision of adolescent fertility since the parents are aware of the emotional behaviors of their children. These families are from the higher social status. They have a less fatalistic viewpoint (Martin and Juarez, 1995). Parents educate their children to take necessary precautions to avoid adolescent pregnancy. The under-class families are more subject to problems of poverty and income inequality.

The number of adolescent mothers who are financially self-sufficient may choose to interrupt their education for a short period of time and continue later on due to the availability of paid childcare which became an important factor for educated women who want to continue their presence in the labor market.

Fecundity which refers to the reproductive capacity of an individual is another subject matter in fertility analysis (Chen and Morgan, 1991). The empowerment of women gains emphasis for the gender gap to be eliminated (Agüero et al., 2011). The decisions of the adolescent

women differ from each other. While some women prefer or are prone to accept their fate, others the autonomy on their reproductive behavior and choose to continue their education (Bongaarts, 2003). Yet, the remaining adolescent women prefer voluntary childlessness (Rindfuss et al., 1996 and Akin, 2005).

Urban and rural areas also differ in terms of adolescent fertility rate where this rate is higher in rural areas more where the adolescent girls and women are not lucky enough to continue their education compared to adolescent boys and men. Same fact holds true for the urban areas which shelter the poor and illiterate when compared to the areas where the rich, educated, and literate people reside.

Lack of motivation, success, and achievement in school increase the number of school dropouts and therefore, open the path to early childbearing and adolescent fertility (Berquo and Cavenaghi, 2005; Mott and Marsiglio, 1985). Child mortality and labor may be stated as two of the most serious outcomes of adolescent or teenage fertility. According to the earlier analyses in the literature; children who are born to a young mother generally follow the same footsteps, thereby also bearing and giving birth to a child at a young age just like her own mother (Chagas de Almeida and Aquino, 2009).

Adolescent childbearing contributes to school dropout, lower educational attainment, poorer job opportunities, and lower income levels (Lee, 2006 and Marini, 1984). Young mothers compensate work for baby care, and house chores which are put on the mother who needs to stay home because of the baby, sometimes leading to severe postpartum cases. They quit their jobs to be able to raise their children. Being emotionally and financially prepared to take on the responsibility of being a parent is another milestone in adolescent fertility and childbearing. Most of the teen mothers are welfare dependent when they become pregnant. This dependence however puts them in the middle of the so called poverty trap where they may have no other choice than quitting school, and thus abandoning her expectations of higher education at least for the next several years to come.

Childbearing and rearing impose socioeconomic and psychological

responsibilities on the adolescent females who are in the middle of their developmental stage of life. Such decisions also depend on family background, occupation, age, religiousness, race, ethnicity, culture, beliefs, attitudes and preferences of the young mother (Olsen and Farkas, 1988; Gupta and Leite, 1999). Adolescent childbearing interrupts education and leads to irregular attendance. It requires and demands strong commitment and patience, and leads to lifetime consequences such as morbidity and mortality. The adverse social consequences are to some extent decreased through a social mechanism for dealing with such an outcome (Upchurch and McCarthy, 1989).

The expectations and demands of the teenage mother, immaturity of young women makes it even harder for her to accept the family role of motherhood and the work role of being a student (Chen and Morgan, 1991 and Rindfuss, 1991). Competition between peers is another burden for the adolescent in the sense that it gets even harder for the adolescent woman to catch up with her former classmates after birth, abortion or miscarriage (Moore and Waite, 1977). The United States is one of the developed country examples where the fertility rate of the adolescents among total population seems to be high or equal to the fertility rate of most of the developing countries such as Turkey.

Motivation and encouragement or help from the other people influence years of schooling positively in most cases. The intergenerational patterns of fertility indicate that the decision of early first birth is followed by the daughter of that mother who gave birth during her adolescent years (Khan and Anderson, 1992). Education has an influence on fertility decisions of all females. Gender inequality and the society also affect the employment, and educational attainment of women in general. Developing and less developed countries face severe outcomes.

The need for proper infrastructure and establishment and management of educational systems and institutions should be emphasized in all countries whether they are developed or not. As the level of education gets better, so does the level of development in a country thereby creating higher returns to the society, and higher earnings for the adolescents

when they become a mature person. Higher education is therefore very important for the developing and less developed countries especially since science and technology as well as human capital investments are the factors that are necessary for scientific research and development and innovations which lead to the changes in technologies (Lee, 2006).

3. Methodology

This study aims to analyze the relationship between adolescent fertility and tertiary education. The datasets of this study contain observations on multiple countries, where country information is observed from 1997 to 2011 for dynamic panel data estimation of 53 countries in order to capture the variations and changes both within and between countries. World Bank (2013) World Development Indicators data is used in the regression estimations.

Panel data regression has a double subscript on its variables, with i denoting countries or cross-sections, and t denoting the time. Y_{it} is the endogenous or dependent variable, β_1 is the intercept, β_2 is the slope coefficient, Y_{it-1} is the lag of the endogenous or independent variable, and X_{2it} is the exogenous or independent variable. X_{3it} represents the control variables or instrumental variables (IVs) of the model. The traditional panel model which includes a lagged dependent or endogenous variable is written as:

$$Y_{it} = \beta_1 + \beta_2 Y_{it-1} + \beta_3 X_{2it} + \beta_4 X_{3it} + u_{it} \quad (2.1)$$

The slopes remain constant for all individuals. Errors, u_{it} are assumed to be homoscedastic and serially independent both within and between individuals for pooled and panel data models.

The Fixed Effects Model (henceforth, FEM) measures differences in intercepts, by using a separate dummy variable for each group. This model is also called the Least Squares Dummy Variable (LSDV) Regression Model (Gujarati, 2003). In LSDV the slope coefficients are constant, but the intercept varies across individuals. LSDV is also known as the Covariance Model or estimator (CV). The model allows

for each cross-sectional unit to reflect its own special characteristics. The FEM with a lagged dependent variable is also stated as:

$$Y_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 Y_{it-1} + \beta_3 X_{2it} + \beta_4 X_{3it} + u_{it} \quad (2.2)$$

However, the i subscript on β_1 shows that the intercepts of all the cross-sections may be different. Each cross-section's intercept is time invariant, since the t subscript is excluded from β_{1i} . FEM is applicable in cases where one or more exogenous variables are correlated with the cross-section specific intercept (Gujarati, 2003).

A standard FEM assumes that: (1) all the cross-sections have the same coefficients on X_{2it} and X_{3it} , (2) each cross-section or country has a different intercept, (3) the error variances are the same for all the cross-sections, (4) there is no contemporaneous correlation between errors of different countries. FEM depends on different intercept terms of the cross-sections (Hill *et al.*, 2008). The differential intercept dummies allow for the fixed effect intercept to vary between countries. This study uses the E-Views 5.1 (2007) econometrics computer package in the estimation of multiple regression analysis. Hence, dummy variables are not included manually. n referring to the number of cross-sections, the model simply becomes:

$$Y_{it} = \alpha_1 + \alpha_2 \text{Dummy}_{2i} + \dots + \alpha_n \text{Dummy}_{ni} + \beta_2 Y_{it-1} + \beta_3 X_{2it} + \beta_4 X_{3it} + u_{it} \quad (2.3)$$

The Random Effects Model (REM) is not utilized in this study due to some missing data for the period between 1997 and 2011, which form an unbalanced panel.

Multiple regression analysis in the traditional panel data estimation which consists of both static and dynamic linear models is made in this study. The inclusion of the lag of the endogenous variable as a regressor into the estimation reflects the dynamic nature of the model. Fixed effects are employed in the analysis of the dynamic panel data with the Panel Least Squares (PLS), Generalized Least Squares (GLS), Two Stage Least Squares (2SLS), and Generalized Method of Moments

(GMM) estimation techniques. The estimation is also carried out without the cross-section and period effects for the panel data.

This study first employs the PLS estimation technique. Then, the GLS weighting is used since the PLS estimation technique does not produce consistent results. The 2SLS method with a linear model and IVs are used to correct the autoregressive (AR) errors in cross-section and period dimensions through fixed effects (FE). Finally, following the literature various system-weighting matrices are used in the balanced panel data estimation by GMM in order to achieve significant and consistent results. Dynamic panel data specifications are estimated with *one-step* and *n-step* estimators that use IVs when GMM is applied. The IVs of the GMM method are tested for exogeneity with the Sargan test which uses the J-Statistic in the calculation of the p-values of the estimation.

Arellano and Bond (1991) state that the orthogonality between lagged values of the dependent variable Y_{it} and the errors u_{it} determine the validity of additional instruments that are used. Including additional instruments gives a more efficient estimator. Baltagi (2008, p. 154) indicates that, the variability of the GMM estimator is underestimated in dynamic panel data models with small samples that use *two-step* GMM estimator which has asymptotic standard errors. He states that, individual specific effects and any time-invariant exogenous variables are eliminated by basic differences applied to the model. Any endogeneity caused by the correlation between individual effects, and exogenous variables is also eliminated with the GMM.

4. Data

The unbalanced panel data set of 53 countries is used for the period between 1997 and 2011 in this article. The study employs the adolescent fertility rate (births per 1,000 women ages 15-19) as the dependent variable to measure development. Ratio of female to male tertiary enrollment (%), ratio of female to male secondary enrollment (%), ratio of female to male primary enrollment (%) are used as indices to measure different levels of education.

Instrumental variables (IVs) are also used in this study to analyze further effects of education on development. Hence, measures related to development, gender, health and science and technology are also employed in the estimation. The usage of improved water source (% of urban population with access) as an instrumental variable represents the level of development. Female life expectancy at birth (years) is employed as the variable representing health. The control variable high-technology exports (current US dollars) are utilized to measure science and technology.

Table 1. Estimated Variables, Definitions, and Sample Means, 1997 and 2011.

Variable	Definition	1997	2011
Adolescent fertility rate *	Number of births per 1,000 women ages 15-19	37,92374 (30,52213)	26,22125 (23,35328)
Ratio of female to male tertiary enrollment (%) §	Percentage of men to women enrolled at tertiary level in public and private schools	116,27675 (31,83326615)	121,8395 (31,39849621)
Ratio of female to male secondary enrollment (%) ϕ	Percentage of girls to boys enrolled at secondary level in public and private schools	102,9549688 (10,2852807)	100,6724118 (7,682389155)
Ratio of female to male primary enrollment (%) ψ	Percentage of girls to boys enrolled at primary level in public and private schools	98,13321622 (3,388919183)	98,43683333 (2,233118796)
Improved water source, urban (% of urban population with access) ϕ	Percentage of the population with reasonable access (the availability of at least 20 liters a person a day from a source within one kilometer of the dwelling) to an adequate amount of water from an improved source	97,23529412 (5,612800496)	- (-)

Population [⊖]	Total population	24056645,7 (43524622,7)	26714416,6 (49087963,1)
Urban population [⋄]	People living in urban areas as defined by national statistical offices. It is calculated using World Bank population estimates and urban ratios from the United Nations World Urbanization Prospects	16853830,4 (33491643)	19934753,2 (40405496,6)
Life expectancy at birth (female, years) [⊖]	Number of years a newborn infant would live if prevailing patterns of mortality at the time of its birth were to stay the same throughout its life	75,8984 (5,322881)	79,49215 (4,454472)
High-technology exports (current USD) [⊖]	Products with high R&D intensity, such as in aerospace, computers, pharmaceuticals, scientific instruments, and electrical machinery	12,292,446,965 (30078627630)	23,214,462,922 (38953092785)
Poverty headcount ratio at 1.25 US dollars a day ((PPP) (% of population)) [⊖]	Population below 1.25 US dollars a day is the percentage of the population living on less than 1.25 US dollars a day at 2005 international prices.	21,03625 (26,10897)	- (-)

Source: World Bank, 2013, World Development Indicators, <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>

* United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics. Catalog Sources World Development Indicators

§ United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics. Catalog Sources World Development Indicators

⊖ United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics. Catalog Sources World Development Indicators

⋄ United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) Institute for

Statistics. Catalog Sources World Development Indicators

- ♦ World Health Organization and United Nations Children's Fund, Joint Measurement Program (JMP) (<http://www.wssinfo.org/>). Catalog Sources World Development Indicators
- °(1) United Nations Population Division. World Population Prospects, (2) United Nations Statistical Division. Population and Vital Statistics Report (various years), (3) Census reports and other statistical publications from national statistical offices, (4) Eurostat: Demographic Statistics, (5) Secretariat of the Pacific Community: Statistics and Demography Program, and (6) U.S. Census Bureau: International Database. Catalog Sources World Development Indicators
- Y World Bank Staff estimates based on United Nations, World Urbanization Prospects. Catalog Sources World Development Indicators.
- °(1) United Nations Population Division. World Population Prospects, (2) United Nations Statistical Division. Population and Vital Statistics Report (various years), (3) Census reports and other statistical publications from national statistical offices, (4) Eurostat: Demographic Statistics, (5) Secretariat of the Pacific Community: Statistics and Demography Program, and (6) U.S. Census Bureau: International Database. Catalog Sources World Development Indicators
- ° United Nations, Comtrade database. Catalog Sources World Development Indicators
- ° World Bank, Development Research Group. Data are based on primary household survey data obtained from government statistical agencies and World Bank country departments. Data for high-income economies are from the Luxembourg Income Study database. For more information and methodology, please see PovcalNet (<http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet/index.htm>). Catalog Sources World Development Indicators

Note. Means are unweighted. Standard deviations are in parentheses.

Other IVs are: population and urban population in analyzing further effects of female tertiary education on adolescent fertility and development. The level of urbanization is estimated through the urban population. The last instrumental variable used in the panel data estimation is the poverty headcount ratio at 1.25 US dollars a day ((PPP) (% of population)). The variables, their definitions and sample means are given in Table 1.

All data are extracted from World Bank's World Development Indicators (2013) database. The countries that constitute the data set are: Armenia, Australia, Austria, Belarus, Brunei Darussalam, Bulgaria, Colombia, Cuba, Czech Republic, El Salvador, Estonia, Finland, France, Georgia, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Japan, Kazakhstan, Korea Republic, Kyrgyz Republic, Lao PDR, Latvia, Lebanon, Lithuania, Macao SAR China, Macedonia FYR, Madagascar, Mexico, Moldova, Mongolia, Netherlands, New Zealand, Norway, Panama, Poland, Portugal, Romania, Saudi Arabia, Slovak Republic, Slovenia,

Spain, Sweden, Switzerland, Tajikistan, Thailand, Turkey, Ukraine, United Kingdom, United States of America, Uruguay, and West Bank and Gaza.

5. Results

The first part of this section reflects the results estimated with panel data analyses. The explanations for ratios of female to male enrollment and adolescent fertility rate are also indicated and graphed separately for different countries in the second part of section five.

5.1. Panel Data Estimation Results

The dynamic or AR panel data estimation techniques such as the PLS, GLS, 2SLS, GMM *one* and *n-step* estimators are estimated in this section.

5.1.1. Estimating with OLS and GLS

The dynamic panel data OLS estimation, known as the panel least squares (PLS) results are presented in this section. The results are given for the sample period between 1997-2011, with 53 cross-sections, and unbalanced observations. The natural logarithm of the adolescent fertility rate is the dependent variable. The PLS estimation results do not yield information about the exogeneity of the IVs of the dynamic and balanced panel data model. Hence, this study uses other panel data model estimation techniques to improve the results.

The study used the models with no effects or fixed effects to account for both the cross-section effects and period effects. The analysis was carried out with different selections. Including the lagged variable produces results that are significant at one percent level when no cross-section and period effects are employed for the estimation of ratio of female to male tertiary enrollment both with PLS and GLS estimations. First, the coefficients for the ratio of tertiary enrollment was estimated and later the same exogenous variable and the IVs were estimated.

The results in Table 2 reflect 1 percent, 5 percent, and 10 percent levels of statistical significance for tertiary enrollment. Although, the

population coefficients are statistically significant at one percent level for the PLS and GLS estimated with the IVs, their values are close to zero for both of the estimations. R^2 s are reasonably high, indicating the goodness of fit of the sample to the regression line and showing a high level of explanatory power of the independent variables. Durbin Watson (DW) Statistics are not high enough to rule out the problem of autocorrelation. As the DW statistic approaches to two (2), it is more likely that the residuals are independent of each other, at least successively, indicating no autocorrelation between variables. However, the results of the DW statistic in Table 2 indicate autocorrelation.

Table 2 gives the test results of panel regression with no cross-section and period effects. The estimated results for the separate ratios of female to male primary and secondary enrollment do not produce significant results. Although, the coefficients for the ratio of female to male tertiary employment were statistically significant, they are nearly equal to zero showing no relationship whatsoever between the adolescent fertility rate and the ratios of female to male enrollment. Majority of the PLS tests gave good results but, showed no relationship. Finally, the model is tested by using GLS weights in estimating the data. The cross-section or period weights are indicated in the tables. The feasible GLS specification corrects cross-section heteroskedasticity, and contemporaneous correlation. Both, cross-section and period weights are employed in the GLS estimation in order to correct heteroskedasticity.

Despite the high significance levels (at one percent) of the coefficients and high R^2 showing a high level of explanatory power of the independent variables, coefficients are close to zero. Therefore, there is almost no relationship between the enrollment ratios and the adolescent fertility rate. Inclusion of the lagged dependent variable to the model does not enhance the results seriously. Hence, it shows no significant relationship between the enrollment ratios and the adolescent fertility rate for the countries of this sample.

Table 2. Adolescent Fertility Rate (Afr) and Ratio of Female to Male Enrollment, 1997-2011, Panel Least Squares (PLS) and Panel Extended Generalized Least Squares (PEGLS)

Regressor	Adolescent Fertility Rate PLS (No Cross-Section and Period Effects)	Adolescent Fertility Rate PLS (No Cross-Section and Period Effects)	Adolescent Fertility Rate PEGLS Cross-Section Weights (No Cross-Section and Period Effects)
Ratio of Female to Male Primary Enrollment (Rfmpe)	-	-	-
Ratio of Female to Male Secondary Enrollment (Rfmse)	-	-	-
Ratio of Female to Male Tertiary Enrollment (Rfmte)	-8.70E-05 (4.77E-05*)	0.000282 (0.000114**)	0.000327 (3.83E-05***)
Improved water source, urban (% of urban population with access) (Wat)	-	-0.000186 (0.001146)	-0.000221 (0.000519)
Population (Pop)	-	5.00E-10 (1.82E-10***)	4.24E-10 (1.14E-10***)
Urban Population (Urp)	-	-3.35E-10 (1.84E-10*)	-1.48E-10 (9.77E-11)
Life Expectancy at Birth Female (years) (Leabf)	-	-0.001437 (0.001652)	-0.001350 (0.000730*)
High-Technology Exports (current USD) (Hte)	-	-1.97E-13 (3.21E-13)	-2.42E-13 (1.85E-13)
Poverty headcount ratio at 1.25 USD a day (PPP) (% of population) (Phr)	-	-0.000361 (0.000291)	-0.000188 (7.76E-05**)
Log of Lagged Endogenous Variable	0.994404 (0.001720***)	1.016156 (0.004601***)	1.013666 (0.002976***)
Constant	0.002336 (0.007889)	-	-
Number of Countries	53	25	25
Number of Observations	697	206	206
R²	0.997936	0.998108	0.999993
Adjusted R²	0.997930	0.998041	0.999993
Sum of Squared Residuals	1.088134	0.135983	0.127900
Durbin-Watson Statistic	0.456815	0.775227	0.793427

Notes. Standard errors in parentheses. *, **, and *** denote the level of significance at 10 percent, 5 percent, and 1 percent level respectively.

Table 2 also reflects the dynamic panel data estimation with Generalized Least Squares (GLS weights). The adolescent fertility rate in Table 2 with no effects and GLS period effects show no relationship between the ratios of female to male enrollment and adolescent fertility. The coefficients are very small, and R^2 s for the lagged- variable model are low, when the lagged endogenous variable is excluded from the regression. However, when the lagged endogenous variable is included, the adolescent fertility rate coefficient becomes significant at a five percent level with a high R^2 . But, the coefficient is almost zero, showing no relationship between the ratios of female to male enrollment and adolescent fertility. The results for the dimensions of the ratio of female to male primary, secondary, and tertiary enrollment reflect that the inclusion of the lagged variable does not produce a relationship either.

Table 3. Adolescent Fertility Rate (Afr) and Ratio of Female to Male Enrollment, 1997-2011, Panel Least Squares (PLS)

Regressor	Adolescent Fertility Rate (Cross-Section and Period Fixed Effects)			
Ratio of Female to Male Primary Enrollment (Rfmpe)	-0.002722 (0.001338**)	-	-	-
Ratio of Female to Male Secondary Enrollment (Rfmse)	-	-0.001197 (0.000429***)	-	-
Ratio of Female to Male Tertiary Enrollment (Rfmte)	-	-	0.000293 (0.000163*)	-0.000745 (0.000421*)
Log of Lagged Endogenous Variable	0.915365 (0.015234***)	0.916232 (0.015126***)	0.900450 (0.014303***)	-
Constant	0.507202 (0.140619***)	0.354137 (0.061407***)	0.248074 (0.050509***)	3.194065 (0.052445***)

Number of Countries	53	53	53	53
Number of Observations	680	657	697	737
R²	0.998643	0.998638	0.998567	0.988037
Adjusted R²	0.998495	0.998483	0.998415	0.986839
Sum of Squared Residuals	0.706694	0.655169	0.755290	6.679303
Durbin-Watson Statistic	0.658044	0.513384	0.571809	0.184980

Notes. Standard errors in parentheses. *, **, and *** denote the level of significance at 10 percent, 5 percent, and 1 percent level respectively.

The inclusion of the six independent variables as stated in Table 4 also does not produce statistically significant variables for the ratio of female to male primary enrollment for neither the cross-section and period fixed effects and nor for the no cross-section and period effects.

Table 4. Adolescent Fertility Rate (Afr) and Ratio of Female to Male Enrollment, 1997-2011, Panel Least Squares (PLS) and Panel Extended Generalized Least Squares (PEGLS)

Regressor	Adolescent Fertility Rate PLS (Cross-Section and Period Fixed Effects)	Adolescent Fertility Rate PLS (No Cross-Section and Period Effects)	Adolescent Fertility Rate PEGLS Cross-Section Weights (No Cross-Section and Period Effects)
Ratio of Female to Male Primary Enrollment (Rfmpe)	0.000285 (0.002001)	0.001130 (0.001162)	0.000695 (0.000913)
Ratio of Female to Male Secondary Enrollment (Rfmse)	-0.000847 (0.000386*)	-0.000505 (0.000458)	-0.000382 (0.000256)

Ratio of Female to Male Tertiary Enrollment (Rfnte)	0.000315 (0.000274)	0.000354 (0.000173**)	0.000391 (7.72E-05***)
Improved water source, urban (% of urban population with access) (Wat)	-0.001087 (0.003612)	-0.000764 (0.001762)	-0.000856 (0.000844)
Population (Pop)	-1.26E-08 (7.92E-09)	4.39E-10 (2.09E-10**)	5.61E-10 (1.85E-10***)
Urban Population (Urp)	1.09E-08 (7.56E-09)	-2.99E-10 (1.90E-10)	-3.39E-10 (2.16E-10)
Life Expectancy at Birth Female (years) (Leabf)	-0.008585 (0.006332)	-0.001745 (0.001591)	-0.001178 (0.000881)
High-Technology Exports (current USD) (Hte)	1.06E-12 (1.08E-12)	-2.01E-14 (3.61E-13)	-2.18E-13 (1.40E-13)
Poverty headcount ratio at 1.25 USD a day (PPP) (% of population) (Phr)	-0.000712 (0.000280**)	-0.000762 (0.000605)	-0.000564 (0.000282**)
Log of Lagged Endogenous Variable	0.876179 (0.038670***)	1.019695 (0.005794***)	1.016969 (0.004528***)
Constant	1.304667 (0.355237***)	-	-
Number of Countries	25	25	25
Number of Observations	191	191	191
R²	0.999378	0.997910	0.999995
Adjusted R²	0.999179	0.997806	0.999995
Sum of Squared Residuals	0.038698	0.130054	0.121704
Durbin-Watson Statistic	0.994935	0.785749	0.837390

Notes. Standard errors in parentheses. *, **, and *** denote the level of significance at 10 percent, 5 percent, and 1 percent level respectively.

Application of the GLS cross-section weights do not produce statistically significant results for the ratios of female to male primary and secondary enrollment. Although, the ratio of female to male

tertiary enrollment is statistically significant at 5 percent and 1 percent levels for no cross-section and period fixed effects, and GLS cross-section weights estimation respectively. Hence, they do not reflect any relationship between adolescent fertility rate and ratio of female to male tertiary education since they are nearly zero. The same forecast is made for the population. The R^2 values are high, and the DW statistics seem to have improved with this estimation. The estimation results do not support a relationship between the ratios of female to male enrollment and adolescent fertility rate as well. The PEGLS estimation technique was not able to bring any strength to the model.

The estimation is extended further for better results. Since the models explained and tested in the previous sections did not provide satisfactory results, another method of estimation - the 2SLS - is used. The 2SLS is also known as the Generalized Instrumental Variables Estimator (GIVE). The lags of the endogenous (dependent) variable, together with the exogenous (independent) variables, and also the lags of the IVs are added to the AR model. The 2SLS means that, the same estimator may be obtained in two steps. The reduced form of the model is estimated by PLS in the first step. All right hand side endogenous variables in the regression equation are replaced by the values estimated from the previous step in the second step as done by Verbeek (2008). The original model is then once again estimated by PLS in the latter step.

5.1.2. Estimating with 2SLS and GMM

Table 5 shows the 2SLS and GMM estimations for the ratio of female to male primary enrollment especially where the 2SLS result reflects that one point increase in the ratio of female to male primary enrollment leads to 1.6 percent decline in adolescent fertility at 10 percent statistical significance level. The R^2 value for this estimation is high reflecting the explanatory power of 2SLS with cross-section and period fixed effects. The p-value of the Sargan test of over-identifying restrictions reflect that we fail to reject the null hypothesis H_0 that these restrictions are valid. Hence, the model is robust.

The Sargan test is a test of over-identifying restrictions, and it shows whether the model is correctly specified or not. Exogeneity of the instruments means that they are uncorrelated with the error term, u_i . The Sargan test indicates that, the over-identifying test statistic J is exactly zero, if the coefficients are exactly identified (Stock and Watson, 2007).

Table 5. Adolescent Fertility Rate (Afr) and Ratio of Female to Male Primary Enrollment, 1997-2011 - Two Stage Least Squares (2SLS) and Generalized Method of Moments (GMM)

Regressor	Adolescent Fertility Rate 2SLS (Cross-Section and Period Fixed Effects)	Adolescent Fertility Rate GMM (No Cross-Section and Period Effects) Identity GMM weights	Adolescent Fertility Rate GMM (No Cross-Section and Period Effects) White Period GMM weights
Ratio of Female to Male Primary Enrollment (Rfmpe)	-0.016037 (0.008709*)	-0.000560 (0.000184***)	-0.000481 (0.000126***)
Log of Lagged Endogenous Variable	0.730099 (0.077814***)	1.007469 (0.004980***)	1.005810 (0.003218***)
Constant	2.530631 (0.889800***)	-	-
Number of Countries	25	25	25
Number of Observations	202	202	202
R ²	0.998794	0.997900	0.997873
Adjusted R ²	0.998512	0.997889	0.997862
Sum of Squared Residuals	0.083992	0.146230	0.148117
J-Statistic Sargan test (prob> χ^2)	3.405085 1	4.646334 0.4605	3.012360 0.6981

Notes. Standard errors in parentheses. *, **, and *** denote the level of significance at 10 percent, 5 percent, and 1 percent level respectively. The results produced by Adolescent Fertility Rate (Afr) 2SLS (Cross-Section and Period Fixed Effects) estimation for Ratio of Female to Male Secondary Enrollment (Rfmse), and Ratio of Female to Male Tertiary Enrollment (Rfmte) are not statistically significant. The Instrumental Variables (Ivs) of the GMM estimation were: c, Wat, Pop, Urp, Leabf, Hte, and Phr for both GMM weights.

The null hypothesis (H_0) is that, over-identifying restrictions are valid, and all the instruments are exogenous. We reject the null hypothesis, if the *computed* χ^2 is higher than the *critical* χ^2 value. The computed p-values of the Sargan test fail to reject the over-identifying restrictions for all estimations at one percent level in Table 5. Hence, we fail to reject H_0 that the instruments are valid and exogenous. This means that the IV estimates based on the chosen instruments are valid, since none of the instruments are correlated with the error term, meaning that the model is robust (Baum *et al.*, 2002, and Gujarati, 2003). All the p-values of the Sargan test stated as $\text{prob} > \chi^2$ are calculated individually by hand for this study from the J-Statistic values provided by E-Views 5.1.

The J-Statistic obtained from the test allows one to realize whether the exogenous variables of the estimated model exactly identify the model or not. Also known as, the **over-identifying restrictions test**, the **J-Statistic** tests if all the instruments or variables are exogenous. If so, then the coefficients of the model are exactly identified. Baum *et al.* (2002) indicate that, under the assumption of conditional homoskedasticity, Sargan's statistic is a special case of the J-Statistic.

According to the computed p-values of the Sargan test, the estimation results in Table 5 fail to reject H_0 that the instruments are exogenous. Failing to reject the over-identifying restrictions at the one percent level of significance (for example: $0.4708 > 0.01$ in column one) means that the IV estimates based on the chosen instruments are valid, and no instruments are correlated with the error term, indicating exogeneity of the variables, and robustness of the model.

The estimation results of the GMM with no cross-section and period effects for the model which employs the identity GMM weights and White period GMM weights in turn also reflect that both coefficients are statistically significant at 1 percent level for ratio of female to male primary enrollment indicating that primary education is necessary for further education and development. Although, their signs are negative suggesting a decline in adolescent fertility rate actually these values are close to zero which means that this estimation does not enhance the

relationship between ratio of female to male primary enrollment and adolescent fertility rate. In other words, a relationship between these two variables are not observed with this estimation technique. The p-values of the Sargan test for over-identifying restrictions reflect that we fail to reject the null hypothesis and therefore the model is robust for both GMM estimations.

Table 6 demonstrates the GMM estimations of no-cross section and period effects with identity GMM weights and White period GMM weights for both ratios of female to male secondary and tertiary education. The coefficient of the ratio of female to male secondary enrollment for cross-section and period effects with identity GMM weights states a statistical significance level of 10 percent. One-point increase in the ratio of female to male secondary enrollment leads to a minimal decline in the coefficient of adolescent fertility rate which is close to zero. This outcome indicates that there is no relationship between secondary enrollment and adolescent fertility. Results of the same estimation with White period GMM weights reflect 5 percent level of statistical significance for ratio of female to male secondary enrollment. There is no relationship between ratio of female to male secondary enrollment and adolescent fertility rate.

The estimation coefficients of ratio of female to male tertiary enrollment show that they are statistically significant at 5 percent level and 1 percent level for identity GMM weights, and White period GMM weights respectively. Even though the coefficient values have negative signs; they reflect a weak kind of relationship or none at all between ratio of female to male tertiary enrollment and adolescent fertility rate. All the R^2 values are high. The model estimations are powerful enough. The p-values of the Sargan test show no statistical significance, backing up the hypothesis that the over-identifying restrictions are valid. The model is therefore robust. The results of the Sargan test reflect the validity of the model although the coefficients are statistically significant and close to zero, and change is negligible. The employment of the GMM estimation techniques have improved the estimation results, but were not able to produce a strongly negative relationship or higher coefficient values.

Table 6. Adolescent Fertility Rate (Afr) and Ratio of Female to Male Secondary and Tertiary Enrollment, 1997-2011 - Generalized Method of Moments (GMM)

Regressor	Adolescent Fertility Rate GMM (No Cross-Section and Period Effects) Identity GMM weights	Adolescent Fertility Rate GMM (No Cross-Section and Period Effects) White Period GMM weights	Adolescent Fertility Rate GMM (No Cross-Section and Period Effects) Identity GMM weights	Adolescent Fertility Rate GMM (No Cross-Section and Period Effects) White Period GMM weights
Ratio of Female to Male Secondary Enrollment (Rfmse)	-0.000458 (0.000233*)	-0.000391 (-0.000391**)	-	-
Ratio of Female to Male Tertiary Enrollment (Rfmte)	-	-	-0.000214 (0.000100**)	-0.000250 (6.52E-05***)
Log of Lagged Endogenous Variable	1.004898 (0.006178***)	1.003334 (0.004167***)	0.999805 (0.003075***)	1.001188 (0.001860***)
Constant	-	-	-	-
Number of Countries	25	25	25	25
Number of Observations	194	194	206	206
R ²	0.997607	0.997586	0.997734	0.997724
Adjusted R ²	0.997595	0.997573	0.997723	0.997713
Sum of Squared Residuals	0.149661	0.151013	0.162882	0.163563
J-Statistic Sargan test (prob> χ^2)	3.857575 0.5701	1.803567 0.8756	3.273692 0.6579	2.291345 0.8075

Notes. Standard errors in parentheses. *, **, and *** denote the level of significance at 10 percent, 5 percent, and 1 percent level respectively. The Instrumental Variables (Ivs) of the GMM estimation are: c, Wat, Pop, Urp, Leabf, Hte, and Phr for both GMM weights.

5.1.3. GMM estimation with AB one-step estimator

Since, the OLS, GLS, and 2SLS estimators did not yield the expected results, the GMM estimators are employed here. Arellano and Bond (AB, 1991) developed the GMM AB *one step* estimation for dynamic

panel data which is used to secure the unbiasedness and consistency of the model.¹³

This study employs dynamic panel data Arellano and Bond *one-step estimator* for cross-section FE, and lagged endogenous variables. The *difference* estimation in E-Views 5.1 is made for Arellano and Bond (1991) first-differenced data. The identity matrix is used as the weighting matrix in Arellano and Bond *one-step* estimator calculation.

Arellano and Bond *one-step* estimator standard errors are reported in this section. The two-step estimator standard errors of Arellano and Bond may not always be reliable. This study employs a dynamic panel data model in which a lagged variable is included as a regressor or an endogenous variable. The lagged endogenous variable is the adolescent fertility rate. The IVs of the dynamic (dyn) model are then stated as: the logarithm of the lag of adolescent fertility rate (@dyn(log(afr),-2)), the ratios of primary, secondary, and tertiary enrollment (rfmpe, rfmse, and rfimte in turn) together with the IVs selected for this study.

The lags of the dependent variable are included as regressors. In this case, the specified lag is one (1). Period dummy variables are used to control for period FE. The transformation method of differences is applied to the specification of a dynamic panel model to remove the cross-section effects. The Arellano-Bond type dynamic panel

13 The GMM estimator uses the *one-step* estimator which takes the first-differences of the equations that are estimated. The IVs are employed in the Arellano and Bond *one-step* estimation.

$$y_{it} - y_{it-1} = \alpha + \beta(y_{it-1} - y_{it-2}) + \gamma'(G_{it} - G_{it-1}) + (\varepsilon_{it} - \varepsilon_{it-1})$$
for $t = 2, \dots, T$. There exists a correlation between $(y_{it-2} - y_{it-3})$ and $(y_{it-1} - y_{it-2})$. On the contrary, $(y_{it-2} - y_{it-3})$ is not correlated with $(\varepsilon_{it} - \varepsilon_{it-1})$. Hence, we may use $(y_{it-2} - y_{it-3})$ as an IV for $(y_{it-1} - y_{it-2})$. The IVs method allows for the estimation of β and γ' (Hsiao, 2003, p. 85).

Dreher and Gaston (2008) state that, the GMM estimator also accounts for the potential *endogeneity of globalization* pursuing inward oriented policies, in which case the Sargan test may be used to find out the result.

It then, includes the lagged dependent variable from at least the previous two periods, together with the lagged exogenous variables as instruments. Appropriate weighting of the instruments is important, when an over-identification of the equations, due to the fact that, the number of instruments is higher than the number of variables at the right-hand side of the equation is experienced.

instruments with lags that vary by observation are specified as “@dyn(log(afr),-2)” in E-Views 5.1, where the specified lag is two (2).

Table 7. Adolescent Fertility Rate (Afr) and Ratio of Female to Male Enrollment, 1997-2011, Generalized Method of Moments (GMM)

Regressor	Adolescent Fertility Rate GMM Arellano and Bond (AB) 1-step (Cross-Section Difference and Period No Effects)	Adolescent Fertility Rate GMM Arellano and Bond (AB) 2-step (Cross-Section Difference and Period No Effects)	Adolescent Fertility Rate GMM Arellano and Bover (AB) n-step (Cross-Section Difference and Period No Effects)
Ratio of Female to Male Primary Enrollment (Rfmpe)	-0.006582 (0.003174**)	-0.006622 (0.000512***)	-0.006491 (9.71E-06***)
Ratio of Female to Male Secondary Enrollment (Rfmse)	-0.000226 (0.001217)	-9.08E-05 (0.000180)	4.24E-05 (1.16E-06***)
Ratio of Female to Male Tertiary Enrollment (Rfmte)	-6.09E-05 (0.000272)	-9.40E-05 (3.84E-05**)	-0.000115 (7.09E-07***)
Log of Lagged Endogenous Variable	0.868077 (0.037463***)	0.874556 (0.007261***)	0.878007 (0.000235***)
Constant	-	-	-
Number of Countries	24	24	24
Number of Observations	153	153	153
R ²	0.649261	0.649115	0.649916
Adjusted R ²	0.642199	0.642050	0.642868
Sum of Squared Residuals	0.079770	0.079803	0.079621
J-Statistic	120.5262	19.07680	30.72914
Sargan test (prob> χ^2)	0.0002	0.5802	0.1296

Notes. Standard errors in parentheses. *, **, and *** denote the level of significance at 10 percent, 5 percent, and 1 percent level respectively. The GMM weights of Adolescent Fertility Rate GMM Arellano and Bond (AB) 1-step (Cross-Section Difference and Period No Effects) are difference AB 1-step, and coefficient covariance method utilizes White period 1-step GMM iterations. AB

1-step GMM iterations for i.i.d. innovations are used in the estimation. Standard errors are robust, and White period weights from final iteration are employed. The innovations have time series correlation structure that varies by cross-section. Fixed GMM weights for first difference of i.i.d. innovations are used in the estimation. The GMM weights of Adolescent Fertility Rate GMM Arellano and Bond (AB) 2-step (Cross-Section Difference and Period No Effects) are White period AB n-step, and coefficient covariance method utilizes White period 2-step GMM iterations. The GMM weights of Adolescent Fertility Rate GMM Arellano and Bond (AB) n-step (Cross-Section Difference and Period No Effects) are White period AB n-step, and coefficient covariance method utilizes White period n-step GMM iterations. The Ivs of the estimations are: first column are @DYN(LOG(AFR),-2) RFMPE(-1) RFMSE(-1) RFMTE(-1) WAT(-1) POP(-1) URP(-1) LEABF(-1) HTE(-1) PHR(-1).

The analysis of the GMM estimation technique is carried further with the employment of Arellano and Bond (1991) 1-step and 2-step and Arellano and Bover (1995) n-step estimation techniques which take the cross-section differences and period no effects into account for all ratios of enrollment (Table 7). The results show that while, AB AB 1-step estimation coefficient is statistically significant at 5 percent level, AB 2-step and AB n-step estimation coefficients are statistically significant at 1 percent level for the ratio of female to male primary enrollment. The signs of the coefficients are negative but reflect no relationship between the ratio of female to male primary enrollment and adolescent fertility rate. The coefficients of ratio of female to male secondary enrollment for AB 1-step and 2-step estimations are very low and not statistically significant whereas the level of significance is 1 percent for the ratio of female to male secondary enrollment ratio of female to male secondary enrollment which reflects a coefficient value of zero for AB n-step showing no relationship between ratio of female to male secondary enrollment and adolescent fertility rate. The value of the coefficient is statistically insignificant for the ratio of female to male tertiary enrollment in AB 1-step estimation. AB 2-step and AB n- step estimation coefficients suggest that these values are statistically significant at 5 percent and 1 percent levels. Hence, the relationship between the ratio of female to male tertiary enrollment and adolescent fertility rate is not reflected in the results. The p-value of AB 1-step is statistically significant at 1 percent level indicating that the null hypothesis H_0 is rejected.

The over-identifying restrictions are not valid in this case, the robustness and validity of the model are questioned, and at least one of the instruments are correlated with the error term. The IV estimates indicate that, there may be an endogenous instrument in this estimation, indicating a weakness in fitting the model to the data. In this case, the results imperil the estimation, and its reliability. Yet, the p-values of the Sargan tests for AB 2-step and n-step estimation techniques reflect that the over-identifying restrictions are valid, and the model is therefore robust.

The GMM weights (*Difference AB 1-step*), and Sargan test computed p-values for this test shows that this estimated technique improves the robustness of the model. The GMM technique has a qualitative impact on the results. The GMM is valid, since it checks for the lags of the endogenous variable, and other instruments.

5.1.4. GMM estimation with AB n-step estimator

An alternative method was introduced to the literature by Arellano and Bover (1995) where the individual effects are removed or eliminated by orthogonal deviations. Arellano and Bover *n-step estimator* implies that, Y_{it-1} is an endogenous variable (Baltagi, 2008, p. 157).

Table 8 shows the GMM estimation results for cross-section difference and period fixed effects with cross-section GMM weights, where the coefficient for ratio of female to male primary enrollment produces a statistically significant result at 10 percent level indicating a decline in adolescent fertility rate by 0.29 percent. This is in line with the literature that education generates a decline in the adolescent fertility rate and therefore helps the developing countries to catch up with the others. The coefficient of GMM cross-section orthogonal deviation and period fixed effects with identity GMM weights for the ratio of female to male primary enrollment is statistically significant at 10 percent level as well; showing a 0.38 percent decline in the adolescent fertility rate with an increase in adolescent female literacy.

The same estimation with cross-section GMM weights for ratio of female to male primary enrollment produces a statistically significant

coefficient at 5 percent level reflecting a decline in adolescent fertility rate by 0.36 percent. The coefficient for the ratio of female to male secondary enrollment with cross-section difference and period fixed effects and cross-section GMM weights is statistically significant at 1 percent level for adolescent fertility rate where it decreases this rate by 0.27 percent, but the same estimation is not statistically significant for the ratio of female to male tertiary enrollment.

The coefficients of identity GMM weights and cross-section GMM weights for the ratio of female to male secondary enrollment and ratio of female to male tertiary enrollment are statistically insignificant. Although, the R^2 values are high for cross-section orthogonal deviation, the R^2 value of cross-section difference reflects a lower R^2 than the other two R^2 values.

The p-values of the Sargan tests for cross-section difference reflect that we fail to reject H_0 that the over-identifying restrictions are invalid, and hence, the model is robust. The employment of cross-section orthogonal deviation identity GMM weights also fails to reject the H_0 of this estimation. Therefore, the model is valid and robust indicating that education leads to a decline in adolescent fertility rate at the primary and secondary education levels as can be seen from Table 8 as an outcome of all the estimation techniques. 2SLS and GMM estimation techniques have enhanced the models and their explanatory powers for both the primary and secondary education levels. But, these estimations did not support the existence of a strong relationship between the ratio of female to male tertiary enrollment and adolescent fertility rate.

Table 8. Adolescent Fertility Rate (Afr) and Ratio of Female to Male Enrollment, 1997-2011, Generalized Method of Moments (GMM)

Regressor	Adolescent Fertility Rate GMM (Cross-Section Difference and Period Fixed Effects) Cross-Section GMM Weights	Adolescent Fertility Rate GMM (Cross-Section Orthogonal Deviation and Period Fixed Effects) Identity GMM Weights	Adolescent Fertility Rate GMM (Cross-Section Orthogonal Deviation and Period Fixed Effects) Cross-Section GMM Weights
Ratio of Female to Male Primary Enrollment (Rfmpe)	-0.002935 (0.001680*)	-0.003783 (0.002217*)	-0.003624 (0.001675**)
Ratio of Female to Male Secondary Enrollment (Rfmse)	-0.002680 (0.001017***)	-0.000169 (0.000961)	-0.000582 (0.000616)
Ratio of Female to Male Tertiary Enrollment (Rfmte)	-4.14E-05 (7.80E-05)	-6.45E-05 (0.000306)	-6.10E-05 (0.000225)
Log of Lagged Endogenous Variable	0.936374 (0.036993***)	0.937384 (0.067172***)	0.867752 (0.034639***)
Constant	-	-	-
Number of Countries	24	24	24
Number of Observations	153	153	153
R ²	0.826069	0.942884	0.938281
Adjusted R ²	0.805606	0.936165	0.931020
Sum of Squared Residuals	0.039558	0.036448	0.039386
J-Statistic	79.18051	82.02616	99.31557
Sargan test (prob> χ^2)	0.2366	0.1754	0.0149

Notes. Standard errors in parentheses. *, **, and *** denote the level of significance at 10 percent, 5 percent, and 1 percent level respectively. The lvs of the estimations are: first column are @DYN(LOG(AFR),-2) RFMPE(-1) RFMSE(-1) RFMTE(-1) WAT(-1) POP(-1) URP(-1) LEABF(-1) HTE(-1) PHR(-1).

PLS, 2SLS, and GMM estimation results for the ratio of female to male tertiary enrollment reflect that the values of the coefficient in all the techniques are either very small or statistically insignificant signaling that primary and secondary education are more important for development and the decline in the adolescent fertility rates of 53 countries for the period between 1997 and 2011.

5.2. Ratios of Female to Male Primary, Secondary, and Tertiary Enrollment and Adolescent Fertility

Figure 1 reflects that the adolescent fertility rate of Turkey has continuously declined from approximately 52 percent to 32.2 percent between 1997 and 2011 period. The female to male primary and tertiary enrollment ratios have all increased during the same period from approximately 92 percent and 55 percent in 1997 to nearly 99 percent and 82 percent in 2010. The female to male secondary enrollment ratio rose from 69 percent in 1999 to 92 percent in 2010. The female to male primary, secondary, and tertiary enrollment ratios rose by 7 percent, 33 percent, and 49 percent respectively between 1997 and 2011, indicating that the highest increase was observed in the tertiary enrollment ratio. The increase in years of schooling and enrollment for higher education led to an ongoing decline in adolescent fertility rate in Turkey. This result is in line with the literature, and therefore supports the hypothesis that the fertility rate of the females between 15 to 19 years of age declines with tertiary education.

184

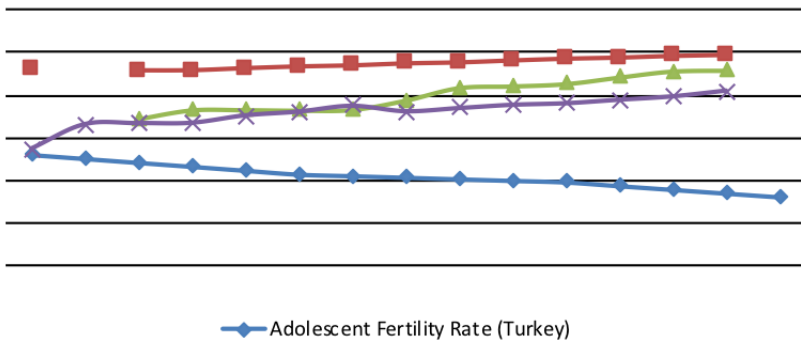
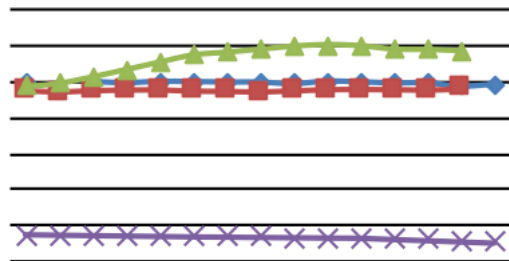
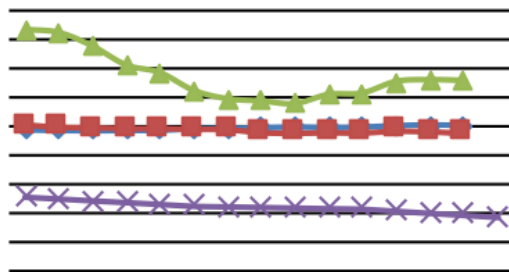


Figure 1: *Adolescent Fertility Rate and Ratio of Female to Male Enrollment (Primary, Secondary, and Tertiary) of Turkey (World Bank, 2013, World Development Indicators.)*

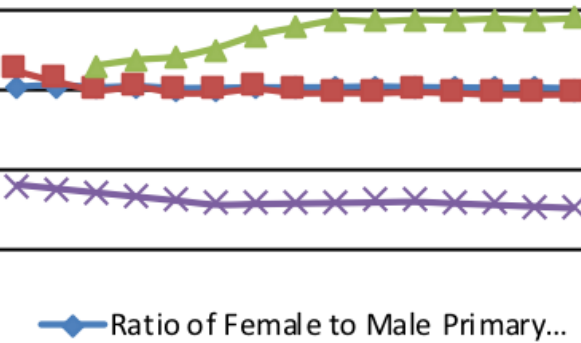
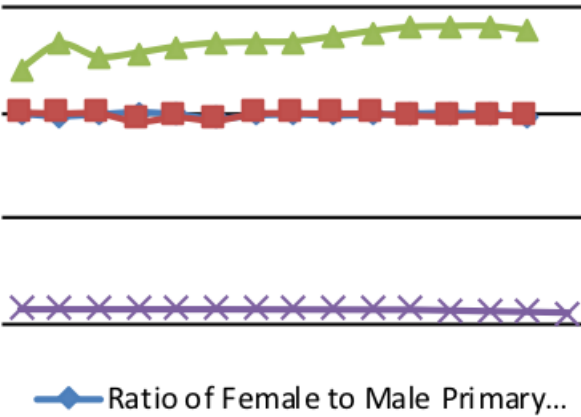
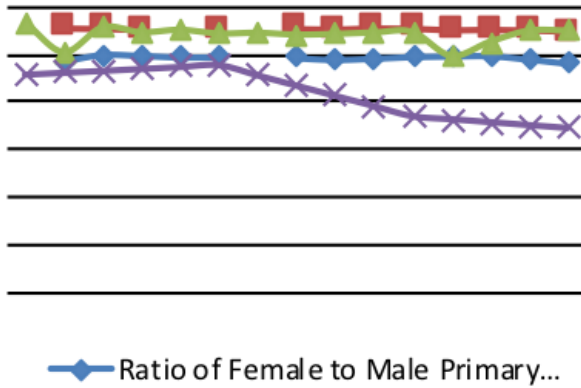
Figure 2 illustrates the adolescent fertility rates, primary, secondary, and tertiary enrollment ratios of several countries selected out of the 53 country sample. The adolescent fertility rate in Austria declined on average by 4 percent. Although, female to male primary and secondary enrollment ratios remained much less the same, the most significant outcome was the increase in tertiary enrollment by nearly 20 percent indicating that Austria would experience even further development. The rate of adolescent fertility decreased by roughly 13 percent in Bulgaria between 1997-2011, together with the ratio of female to male tertiary enrollment declining by approximately 35 percent for 1997-2010 period.



◆ Ratio of Female to Male Primary...



◆ Ratio of Female to Male Primary...
■ Ratio of Female to Male Secondary...



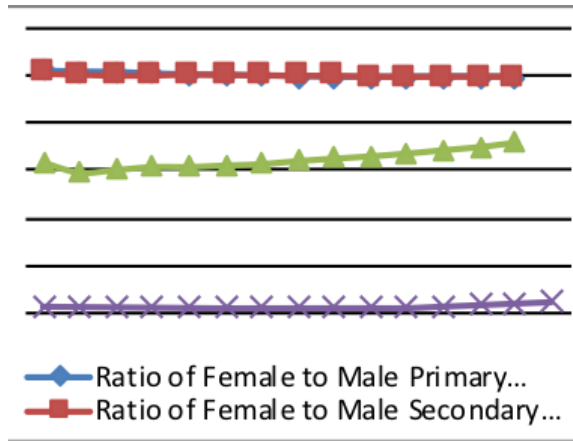


Figure 2: *Adolescent Fertility Rates and Primary, Secondary, and Tertiary Enrollment Ratios of Sample Countries (World Bank, 2013, World Development Indicators.)*

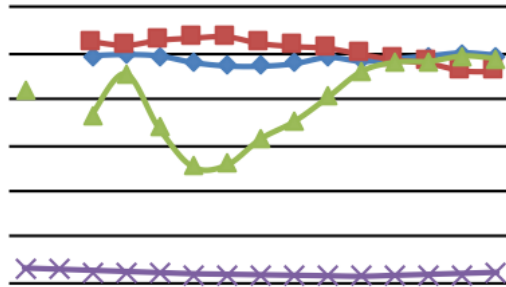
Contrary to the hypothesis, the adolescent fertility seems to decrease even though the enrollment to higher education has declined by nearly triple as much reflecting a sharp decline in the human capital and level of development of Bulgaria. Colombia is another example of such a country where the adolescent fertility rate as well as the ratio of female to male tertiary enrollment decreased by 22 percent and 3 percent respectively. The ratios of female to male primary and secondary enrollment remained somewhat stable.

The adolescent fertility rate data for Italy reflects a 2.5 percent decrease, while the tertiary enrollment ratio increases by 18 percent between 1997 and 2011. Kazakhstan data for adolescent fertility rate shows a decrease by roughly 13.5 percent. Another outstanding result is that although the ratio of female to male secondary enrollment declined by 14 percent, the tertiary enrollment rose by 30 percent. Such a result shows the acceleration of the development process in Kazakhstan which helps the country to catch-up with the developed and other developing ones, thereby leading the path for Kazakhstan to converge with other developed countries between the period 1997 and 2011. The

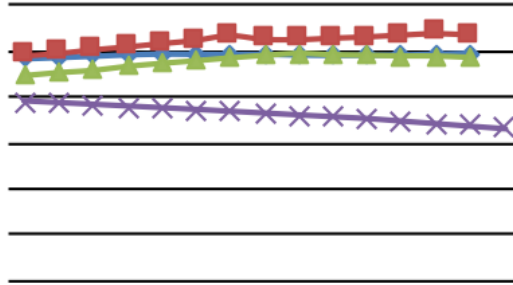
adolescent fertility rate of Korea Republic increased by 2.1 percent together with the ratio of female to male tertiary enrollment which rose by approximately 10 percent for the period between 1997 and 2011.

The female to male tertiary enrollment ratios of the developed countries have increased throughout the 1997-2011 period leading to an even higher level of development thereby creating a bigger gap between them and the developing and less developed countries. Data of some of the developing and less developed countries reflect that the tertiary enrollment ratios of for some are declining, thus generating divergence between the so called and the developed countries. Although, other developing and less developed countries experienced higher levels of tertiary enrollment these levels were still much below the levels of the ones experienced by the developed countries. The convergence between the rich and poor or the developed and not so developed countries may not be achieved under such conditions.

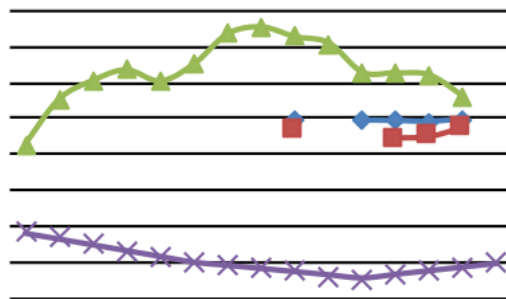
Figure 3 illustrates the adolescent fertility rates, ratios of female to male primary, secondary, and tertiary enrollment for Macao SAR, China, Mexico, Saudi Arabia, Thailand, United States, and West Bank and Gaza. Relevant data for Macao SAR, China reflects a 1.5 percent slight decrease in the adolescent fertility rate between the 1997-2011 period. 12.5 percent decline in the ratio of female to male secondary enrollment, and 13.5 percent increase in the ratio of tertiary enrollment are also observed for this country. The adolescent fertility rate of Mexico decreased by 11.3 percent while the ratio of female to male secondary enrollment increased by nearly 9 percent. The tertiary enrollment ratio rose by 7 percent for Mexico between the 1997-2011 period. Saudi Arabia's adolescent fertility rate decreased by 17 percent between the period 1997 and 2011. The ratio of female to male tertiary enrollment increased by 26 percent for the same period. Hence, Saudi Arabia invested in human capital and higher level of development throughout those years.



◆ Ratio of Female to Male Primary...
■ Ratio of Female to Male Secondary...



◆ Ratio of Female to Male Primary Enrollment
■ Ratio of Female to Male Secondary...



◆ Ratio of Female to Male Primary Enrollment

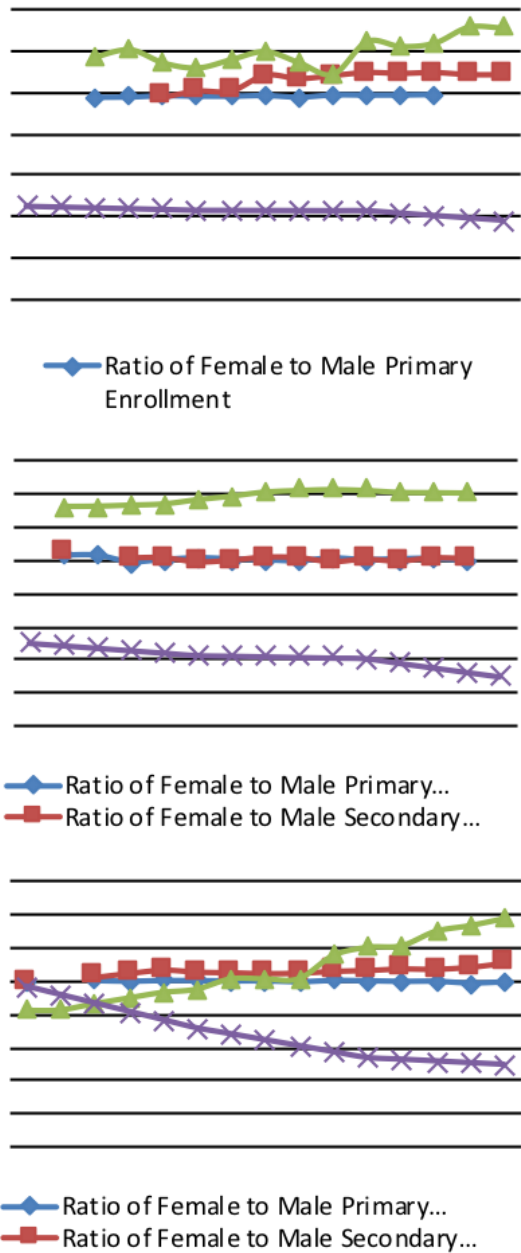


Figure 3: Adolescent Fertility Rates and Ratios of Female to Male Primary, Secondary, and Tertiary Enrollment (World Bank, 2013, World Development Indicators)

7.5 percent of decline in the adolescent fertility rate is reflected in Thailand's data. The ratios of female to male secondary and tertiary enrollment increased by 10 percent and 14 percent respectively for the period between 1997 and 2011. United States data for the adolescent fertility rate reflects 20.4 percent decline for the mentioned period. The tertiary enrollment ratio increased by 9 percent indicating a further increase in the already very high level of development for the United States. Adolescent fertility rate of the final sample West Bank and Gaza decreased by 47.10 percent, while the ratios of secondary and tertiary enrollment increased by 11.1 and 55.6 percent respectively for the period between 1997 and 2011.

6. Conclusion

The results of this study indicate that education and the level of development are negatively correlated with the rate of adolescent fertility and hence, primary education decreases the adolescent fertility rate. The estimation results indicate that primary education is necessary for further education and development.

Adolescent fertility rate decreases with an increase in adolescent female literacy. Estimation results for both of the ratios of female to male primary enrollment and female to male secondary enrollment produce statistically significant results.

All the estimation results for the ratio of female to male tertiary enrollment reflect that primary and secondary education are more important for development and the decline in the adolescent fertility rates of 53 countries for the period between 1997-2011.

The analysis of the adolescent fertility rate for Turkey reflects a continuous decline from approximately 52 percent to 32.2 percent between 1997 and 2011 period. The increase in years of schooling and enrollment for higher education in Turkey supports the hypothesis that the fertility rate of the females between 15 to 19 years of age declines with tertiary education.

References

Akin, M. Ş., (2005), "Education and Fertility: A Panel Data Analysis for Middle Eastern Countries", *The Journal of Developing Areas*, Vol. 39, No. 1, pp. 55-69.

Almeida, M. C. C. and Aquino, E. M. L., (2009), "The Role of Education Level in the Intergenerational Pattern of Adolescent Pregnancy in Brazil", *International Perspectives on Sexual and Reproductive Health*, Vol. 35, No. 3, pp. 139-146.

Bongaarts, J., (2003), "Completing the Fertility Transition in the Developing World: The Role of Educational Differences and Fertility Preferences", *Population Studies*, Vol. 57, No. 3, pp. 321-335.

Chen, R. and Morgan, S. P., (1991), "Recent Trends in the Timing of First Births in the United States", *Demography*, Vol. 28, No. 4, pp. 513-533.

Dreze, J. and Murthi, M., (2001), "Fertility, Education, and Development: Evidence from India", *Population and Development Review*, Vol. 27, No. 1, pp. 33-63.

Geronimus, A. T. and Korenman, S., (1992), "The Socioeconomic Consequences of Teen Childbearing Reconsidered", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 4, pp. 1187-1214.

Gupta, N. and Leite, I., (1999), "Adolescent Fertility Behavior: Trends and Determinants in Northeastern Brazil", *International Family Planning Perspectives*, Vol. 25, No. 3, pp. 125-130.

Hofferth, S. L., Reid, L., and Mott, F. L., (2001), "The Effects of Early Childbearing on Schooling over Time", *Family Planning Perspectives*, Vol. 33, No. 6, pp. 259-267.

Kahn, J. R. and Anderson, K. E., (1992), "Intergenerational Patterns of Teenage Fertility", *Demography*, Vol. 29, No. 1, pp. 39-57.

Klepinger, D. H., Lundberg, S., and Plotnick, R. D., (1995), "Adolescent Fertility and the Educational Attainment of Young Women",

Family Planning Perspectives, Vol. 27, No. 1, pp. 23-28.

Manski, C. F., Sandefur, G. D., McLanahan, S., and Powers, D., (1992), "Alternative Estimates of the Effect of Family Structure During Adolescence on High School Graduation", *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 417, pp. 25-37.

Marini, M. M., (1984), "Women's Educational Attainment and the Timing of Entry into Parenthood", *American Sociological Review*, Vol. 49, No. 4, pp. 491-511.

McCarthy, J. and Radish, E., (1982), "Education and Childbearing Among Teenagers", *Family Planning Perspectives*, Vol. 14, No. 3, pp. 154-155.

Moore, K. A. and Waite, L. J., (1977), "Early Childbearing and Educational Attainment", *Family Planning Perspectives*, Vol. 9, No. 5, pp. 220-225.

Mott, F. L. and Marsiglio, W., (1985), "Early Childbearing and Completion of High School", *Family Planning Perspectives*, Vol. 17, No. 5, pp. 234-237.

Olsen, R. J. and Farkas, G., (1988), "Endogenous Covariates in Duration Models and the Effect of Adolescent Childbirth on Schooling", *The Journal of Human Resources*", XXIV, 1, pp. 39-53.

Ribar, D. C., (1994), "Teenage Fertility and High School Completion", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 76, No. 3, pp. 413-424.

Rindfuss, R. R., John, C. S., and Bumpass, L. L., (1984), "Education and the Timing of Motherhood: Distangling Causation", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 46, No. 4, pp. 981-984.

Rindfuss, R. R., (1991), "The Young Adult Years: Diversity, Structural Change, and Fertility", *Demography*, Vol. 28, No. 4, pp. 493-512.

Rindfuss, R. R., Morgan, S. P., and Offutt, K., (1996), "Education and the Changing Age Pattern of American Fertility: 1963-1989", *De-*

mography, Vol. 33, No. 3, pp. 277-290.

Singh, S., (1998), “Adolescent Childbearing in Developing Countries: A Global Review”, *Studies in Family Planning*, Vol. 29, No. 2, Adolescent Reproductive Behavior in the Developing World, pp. 117-136.

Upchurch, D. M. and McCarthy, J., (1989), “Adolescent Childbearing and High School Completion in the 1980s: Have Things Changed?”, *Family Planning Perspectives*, Vol. 21, No. 5, pp. 199-202.

Upchurch, D. M., Lillard, L. A., and Panis, C. W. A., (2002), “Non-marital Childbearing: Influences of Education, Marriage, and Fertility”, *Demography*, Vol. 39, No. 2, pp. 311-329.

World Bank, (2013), World Development Indicators.

Internet Links

Agüero, J. M., Marks, M., and Raykar, N., (2011), “Do Children Reduce their Mother’s Earnings? Evidence from Developing Countries”, accessed on December 14th, 2015 at http://www.isid.ac.in/~pu/conference/dec_11_conf/Papers/MindyMarks.pdf

Berquo, E. and Cavenaghi, S., (2005), “Increasing Adolescent and Youth Fertility in Brazil: A New Trend or a One-Time Event?”, accessed on December 14th, 2015 at <http://paa2005.princeton.edu/papers/51746>

Eloundou-Enyegue, P. M., (2004), “Population and Millennium Development: Integrating Teen Fertility and Gender-Equity Programs”, *United Nations Millennium Project Background Paper to the Report “Public Choices, Private Decisions: Sexual and Reproductive Health and the Millennium Development Goals”*, accessed on December 16th, 2015 at <http://www.unmillenniumproject.org/documents/Parfait-final.pdf>

Hotz, V. J., McElroy, S. W., and Sanders, S. G., (1999), “Teenage Childbearing and its Life Cycle Consequences: Exploiting a Natural Experiment”, *NBER Working Paper Series*, No. 7397, accessed on De-

ember 14th, 2015 at <http://www.nber.org/papers/w7397>

Klepinger, D., Lundberg, S, and Plotnick, R., (1999), “Teen Child-bearing and Human Capital: Does Timing Matter?”, accessed on December 14th, 2015 at <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/citations;jsessionid=40DFE836E13E7C9AA9E2842C0D4B62D6?doi=10.1.1.199.22>

Lee, D., (2006), “Reevaluating the Socioeconomic Effects of Teenage Childbearing: A Counterfactual Approach”, accessed on December 14th, 2015 at <http://paa2007.princeton.edu/papers/71702>

Martin, T. C. and Juarez, F., (1995), “The Impact of Women’s Education on Fertility in Latin America: Searching for Explanations”, *International Family Planning Perspectives*, Vol. 21, No. 2, accessed on December 14th, 2015 at <https://www.guttmacher.org/pubs/journals/2105295.html>

Rafalimanana, H., (2006), “Adolescent Fertility in the Developing World: Levels and Trends in the 1990s and early 2000s”, paper to be presented at the Annual Meeting of the Population Association of America, Los Angeles, California, March 30-April 1, 2006, accessed on December 14th, 2015 at <http://paa2006.princeton.edu/papers/60711>

United Nations Economic and Social Council, (2011), accessed on December 16th, 2015 at <http://www.un.org/press/en/2011/pop994.doc.html>

Avrupa Birliği İklim Politikasının Bütünleşmesi'nde Sürdürülebilir Kalkınma'nın Etkisi

Feza Sencer Çörtođlu¹

¹Ankara Üniversitesi, cortoglu@ankara.edu.tr

Öz

İklim Değişikliği Politikasının belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi için farklı politika alanlarında iklim değişikliğine yönelik çeşitli çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir. Bu durum iklim değişikliği politikasının sektörler-arası politika alanı niteliğine sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Bu sebep nedeniyle bütünleşme kavramı iklim politikasının başarısı açısından büyük rol oynamaktadır. 'İklim Politikasının Bütünleşmesi'nin (İPB) kavramsallaştırılmasında, 'Sürdürülebilir Kalkınma' prensibinin hayata geçirilmesinde büyük önemi bulunan 'Çevre Politikasının Bütünleşmesi' (ÇPB) kavramından büyük ölçüde faydalanılmıştır. Buna karşılık iklim değişikliği politikası azaltım ve uyumu içeren kendine özgü unsurları nedeniyle bir taraftan da ÇPB'den ayrılmaktadır. AB, çevre politikasının bütünleşmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın önemini önceden kavrayarak, çeşitli yasal düzenlemeler yoluyla bunlara karar-alma süreçlerinde yer vermektedir. Bütün bu gelişmelere karşın, AB'nin İPB konusundaki başarı öyküsü esas olarak sürdürülebilir kalkınmanın etkisinin daha sınırlı olduğu azaltım ile ilgili bulunmaktadır.

Submission Date: 06.03.2019

Acceptance Date: 01.05.2019

Contemporary Research in Economics and Social Sciences Vol:3 Issue:1 Year:2019,
pp. 196-216

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, İklim Değişikliği, Politikanın Bütünleşmesi, Sürdürülebilir Kalkınma.

The Impact of Sustainable Development on the Integration of European Union Climate Policy

Abstract

In order to accomplish climate change policy targets, there is a need to conduct various activities in different policy fields relating to climate change. Therefore, this situation leads to climate change policy to have an inter-sectoral policy area. In that respect, integration concept is playing enormous role for the success of climate change policy. During its conceptualisation, ‘Climate Policy Integration’ (CPI) has mainly been derived from ‘Environmental Policy Integration’ (EPI) that is crucial for the implementation of ‘Sustainable Development’ principle. However, climate change policy which is composed of mitigation and adaptation, due to its distinct features, is also departed from EPI in some ways. EU has already recognised environmental policy integration and sustainable development before and provided them legal status in its decision making processes. Despite this fact, EU’s success story for CPI is mainly about mitigation in which the sustainable development’s effect is more limited.

Keywords: European Union, Climate Change, Policy Integration, Sustainable Development

1. Giriş

İklim değişikliği politikasının belirlenen amaçlarına ulaşabilmesi için en başta sera gazı emisyonlarının istenilen hedeflere düşürülmesi gerekmektedir. Sera gazı emisyonlarındaki indirimin sağlanabilmesi için de enerji verimliliği, yenilenebilir enerji, ulaşım, tarım, atık yönetimi gibi birçok alanda iklim değişikliğine yönelik çalışmaların yürütülmesi gereklidir (Peterson vd, 2008: 239). İklim değişikliğine yol açan temel sebepler enerji, ulaşım gibi çevre sektörünün dışındaki sektörlerde meydana gelmekte ve bu sektörlerin her biri farklı önceliklere, amaçlara ve aktörlere sahip bulunmaktadır. İklim değişikliği sorununun çözümü, büyük ölçüde sektörler-arası bir niteliğe sahip bulunmasından ötürü, iklim değişikliği politikasının diğer politika alanları ile işbirliğinin sağlanmasını gerektirmektedir. Bu konuya yönelik atılması gereken adımlar önemli bir mesele olarak siyasal karar-alıcıların önünde durmaktadır. Bu bağlamda iklim değişikliği politikasının başarısı açısından sektörler-arası işbirliğinin sağlanması için son yıllarda öne çıkan prensip ise 'politikanın bütünleşmesi' olmuştur (Adelle vd, 2013: 1).

Birleşmiş Milletler (BM) İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi, iklim değişikliği ile mücadele konusunda iki önemli yöntemi ortaya koymaktadır. Bunlardan birincisi sera gazı emisyonlarının indirilmesini içeren azaltım yöntemi, diğeri ise iklim değişikliğinin etkilerine uyum yöntemidir (Madde 4.1(f)). İklim değişikliğine neden olan sera gazı emisyonlarının düşürülmesi amacıyla Sözleşmede azaltım yöntemine daha fazla önem verilmiştir. Bundan dolayı azaltım yöntemi hem İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi hem de daha sonra Kyoto Protokolünün özünü oluşturmuştur (Ford, 2008: 7-8). Bununla beraber Sözleşmede öngörülen tüm azaltım yönündeki çalışmalara rağmen, iklim değişikliğinin etkileri tüm ülkelerde görülmeye başlanmıştır. Bundan dolayı uyum yöntemi Sözleşmede önceleri geri planda kalmasına karşılık, son zamanlarda büyük önem kazanmıştır. İklim değişikliğine uyum çalışmaları, gelişmişlik seviyelerine bağlı olmadan her ülke için artık bir zorunluluk haline gelmiştir. İklim değişikliği ile mücadele de, azaltım yöntemi kadar uyum yönteminin de gerekli olduğu kabul edilmiştir (Klein vd, 2005: 580).

Uyum yöntemi, 2001 yılında Kyoto Protokolünün hazırlıkları esnasında gerçekleştirilen Marakeş Uzlaşmasından itibaren iklim değişikliği gündeminde etkili olmaya başlamıştır. Uzlaşma ile uyum konusunda politikaların geliştirilmesi amacıyla çeşitli adımlar atılmıştır. Bu amaçla iklim değişikliğinin potansiyel etkileri açısından sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin önemi vurgulanmıştır. Buna göre iklim değişikliğine uyum açısından sektörler arasında bütünleşmenin sağlanmasıyla, sosyo-ekonomik meselelerin çözümü için fırsat yaratılacak ve iklim değişikliğinin sebep olduğu tehditler azaltılabilecektir (Ford, 2008: 14). Buradan hareketle iklim değişikliği politikasının başarısı, iki önemli yöntem olan azaltım ve uyumla ilgili gayretlerin uygun şekilde bir araya getirilmesini ve sürdürülebilir kalkınma ile ilgili olan bağlantılarının sağlam bir şekilde kurulmasını gerekli kılmaktadır (Laukkonen vd, 2009: 287). Azaltım politikalarının küresel sera gazı emisyonlarını engellemedeki başarısızlığı ve bunun sonucunda da dünyadaki iklim sistemlerinin değişime uğraması nedeniyle, iklim sistemlerindeki bu değişen koşullar, siyasal karar-alma süreçleri ile uyum politikalarının bütünleştirilmesini zorunlu bırakmaktadır (Bauer vd, 2012: 279).

Siyasal karar-alma süreçlerinde iklim değişikliğine uyuma yönelik bütünleşmenin gerekliliğine karşılık, Kok'un de (2007: 587) belirttiği üzere iklim ile ilgili kararlar çevre sektörünün dışındaki diğer politika alanlarında iklim değişikliği ile az veya hiç ilgisi olmadan alınmaya devam etmektedir. Azaltım ve uyum ile ilgili olarak diğer sektörlerde çeşitli eylemlerin gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır fakat iklim değişikliği ile ilgili konular nadiren diğer sektörlerin karar-alma süreçleri ile bütünleştirilebilmektedir. Bundan dolayı günümüzde uyum konusuna, politika sektörleri arasında organizasyonu sağlayacak bir ilke gözüyle bakılmakta ve bu organizasyonu kamu politikası ve yönetimi açısından nasıl başarılabileceği üzerine odaklanılmaktadır (Dovers vd, 2010: 217).

İklim Politikasının Bütünleşmesi (İPB), azaltım ve uyum öğelerinin her ikisini de içermesine karşılık, uyum öğesinin sürdürülebilir kalkınma prensibinin hayata geçirilmesindeki esas rolü nedeniyle, politikanın

bütünleşmesi açısından daha büyük bir önem taşımaktadır. Bununla birlikte uyumun, geleneksel siyasal karar-alma süreçleri açısından gerçekleştirilmesi ise büyük zorluklar içermektedir. Bu zorluklar çok-katmanlı yönetim sistemine sahip AB için de geçerliliğini korumaktadır. Bundan dolayı çalışmada iklim değişikliği politikasında bütünleşme açısından uyum ögesine, azaltım ögesine nazaran daha fazla dikkat çekilmektedir.

AB, sürdürülebilir kalkınma ve çevre politikasının bütünleşmesi prensiplerine, iklim değişikliği politikasının bir ögesi olan uyum yönteminin önem kazanmasından önce, özellikle yasal düzenlemelerinde sağlam bir şekilde yer vermiştir. Bu durum iklim değişikliğine uyum konusunda yapılan koordinasyon ve bütünleşme çalışmaları için elverişli bir ortam yaratmasına karşılık, AB'nin karar-alma süreçleri açısından henüz istenilen başarıyı getirmemiştir. AB'nin iklim değişikliği meselesinde kendisine küresel liderliği sağlayan esas unsur, iklim ve enerji politikalarındaki bütünleşme, bir diğer deyişle iklim politikasının bütünleşmesinin bir diğer ögesi olan azaltım politikası aracılığıyla elde ettiği başarı olmuştur.

2. Kavramsal Bakımdan İklim Politikasının Bütünleşmesi

'İklim Politikasının Bütünleşmesi' (İPB) kavramını ele almadan önce, İPB'nin başlangıcını sağlayan iki kavramın incelenmesi gerekmektedir. 'Sürdürülebilir Kalkınma' (Sustainable Development) ve 'Çevre Politikasının Bütünleşmesi' (Environmental Policy Integration) birbirlerini tamamlayarak gelişen kavramlar olmuşlardır. 'Sürdürülebilir Kalkınma'; ekonomik, sosyal ve çevresel konular arasında denge kurulmasını öngörürken, 'Çevre Politikasının Bütünleşmesi' (ÇPB) çevresel korumanın karar-alma süreçlerinde etkin bir öge olarak yer almasını amaçlamaktadır. Her ikisinin ortak paydası ise düzenlenen politikaların diğer sektörler ile nasıl daha etkin bir şekilde bütünleştirilebileceğidir (Steurer, 2008: 93). ÇPB'nin sürdürülebilir kalkınma açısından önemi Persson (2004: 13) tarafından; a) sürdürülebilir kalkınma amacının gerçekleştirilmesi ve çevreye verilen zararın önlenmesi, b) çevre politikası ile diğer

sektörel politikaların aralarındaki çelişkilerin kaldırılması, c) çevresel ve sektörel politikaların belirlenmesi esnasında ilgili politikaların amaçlarının birbirlerini desteklemeleri ve birbirlerinden karşılıklı olarak faydalanmalarını sağlamak olarak açıklanmaktadır.

ÇPB, Lafferty ve Hovden (2003: 9) tarafından genel olarak “çevresel amaçların diğer politika sektörlerinin karar-alma süreçleri ile bileşimi” olarak tanımlanmaktadır. Çevre politikasının amaçlarının diğer sektörlerin kurumsal karar-alma süreçleri ile bütünleşmesi, çevre politikası ile diğer sektörel politikalar arasındaki çelişkilerin, çevre politikasına öncelik verilmesi yoluyla en aza indirilmesi hedeflenmektedir. Bunun yanında sürdürülebilir kalkınma ilkesinin gereği olarak çevresel, ekonomik ve sosyal amaçların dengelenmesi esnasında çevresel amaçlara öncelik verilmektedir.

İklim değişikliği meselesi temelinde bir ‘sürdürülebilir kalkınma’ sorunu olarak tanımlanmaktadır ve bu nedenle de diğer sürdürülebilir kalkınma ile ilgili ‘karmaşık’ sorunlarda olduğu gibi, iklim değişikliği politikasının diğer politikalar ile bütünleşmesini gerektirmektedir. Bu nedenle de politikanın bütünleşmesi kavramına, iklim değişikliği politikası açısından büyük önem verilmektedir. Bu kavramın iklim değişikliği politikasına uyarlanmasına, ÇPB kavramı büyük katkıda bulunmaktadır. ÇPB kavramsalından yararlanılarak, ‘İklim Politikasının Bütünleşmesi’ nin (İPB), kendine özgü nitelikleriyle birlikte kavramsallaştırılmasına olanak sağlanmaktadır (Ahmad, 2009: 10-11).

Bu yaklaşıma örnek olarak Rietig (2012: 17) ÇPB’yi, ‘İklim Politikasının Bütünleşmesi’ni kavramsal oluşumunda kaynak olarak kullanırken, aynı zamanda kavramı geliştirirken iklim değişikliğinin kendine has özelliklerini de dikkate almaktadır. İPB’yi, ‘Sürdürülebilir Kalkınma Stratejisi’ doğrultusunda iklim değişikliği ile mücadele için tasarlanmış iklim politikalarının ulusal ve uluslararası sektörel politikalar ile bütünleşmesi olarak kavramsallaştırmaktadır. Bunun yanında İPB’yi, iklim değişikliği azaltım ve uyum politikalarının diğer politika alanları ile bütünleşmesi olarak tanımlamaktadır. İklim değişikliğinin ve onun karar-alma sürecinin kendine özgü niteliklerinden dolayı, İPB’yi doğrudan iklimle ilgili sektörel politikalarla bütünleşmesi ve iklimle

ilgili amaçların, iklim kriterlerini yerine getirmek üzere, mali araçlar kullanılarak azaltımla ilgili dolaylı alanlar ile anaakımlaştırılması olarak ortaya koymaktadır (Rietig, 2012: 20).

Mickwitz (vd, 2009: 19) ise İPB'den iklim değişikliği azaltım ve uyum amaçlarının çevresel ve çevresel olmayan diğer politika sektörlerinin karar-alma süreçleri ile birleştirilmesi olarak bahsetmektedir. Bir başka açıdan Dupont (2012: 230) İPB'yi, iklim politikasının amaçlarının ilgili sektörlerin karar-alma süreçlerinde yer alması sağlanarak, politika çıktılarının çevre sektörünün dışında da alınmasının teşvik edilerek, iklim politikasının uzun dönemli hedefi olan küresel ısınmanın 2°C'yi aşmasının engellenmesi şeklinde tanımlamaktadır. Böylece İPB açısından iklim değişikliği amaçlarının karar-alma sürecinde yer alması yanında bu süreçte ortaya çıkan iklimle ilgili politika çıktılarına da vurgu yapmaktadır. Gregorio (vd. 2017: 36) ise İPB'yi, kısaca azaltım ve uyum ile ilgili politika amaçlarının, yönetim düzenlemelerinin ve politika süreçlerinin bütünleşmesi olarak açıklamaktadır.

Azaltım ve uyum ikilemi konusunda Rietig (2013: 298) İPB adına yapılan tüm eylemlerin çevre ve sürdürülebilir kalkınmaya hizmet etmesinin beklenmemesi gerektiği uyarısında bulunmaktadır. Buna örnek olarak hidroelektrikten enerji üretimini vermektedir. Hidroelektrik enerjisi düşük karbon emisyonlarına sahip olması bakımından, iklim değişikliği politikasının azaltım hedeflerine uygun olmasına karşılık, hidroelektrik kullanımından dolayı su seviyelerinin değişiminden duyarlı ekosistemler zarar görebilmektedir. Bu durum azaltım çalışmalarının sadece iklim değişikliği hedefi dikkate alınarak, sürdürülebilir kalkınma ilkesi göz ardı edilerek yapılması durumunda başka çevresel sorunların ortaya çıkabildiğini göstermektedir.

Bu doğrultuda Mickwitz (vd, 2009: 31) politikanın bütünleşmesinin iklim politikası azaltım ve uyum amaçlarının genel politikaların yanı sıra sektörel politikaların içerisinde yer bulması olarak tanımlarken, Berkhout (2005: 383) bu her iki yöntemin birbirini tamamlamaması durumunda, azaltım için yapılacak olan yetersiz çalışmaların, uzun dönemde uyum açısından daha fazla çalışma yapılmasına yol açacağını söylemektedir.

Uyum, yer alan aktörler bakımından bireylerden-hükümetlere kadar hemen herkesi kapsamaktadır (McEvoy vd, 2008: 2). Uyum bireyleri, grupları ve hükümetleri bir diğer deyişle toplumun tamamını kapsayan eylemleri içermektedir. Bu eylemler birey tarafından kendisini korumak veya hükümetlerle kamu kuruluşları tarafından vatandaşları korumak amacıyla yerine getirilebilir. Bundan dolayı farklı düzeylerdeki eylemler, hiyerarşik yapılar içerisinde birbirleri ile etkileşim içinde bulunmaktadır. Buradan yola çıkarak uyum konusu yerel, ulusal ve uluslararası bütün yönetim düzeyleri ile ilgilidir (Adgera vd, 2005: 77).

Uyum konusundaki eylemler ile ilgili olarak Persson (2008: 6) ‘uyum önlemlerinin alınması’ ve ‘uyum kapasitesinin inşası’ şeklinde ikili bir ayırımı girmektedir. Uyum önlemlerinin alınmasına deniz setlerinin kurulması, sahil bölgelerinde binaların yapım kurallarının düzenlenmesi, su sektöründe su fiyatlarının ayarlanması ve tarım sektöründe tarım uygulamalarının değiştirilmesi örnek olarak gösterilebilir. Uyum önlemleri çeşitli sektörlerin politika alanları ile özleştirilebilir. Kısacası uyum yöntemi sektörler arası bir politika amacıdır. Buna karşılık alınan uyum önlemlerinin başarısı ise toplumun, sektörün, endüstrinin veya ev hanesinin uyum kapasitesine bağlıdır. Buna göre ‘uyum kapasitesi’ sistemin iklim değişikliğinin potansiyel zararlarını kontrol edebilme, fırsatlar elde edebilme veya sonuçları ile baş edebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır.

Adgera (vd, 2005: 79) uyum konusundaki eylemlere biraz daha farklı yaklaşarak hem ‘uyarlanma (adaptive) kapasitesinin kurulması’ böylece bireylerin, grupların veya organizasyonların değişikliklere uyumunun yükseltilmesi ve diğer taraftan ‘uyum kararlarının uygulanması’ olarak bir ayırım yapmaktadır. Uyum için olan eylemler iklim değişikliğine hazırlık veya onun etkilerine yönelik olabilir. Bundan dolayı uyum sürekli olarak devam eden faaliyetler, eylemler, kararlar ile davranışlardan oluşmaktadır ve bu bakımdan mevcut sosyal kurallar ile süreçleri yansıtmaktadır. Bu açıdan uyum ile ilgili eylem ve politikaların diğer sektörler ile bütünleşmesi pratikteki etkin uyumun önündeki temel meseledir.

İklim değişikliğine uyum politikası ile ilgili olarak kullanılan kavramlardan birisi 'anaakımlaştırma'dır (mainstreaming). Schmidt (vd. 2018: 178) iklim amaçlarının politika alanları ile ne ölçüde bütünleştiğini değerlendirmenin kolay olmadığını, bunun başlıca nedeninin de iklim politikasının bütünleşmesi ve anaakımlaştırma kavramlarının literatürde tutarlı olarak kullanılmaması olduğunu dile getirmektedir. Bu doğrultuda Brouwer (vd. 2013: 135) uyumun anaakımlaştırılmasını, ilgili politikaların iklim değişikliğine yönelik olarak sektörel ve kalkınma planlarının karar-alma süreçleri ile bütünleştirilmesi şeklinde tanımlarken, iklim anaakımlaştırması ile iklim politikası bütünleşmesi terimlerinin çoğunlukla dönüşümlü olarak kullanılarak, anaakımlaştırmanın bütünleşme ile eşanlamlı olarak kullanıldığını açıklamaktadır.

Klein'e (vd, 2005: 584) göre gelişen ülkelerde iklim değişikliği uzun zaman diliminde çözülebilecek bir sorun olarak algılandığı için gıda güvenliği, su tedariki, eğitim gibi kısa dönemde çözülebileceği düşünülen kalkınmayla ilgili konulara daha fazla dikkat edilmektedir. Bu durum 'anaakımlaştırma' kavramının öneminin artmasına yol açmıştır çünkü kavram kalkınma ile ilgili söylemlerden alınmıştır. Anaakımlaştırma, iklim değişikliğine yönelik politikaların ve önlemlerin, sektörel ve kalkınma ile ilgili planlama ve karar-alma süreçleri ile bütünleştirilmesidir. Anaakımlaştırma genel olarak Massey (vd, 2013:345) tarafından uyum ile ilgili faaliyetlerin çeşitli sosyo-ekonomik sektörler ile bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre uyum gayretlerinin başarıya ulaşabilmesi için iklim değişikliğinin etkilediği tüm sektörler ile anaakımlaştırılması gerekmektedir. Bu açıdan Dovers'ın (vd 2010: 217) belirttiği üzere iklim değişikliği meselesinin örneğin su yönetimi, toprak kullanımının planlanması gibi konularla anaakımlaştırılması, ilgili politikalar ile bütünleştirilmesi önemli bulunmaktadır.

İklim politikaları açısından büyük önemi bulunan anaakımlaştırma stratejisinin ana amacı ilgili diğer politika alanlarında, iklim dostu kalkınma açısından çeşitli avantajların elde edilebilmesidir. Bu sayede iklim değişikliği konusunda politika tutarlılığının artırılması ve karşıt

politikaların asgariye indirilmesi mümkün olabilecektir (Klein vd, 2005: 588). Bu kapsamda iklim değişikliğine uyum açısından diğer tüm ulusal ve sektörel planlama süreçleri ile iklim değişikliğinin anaakımlaştırılması gerekmektedir. Bu durum özellikle kalkınmanın planlanması ve mali yardımlar açısından büyük önem taşımaktadır (Kok vd, 2007: 597).

İklim değişikliği ile ilgili düzenlemelerin sektör politikaları ile anaakımlaştırılması bütün uyum stratejilerinde görülen bir özelliktir. Uyumun gerçekleştirilebilmesi için eylemlerinin planlanması, organizasyonu ve finansmanı yönleri politikanın koordinasyonu ile ilgili bulunmaktadır (Biesbroek vd, 2010: 446-448). Uyum ve azaltım stratejilerinin koordinasyonu ile uyumun sektörlerarası bir görev olmasından ötürü, bu konuda kurumsal değişim gerekli görülmektedir. İklim değişikliği ile ilgili sektör ve meselelere yönelik olarak kurumsal değişim ile uyumun gerçekleşmesinin yolu açılmalıdır (Dovers vd, 2010: 218).

İklim değişikliği politikası amaçlarının diğer politika alanlarının karar-alma süreçleri ile bütünleştirilmesi ihtiyacı hemen herkes tarafından kabul görse de, bunun hangi yöntemler ile gerçekleştirilebileceği konusu henüz tartışılmaktadır. Genel olarak tartışmalar iklim değişikliğinde azaltım kapsamında yürütülmekte ve politikalar sera gazı emisyonlarının küresel, AB ve ulusal düzeyde düşürülmesi üzerine odaklanmaktadır. Buna karşılık uyum kararları ise yerel ile ilgili olmaktadır (Urwin vd, 2008: 181). Bu açıdan bakıldığında politikanın bütünleşmesinde ‘çok katmanlı yönetim’ sistemi ve bu sistemin dikey ve yatay boyutları büyük önem taşımaktadır. Uyum stratejileri dikey ve yatay boyutlarda koordinasyonu gerektirmektedir. İklim değişikliği farklı bölgeler açısından farklı sonuçlara sebep olabilir. Uyum ile ilgili meselelerin ulusal tektip çözümler yerine bölgesel veya yerel boyutta çözümlere ihtiyacı bulunabilir. Bu durum genel iklim politikası çerçevesi açısından koordinasyon ve bütünleşmeye olan ihtiyacı göstermektedir (Mickwitz vd, 2009: 37).

3. AB'de Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre Politikasının Bütünleşmesinin Gelişimi

Birleşmiş Milletler'in yayınlamış olduğu 'Brundtland Raporu'nun (1987) ortaya koyduğu 'sürdürülebilir kalkınma' ilkesinin dünya kamuoyunda gördüğü destek ve bunun yaratmış olduğu güçlü uluslararası söylem sonucu, AB'de sadece 'büyüme odaklı gelişme' düşüncesi önemini kaybetmeye başlamış ve bunun yerine sürdürülebilir kalkınma öngörüsüne uygun bir dönüşüm ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Sürdürülebilir kalkınma ilkesinin AB'de büyük değer kazanmasının önemli nedenlerinden birisi ise Topluluğun ekonomik rekabet hedefi ile çevre koruma hedefi arasında özellikle mahkeme kararlarında ortaya çıkan ikilem olmuştur. AB'nin kuruluşunun temel amacı olan ekonomik rekabetçiliğin, çevresel koruma hedefi ile çatışma içinde olduğu iddiaları arasında bir tartışma ortamı meydana gelmiştir. Bundan dolayı birçok mahkeme kararı hem ekonomik hem de çevresel amaçlara uygunluğu yönünden sorgulanmıştır. Çevre korumanın AB açısından artan rolü sonucunda, sürdürülebilir kalkınma fikrinin uygulanması ve kurumsallaşması AB açısından önemli bir gündem maddesi olmuştur (Lenschow, 2005: 297). Bu dönüşüm ihtiyacı ile birlikte AB'de sürdürülebilir kalkınma fikrinin uygulanması açısından gerekli olan çevre politikasının diğer Topluluk politikaları ile bütünleşmesinin gerekli olduğu düşüncesi belirginleşmiştir (Lenschow, 1997: 109).

Bütün bu gelişmelerin ışığında çevre politikasının AB'de yasal düzenleme olarak ilk defa kendine yer bulduğu 'Avrupa Tek Senedi' (1987) ile düzenlenen 'Madde 130r', Topluluğun eylemlerinin çevre ile ilgili hedeflerinin düzenlendiği madde olmuştur. Madde 130r'de dört prensip ortaya konarak, Topluluğun çevresel eylemlerinin bu prensiplerin üzerine inşa edileceği açıklanmaktadır. Bunlar sırasıyla; 'zararın önlenmesi', 'kirliliğin yerinde kontrolü', 'kirleten öder' ve 'çevre politikasının diğer Topluluk politikaları ile bütünleştirilmesi' prensipleridir (Avrupa Tek Senedi, 1987).

Maastricht Antlaşması ise Avrupa Tek Senedi'nde yer alan çevreyle ilgili düzenlemelerde önemli bir değişikliğe gitmemiştir. Çevre koruma ile ilgili düzenlemeler Antlaşmada güçlü bir şekilde yeniden

tanımlanmıştır. Maastricht Antlaşması “çevre ile ilgili konuların diğer Topluluk politikaları ile bütünleştirilerek, birlikte tanımlanması ve uygulanmasını” (Madde 130r) yeniden ele alarak, en üst düzeyde yasalaştırmıştır (Maastricht Antlaşması, 1992).

Çevre politikasının bütünleşmesi, AB’de yasal düzenlemelerdeki yerini önceden elde etmesine karşılık, sürdürülebilir kalkınma ilkesi ancak 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile yasal bir altyapıya kavuşmuştur. Antlaşma ile sürdürülebilir kalkınma ilkesi AB’nin genel amaçlarından birisi olarak belirlenmiştir. Antlaşmanın Giriş Bölümünde “dengeli ve sürdürülebilir kalkınmayı” gerçekleştirmek AB’nin amaçlarından birisi olarak, Antlaşmanın 2. Maddesi ile “Toplulukta ekonomik faaliyetlerde uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir kalkınmanın teşvik edilmesi görevlerinden birisi olarak tanımlanırken, Madde 6 ile de “sürdürülebilir kalkınma göz önünde bulundurularak, çevresel koruma gereksinimlerinin Topluluk politikaları ile eylemlerinin tanım ve uygulamaları ile bütünleştirilmesi gerektiği” yer almıştır (Amsterdam Antlaşması, 1997).

Lizbon Antlaşması’nda (2009) ise sürdürülebilir kalkınma ve çevre politikasının bütünleşmesinin, Amsterdam Antlaşması’ndan sonra AB’nin en önemli genel amaçlarından birisi olduğu yeniden düzenlenmiştir. Antlaşmanın 11. Maddesinde “çevresel korumanın gereklerinin, sürdürülebilir kalkınmayı teşvik ederek AB’nin politikaları ve eylemlerinin tanım ve uygulamalarına bütünleştirilmesi gerektiği” vurgulanmıştır (Lizbon, 2007).

AB’nin Birincil Hukukunu oluşturan yasal düzenlemelerin yanı sıra Çevre Eylem Programlarında da (ÇEP) çevre politikasının bütünleşmesi önemli bir yer edinmiştir. AB Üçüncü Çevre Eylem Programının (1982) ana odağı ‘çevresel meselelerin diğer politika alanları ile bütünleştirilmesi’ olmuştur. Üçüncü ÇEP’de açık bir şekilde “Topluluk belirli ekonomik faaliyetlerin yürütülmesi esnasında çevreyi dikkate almalı ve ekonomik faaliyetler ile mümkün olduğu kadar bütünleşmesine çalışmalıdır” ibaresi kullanılarak, “ekonomik ve sosyal kalkınmanın bir parçası olan çevre politikası genel stratejisinin oluşturulması” öngörülmüştür (Üçüncü ÇEP, 1983: 8).

Çevre politikasının bütünleşmesi, AB Dördüncü Çevre Eylem

Programında da (1986) yer almıştır. Program ile Komisyonun ÇPB'nin kurumsallaşması için çeşitli iç-usuller geliştirmesi önerilmiştir ancak bir sonraki programa (5.ÇEP) kadar bu iç-usullerden söz edilmemiştir (Jordan vd, 2008: 162). Dördüncü Çevre Eylem Programı bir alt-başlık altında 'Diğer Topluluk Politikaları ile Bütünleşme' (Bölüm 2.3) ile bu konuya yer vermiş ve "Komisyonun çevresel faktörlerin ilişki içinde oldukları diğer politika alanları ile bütünleşmesini sağlamak üzere iç-usuller ve pratikler geliştireceği" duyurulmuştur (Lenschow, 2005: 298).

AB Beşinci Çevre Eylem Programında (Sürdürülebilirliğe Doğru), çevre politikasının bütünleşmesi yaklaşımı yine yer almıştır. Beşinci ÇEP (1992) ile sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirebilmek ve çevresel koruma amaçlarına ulaşabilmek ortaya konmuştur. Çevrenin beş hedef sektör olarak görülen imalat endüstrisi, tarım, turizm, ulaşım ve enerji sektörleri ile bütünleştirilmesi Programda kendine yer bulmuştur.

AB Altıncı Çevre Eylem Programı (2002) ile çevresel meselelerin diğer politika alanları ile bütünleştirilmesi girişimlerine yeni bir soluk getirilmek istenmiştir. Program ile diğer sektörlerin politika alanlarının karar-alma süreçlerinin, başlangıç aşamalarında çevresel amaçlar ile bütünleştirilmesi ve bu sektörler için alınacak olan kararların çevresel amaçların doğrultusunda alınması öngörülmüştür (Diran, 2010: 455).

AB Yedinci Çevre Eylem Programında (2013) ise 'çevresel bütünleşmenin ve politika tutarlılığının (coherence) geliştirilmesi', Programın öncelikli amaçlarından birisi olarak sunulmuştur. Programın ön gördüğü yeşil ekonomiye geçişte, çevresel meselelerin enerji, ulaşım, tarım, balıkçılık, ticaret, ekonomi ve endüstri, araştırma ile yenilikçilik, istihdam, kalkınma, dış ilişkiler, güvenlik, eğitim, sosyal ve turizm politikaları ile bütünleştirilmesinin gerektiğinin altı çizilmektedir (AB Komisyonu, 2013).

4. AB Siyasal Hayatında İklim Politikasının Bütünleşmesi

İklim değişikliği konusu, AB'nin siyasal hayatında uzun bir süredir gündem de bulunmaktadır. Bu konunun kazandığı önem nedeniyle yapılan çalışmalar sonucunda AB, 1990'ların başından beri, iklim değişikliği 'küresel çevre yönetişiminde' uluslararası lider konumunda

bulunmaktadır. 1991 yılında başlayan İklim Değişikliği Sözleşmesinin müzakerelerinde, AB liderlik yaparak bu konuda sıkı taahhütlerde bulunmuştur (Oberthür vd, 2008: 35-36). Kyoto Protokolü müzakerelerinde ise üye ülkeleri temsilen AB, gelişmiş ülkeler arasında en fazla emisyon azaltımının yapılması teklifinde bulunmuştur (Prakash vd, 2017: 29). İklim Değişikliği Sözleşmesinde AB bütün gelişmiş ülkeler açısından karbon salınımlarının 2000 yılında 1990 yılı oranında sabitlenmesini bağlayıcı yükümlülük olarak kabul edilmesinde başarısız olsa da, Kyoto Protokolü müzakerelerinde sera gazı emisyonlarının azaltımı hedeflerinin bağlayıcı yükümlülük olarak kabulünde başarı elde etmiştir (Oberthür, 2011: 669). AB, 1990'lı yıllarda iklim değişikliği politikası konusundaki çalışmalarda inisiyatifi üye devletlere bıraksa da, 1990'ların sonlarından itibaren kendi içinde geliştirdiği iklim değişikliği politikalarıyla bu konuda ilerleme sağlamaya başlamıştır. Böylece AB 2000'li yılların başından itibaren sera gazı emisyonlarını düşürmek ve Kyoto yükümlülüklerini uygulamak için çeşitli düzenlemelere gitmiştir (Oberthür, 2011: 673).

AB, Kyoto Protokolünün (1997) imzalanmasından sonra sera gazı emisyonları konusunda çeşitli somut çalışmalar gerçekleştirmiştir. 2002 yılında Kyoto Protokolün onaylanmasından önce, 1999 yılında Cardiff Süreci ile çevresel meselelerin diğer sektörel politikalar ile bütünleştirilmesine başlanmıştır. Bu bütünleştirilmesi istenen sektörler arasında enerji sektörü de bulunmaktadır. Bunun yanında AB, 2000 yılında 'Avrupa İklim Değişikliği Programı'nı devreye sokmuştur. Bu Programın AB'nin karmaşık karar-alma süreci açısından önemli bir etkisi olmuş ve Komisyonun Genel Müdürlükleri arasında iklim değişikliği politikasının yatay bir şekilde bütünleşmesine katkıda bulunmuştur. AB'de 2000 yılında Lisbon Stratejisinin devreye girmesinden sonra 2001 yılında toplanan Avrupa Konseyi, 'Sürdürülebilir Kalkınma Stratejisi'ni Lizbon Stratejisi'nin çevresel eki olarak kabul etmiştir. Böylece Strateji de yenilikçilik, araştırma gibi alanlara ait göstergelerin yanı sıra çevre de yer almıştır. Bunun yanında sürdürülebilir kalkınma ve çevresel konuların diğer sektörel politikalar ile bütünleşmesinin politik bir hedef olması konusunda görüş birliği elde edilmiştir (Nilsson, 2005: 366-367). 2000'li yılların başında AB Komisyonunun stratejilerinin genel

olması ve politikanın bütünleşmesini değerlendirecek özel hedeflerinin bulunmamasına karşılık, sektörel bütünleşme AB'nin iklim sorunu ile mücadelesine büyük katkı sağlamıştır (Gupta vd, 2001: 285).

Hükümetlerarası Panelin 2001 yılında İklim Değişikliği Raporunu yayınlamasından sonra iklim değişikliğine uyum Avrupa'da popülerlik kazanmıştır (Massey vd, 2013: 341). Uyum konusunun kazandığı önem sonucu AB'nin 'Sürdürülebilir Kalkınma Stratejisi' (2006), sürdürülebilir kalkınma için çeşitli eylemleri öngören anahtar alanları kapsayacak şekilde yenilenmiştir. Strateji de iklim değişikliğine uyum ve azaltımın ilgili tüm AB politikaları ile bütünleştirilmesi anahtar prensip olarak sunulmuştur (AB Konseyi, 2006).

İklim değişikliğine uyum konusunun kazandığı önem sonucunda AB, 2007 yılında Yeşil Kitabı ve daha sonra 2009 yılında Beyaz Kitabı yayınlamasıyla, üye ülkelerde kapsamlı uyum stratejilerine ihtiyaç bulunduğu gerçeğini kabul etmiştir (Biesbroek vd, 2010: 440-441). Aynı zamanda bu kitapların yayınlanmasıyla AB Komisyonu uyum konusunda aktif bir konuma gelmiştir (Brouwer vd, 2013: 134).

AB Komisyonunun uyum konusu üzerine yayınlamış olduğu Yeşil Kitap (2007) alınacak politika önlemleri bakımından uyumun bütünleştirilmesi için gerekli olan pratik yolları açıklamaktadır. Buna göre Yeşil Kitap mevcut ve gelecekte yapılacak olan yasal düzenlemeler ve politikalar ile uyum konusunun bütünleştirilmesini, AB'nin mali destek programları ile uyum konusunun bütünleştirilmesini ve AB'nin gelişen ülkeler ile ilgili dış faaliyetleri ile uyum konusunun bütünleştirilmesini ortaya koymaktadır (AB Komisyonu, 2007). Daha sonra yine uyum konusunda yayınlanmış olan Beyaz Kitap (2009) ise AB'nin iklim değişikliği ile mücadelede, sürdürülebilir kalkınma ilkesinin gündeminde olduğunu göstermektedir. AB politikaları ile uyum konusunun bütünleştirilmesi vurgulanırken, azaltım ve uyum ile ilgili önlemlere öncelik verileceğinin altı çizilmektedir. Bunların yanında uyum konusunun büyük ölçüde yerel düzeydeki aktörleri ve üye devletleri ilgilendirdiği, AB'nin ise kendi yetkinliğinin bulunduğu politika alanlarında ve fonladığı altyapı yatırımların da uyum konusunda etkin olacağı belirtilmektedir (AB Komisyonu, 2009). Bu çalışmaların

tamamlayıcısı olarak 2013 yılında yayınlanan ‘AB Uyum Stratejisi’ nin genel amacı iklim değişikliğinin etkilerine karşı Avrupa’nın daha esnek olmasına katkıda bulunmaktır. AB Komisyonunun önceliğinin ve sorumluluğunun uyumla ilgili önlemleri, AB’nin politikaları ve programları ile anaakımlaştırılması olduğu ve bunun için enerji ve ulaşım gibi öncelik alanlarında iklim değişikliğine uyum konusunun anaakımlaştırılmasının önemle yerine getirileceği Strateji de belirtilmektedir. Strateji de iklim değişikliğinin etkilerine yönelik olarak yerel, bölgesel, ulusal ve AB düzeylerinde karşılık verebilmek için hazırlıklı olunması ve kapasite oluşturulması istenmektedir. Bunun için de tutarlı bir yaklaşımın oluşturulması ve koordinasyonun geliştirilmesi gerekli görülmektedir (AB Komisyonu, 2013).

AB’nin iklim politikasındaki küresel liderliği açısından, iklim ve enerji sektörleri arasındaki bütünleşme diğer sektörlere göre daha başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiştir (Nilsson vd, 2005: 374). AB’nin 2008 yılında çıkarmış olduğu ‘enerji ve iklim paketi’ ile ortaya koymuş olduğu 2020 yılına kadar sera gazı emisyonlarını % 20 azaltımı, enerji üretiminin % 20’sinin yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilmesi ve enerji verimliliğinin % 20 artırılması somut hedefleriyle iklim değişikliği konusundaki küresel liderliğini pekiştirmiştir (Parker vd. 2017: 242). Enerji ve iklim paketi, AB’nin iklim değişikliği önceliklerinin enerji sektörü ile bütünleşmesi açısından bir delil olarak gösterilebilir (Dupont vd, 2012: 229). Bu paket ile AB’de iç enerji pazarı kurularak, yenilenebilir enerji kaynakları AB Enerji Pazarı ile bütünleşmiştir. Böylece bu paket iklim değişikliği politikası amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından önemli bir araç olmuştur (Dupont vd, 2011: 10). Enerji ve iklim paketinden sonra AB’nin 2015 yılında yayınlamış olduğu ‘2030 İklim ve Enerji Çerçevesi’ (Enerji Birliği) 2030 yılına kadar sera gazı emisyonlarını 1990 yılına kıyasla en az % 40 oranında azaltmayı taahhüt etmiştir. Bu taahhüt aynı zamanda uluslararası iklim müzakerelerinin başarıya ulaşmasına da katkıda bulunmuştur (AB Konseyi, 2015). ‘Enerji Birliği’ önemli bir siyasal fikir olarak Avrupa enerji politikasında reform yaparak enerji politikasını, iklim koruma hedefleri ile bütünleştirmiştir (Szulecki vd. 2016: 548).

2009 yılında Kopenhag'da düzenlenen 15. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı uluslararası iklim politikasının oluşumunda lider konumunda bulunan AB açısından olumsuz sonuçlanmıştır (Groen vd, 2013: 309). Konferansta, Kyoto Protokolü sonrası dönem için azaltım hedeflerini ve zaman tarifelerini kapsayan yasal bağlayıcılığı olan bir anlaşmaya varılamamıştır. AB'nin 'yeni bir bağlayıcı küresel anlaşma' önerisi Konferansta o zaman için yenilgiye uğramıştır (Backstrand vd, 2013: 1378). Kopenhag Konferansı'nda yaşanan başarısızlık sonrası Paris Antlaşması ise, AB tarafından iklim değişikliği ile mücadele bakımından büyük bir başarı öyküsü olarak sunulmuştur. Sera gazı emisyonlarının azaltılması AB için Paris Antlaşmasında birinci öncelik olmuştur. Paris Antlaşmasındaki azaltım ile ilgili düzenlemeler, AB'nin hedeflerini büyük ölçüde yansıtmaktadır (Oberthür vd, 2018: 708). Paris Antlaşması (2015) ile AB küresel sıcaklık artışını 2 dereceyle sınırlamak için sera gazı emisyonlarını 1990 düzeyinden en az % 40 oranında indirmeyi üstlenmiştir. Bunun sonucu olarak üye ülkelerden iklim değişikliğinin azaltımı açısından radikal önlemler almaları istenmiştir (Niedertscheider vd, 2018: 10).

AB'nin iklim değişikliği konusundaki politikası, hem AB'nin hem de üye devletlerinin yetki sahasına giren 'ortak yetkinlik' alanı olarak adlandırılabilir. Sonuçta AB'yi temsil eden Komisyon ve üye ülkeler uluslararası iklim müzakerelerinde temsil edilmektedir. Bu nedenle AB ile üye ülkeler arasında yakın bir koordinasyonun sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla 1990'lı yıllarda Brüksel'de AB'de esnek bir sistem olarak koordinasyonun ve temsiliyetin sağlanabilmesi için Konseyde bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu çalışma grubu uluslararası müzakerelere hazırlanmayı ve müzakere tutumlarının belirlenmesine yardımcı olmuştur. Böylece üye ülkeler ve Komisyon uluslararası müzakerelerde aralarında kendi stratejilerini koordine edebilmektedir. Bu koordinasyon ve temsiliyet sistemi AB'nin 1990'lı yıllardan itibaren uluslararası iklim politikasında ortak bir tutum içerisinde olmasını sağlamıştır (Oberthür vd, 2008: 38).

İklim değişikliğinde hem koordinasyon hem de bütünleşme, konuya yeni bir yaklaşım açısının geliştirilmesini ve bunu sağlayabilmek için

farklı aktörlerin karar-alma sürecine katılımını gerekli kılmaktadır. Karar alıcılar iklim değişikliği konusunu çeşitli boyutlarıyla ele almak için bu konuda çalışan araştırmacılar ile etkileşim içine girmekte ve potansiyel çözümler konusunda arayışta bulunmaktadır. Benzer şekilde AB Komisyonunda koordinasyonun genel müdürlükler (çevre, ulaşım gibi) arasında sağlanabilmesi açısından, iklim değişikliği oldukça karmaşık bir mesele olduğu için ilgili karar-alma sürecinde konuyla ilgili farklı talepleri karşılamaya yönelik olarak karar-alma sürecinin çeşitli boyutlarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Hove, 2000: 470-471). Hustedt (vd, 2016: 889-891), Komisyonda yer alan genel müdürlüklerin azaltım ve uyum ile ilgili iklim değişikliği politikalarını geliştirmek için nasıl bir etkileşimde olduklarını ele aldığı çalışmasında, Komisyonun sahip olduğu yatay koordinasyonun ulusal bakanlıkların arasındaki koordinasyon ile aynı özelliklere sahip olduğunu ve koordinasyonun ‘olumsuz koordinasyonun araçları’ ile yürütüldüğünü belirtmektedir. Olumsuz koordinasyon aracı, yasal düzenlemenin hazırlanmasından sorumlu olan birimin koordinasyon sürecini yürütmesi ve diğer ilgili birimlere bir taslak belge göndererek onların görüşlerini ve değişiklik önerilerini toplamasıdır. Bu şekildeki koordinasyon yetersiz olarak değerlendirilmekte ve olumsuz koordinasyonun çıktısı ise kurumlar arasında ‘zayıf ortak payda’ olmaktadır.

Russel (vd, 2018: 48-49) tarafından AB Komisyonunda iklim politikasının bütünleşmesinin önündeki engeller incelenerek, bu konuda çeşitli nedenler ortaya konulmaktadır. Bunlar arasındaki sebepler arasında birincisi insan kaynaklarının yetersizliği gösterilmektedir. Özellikle İklim Genel Müdürlüğü’nün personel azlığı, iklim değişikliğine uyumun diğer sektörler ile bütünleşmesine zarar vermektedir. İkinci olarak kurumsal düzeyde, sektörlerin ilgili karar-alma süreçlerinde, kurumların amaçları, yapıları ve kuralları da birbirinden oldukça farklı bulunmaktadır. Bundan dolayı Komisyondaki Genel Müdürlükler birbirleri ile gerçek anlamda etkileşimde olamamaktadır. Üçüncü olarak kurumların birbirleri ile çelişen amaçları da uyum açısından sorun yaratmaktadır. Genel müdürlüklerin farklı kurallarının, çıkarlarının, kavramlarının ve tanımlamalarının bulunması, politikanın

bütünleşmesini öncelikler ve amaçlarda anlaşmanın sağlanmasını zora sokmaktadır. Dördüncü olarak ise, Komisyonunda iklim değişikliğine uyum amaçlarının, geleneksel politikalar ile çatışma içinde bulunmasıdır. Komisyondaki çeşitli aktörlerin iklim politikasının bütünleşmesine ve iklim değişikliğine uyum hedeflerine direnç göstermesi, bu aktörlerin kendi genel işleyiş kuralları ile iklim değişikliği politikasının çatışmasından kaynaklanmaktadır.

Bauer (2012: 281) iklim değişikliğine uyum bağlamında AB'nin önce koordinasyonu ve daha sonra bütünleşmeyi kendi çok katmanlı yönetim sisteminde daha başarılı olarak sağladığını öne sürmektedir. Buna karşılık Jordan (vd, 2012) ise AB'nin çok katmanlı yönetim sisteminin azaltım yönünden, örneğin iklim değişikliği politikasının enerji politikası ile bütünleşmesi konusunda iddialı hedeflerin belirlenmesi açısından güçlü bir irade konulmasını sağlamasına karşılık, paradoksal olarak uyum için gereken maliyetlerinin paylaşılması gibi konularda ise üye ülkeler ile koordinasyonda sıkıntılara yol açtığını dile getirmektedir.

5. Sonuç

Sürdürülebilir kalkınma ve çevre politikasının bütünleşmesi prensipleri AB'nin çevre politikası açısından büyük önem taşımaktadır. Sürdürülebilir kalkınma prensibinin hayata geçirilmesi için gerekli görülen çevre politikasının bütünleşmesi öncelikle kendi başına kavramsal bir gelişim geçirmesine karşılık, daha sonraki dönemde iklim politikasının bütünleşmesi kavramına teorik altyapı sağlamıştır. İklim politikasının bütünleşmesi, ÇPB'den kavramsal açıdan yararlanırken, kendine has özelliklerinden dolayı da bir taraftan da ayrılmaktadır. İklim politikasının bütünleşmesi azaltım ve uyum öğelerini içerisinde barındırmaktadır. Her ikisi de iklim değişikliği politikası yönünden bütünleşmenin öğeleri olarak kabul görse de, esas olarak sürdürülebilir kalkınma ile gerçek anlamdaki ilişkisi nedeniyle, uyum öğesinin bütünleşme açısından daha önemli olduğu öngörülmektedir. Sürdürülebilir kalkınma amacının iklim değişikliği politikasında yerine getirilebilmesi için azaltım öğesinin mutlaka uyum öğesi ile

dengelenmesi gerekmektedir. Bunun nedeni iklim değişikliğinin azaltım yoluyla önlenemeyen zararlı etkilerinin giderilebilmesi için yapılması gerekli çevresel, ekonomik ve sosyal çalışmaların, uyum politikasının amaçları olarak, iklim değişikliği ile ilgili tüm sektörlerin siyasal karar-alma süreçlerinde yer alması zorunluluğudur.

AB'nin iklim değişikliği alanındaki küresel liderliği, iklim politikasının bütünleşmesinde sağladığı başarı ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. AB'nin sürdürülebilir kalkınma ve çevre politikasının bütünleşmesi prensiplerini önceden benimseyerek bunlara temel yasal düzenlemelerinde yer vermesi ve bunları siyasal karar-alma süreçlerinde uygulamaya koyması, daha sonra iklim politikasının bütünleşmesi konusunda da elverişli bir ortam yaratmıştır. Bunun yanında AB Uyum Stratejisinde görüldüğü üzere, AB uyum konusunda da çeşitli faaliyetler yürütmektedir. Buna karşılık AB'nin çok katmanlı yönetim sisteminde iklim politikasına uyum amaçlarının diğer sektörlerin amaçlarıyla henüz istenilen seviyede bütünleşemediği görülmektedir. AB'de iklim politikasının bütünleşmesinin gelişimi incelendiğinde, gelişimin genelde iklim ile enerji politikalarındaki bütünleşmeden kaynaklandığı ve bunun da daha çok azaltım yönünde elde edilen başarılar yoluyla gerçekleştiği görülmektedir. İklim ve enerji politikaları arasındaki büyük ölçüde azaltım yoluyla sağlanan bütünleşme, AB'ye iklim değişikliği konusunda küresel liderlik imkânı vermiş olsa da, bu durum iklim politikasındaki bütünleşmenin belirleyicisi olan sürdürülebilir kalkınma prensibine tam anlamıyla hizmet etmemektedir. AB'de iklim politikasındaki bütünleşmesinde sürdürülebilir kalkınma prensibinin gerçek anlamdaki etkisi ancak iklim değişikliğine uyum amaçlarının diğer ilgili sektörlerin karar-alma süreçleri ile daha etkin bir şekilde bütünleştirilmesiyle güçlendirilebilir.

Kaynakça

Kitap ve Makaleler:

Adelle, C. and Russel, D. (2013). Climate Policy Integration: a Case of Deja Vu? *Environmental Policy and Governance*, 23, 2013, 1-12.

Adgera, N., Arnella, N. & Tompkins, E. (2005). Successful Adaptation to Climate Change Across Scales. *Global Environmental Change*, 15, 77-86.

Ahmad, I.H. (2009). Climate Policy Integration: Towards Operationalization. *DESA Working Paper*, 73.

Backstrand, K & Elgström, O. (2013). The EU's Role in Climate Change Negotiations: From Leader to Leadiator. *Journal of European Public Policy*, 20 (10), 1369-1386.

Bauer, A., Feichtinger, J. & Steurer, R. (2012). The Governance of Climate Change Adaptation in 10 OECD Countries: Challenges and Approaches. *Journal of Environmental Policy and Planning*, 14 (3), 279-304.

Berkhout, F. (2005). Rationales for Adaptation in EU Climate Change Policies. *Climate Policy*, 5, 377-391.

Biesbroek, R., Swart, R., Carter, T., Cowan, C., Henrichs, T., Mela, H., Morecroft, M. & Rey, D. (2010). Europe Adapts to Climate Change: Comparing National Adaptation Strategies. *Environmental Change*, 20, 440-450.

Brouwer, S., Rayner, T. & Huitema, D. (2013). Mainstreaming Climate Policy: the Case of Climate Adaptation and the Implementation of EU Water Policy. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 31, 134-153.

Diran, D. (2010). *Even Closer Union: An Introduction to European Integration*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Dovers, S. and Hezri, A. (2010). Institutions and Policy Processes: the Means to the Ends of Adaptation. *WIREs Climate Change*, 1, 212-231.

Dupont, C. and Primova, R. (2011). Combating Complexity: the Integration of EU Climate and Energy Policies. J. Tosun and I. Solorio

(Ed.), *Energy and Environment in Europe: Assessing a Complex Relationship, European Integration* içinde Online Papers (EIoP), Special Mini-Issue, 1 (15).

Dupont, C. and Oberthür, S. (2012). Insufficient Climate Policy Integration in EU Energy Policy: the Importance of the Long Term Perspective. *Journal of Contemporary European Research*, 8 (2), 228-247.

Ford, J. (2008). Emerging Trends in Climate Change Policy: The Role of Adaptation. *International Public Policy Review*, 3 (2).

Gregorio, M., Nurrochmat, D.R., Paavola, J., Sari, I.M., Fatorelli, L., Pramova, E., Locatelli, B, Brockhaus, M., and Kusumadewi, S. (2017). Climate Policy Integration in the Land Use Sector: Mitigation, Adaptation and Sustainable Development Linkages. *Environmental Science and Policy*, 67, 35-43.

Groen, L. & Niemann, A. (2013). The European Union at the Copenhagen Climate Negotiations: A Case of Contested EU Actorness and Effectiveness. *International Relations*, 27 (3), 308-324.

Gupta, J. & Ringius, L. (2001). The EU's Climate Leadership: Reconciling Ambition and Reality. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 1, 281-299.

Hove, S. (2000). Participatory Approaches to Environmental Policy-Making: the European Commission Climate Policy Process as a Case Study. *Ecological Economics*, 33, 457-472.

Hustedt, T. and Seyfried, M. (2016). Co-ordination Across Internal Organizational Boundaries: How the EU Commission Co-ordinates Climate Policies. *Journal of European Public Policy*, 23 (6), 888-905.

Klein, R., Schipper, L. and Dessai, S. (2005). Integrating Mitigation and Adaptation into Climate and Development Policy: Three Research Questions. *Environmental Science and Policy*, 8, 579-588.

Kok, M. and Coninck, H. (2007). Widening the Scope of Policies to Address Climate Change Directions for Mainstreaming. *Environmental Science and Policy*, 10, 587-599.

Lafferty, W. and Hovden, E. (2003). Environmental Policy Integration: Towards an Analytical Framework. *Environmental Politics*,

12 (3).

Laukkonen, J., Blanco, P.K., Lenhart, J., Keiner, M., Cavric, B. and Njenga, C.K. (2009). Combining Climate Change Adaptation and Mitigation Measures at the Local Level. *Habitat International*, 33, 287-292.

Lenschow, A. (1997). Variation in EC Environmental Policy Integration: Agency Push Within Complex Institutional Structures. *Journal of European Public Policy*, 4 (1).

Lenschow, A. (2005). New Regulatory Approaches in Greening EU Policies. A. Jordan (Ed.). *Environmental Policy in the European Union: Actors, Institutions and Processes* içinde. London, Earthscan.

Jordan, A., Lenschow, A. and Unfried, M. (2008). The European Union. A. Jordan & A. Lenschow (Ed.), *Innovation in Environmental Policy? Integrating the Environment for Sustainability* içinde. Edward Elgar, Cheltenham.

Jordan, A., Asselt, H.D. van, Berkhout, F.G.H., Huitema, D., Rayner, T. (2012). Understanding the Paradoxes of Multi-level Governing: Climate Change Policy in the European Union. *Global Environmental Politics*, 12(2), 43-66.

Massey, E. and Huitema, D. (2013). The Emergence of Climate Change Adaptation as a Policy Field: The Case of England. *Reg Environ Change*, 13, 341-352.

McEvoy, D., Lonsdale, K. and Matczak, P.M. (2008). Adaptation and Mainstreaming of EU Climate Change Policy: An Actor Based Perspective. *CEPS Policy Brief*, 149.

Mickwitz, P., Aix, F., Beck, S., Carss, D., Ferrand, N., Görg, C., Jensen, A., Kivimaa, P., Kuhlicke, C., Kuindersma, W., Manez, M., Melanen, M., Monni, S., Pedersen, A.B., Reinert, H. and Bommel, S. (2009). Climate Policy Integration, Coherence and Governance. *PEER Report*, 2, Helsinki: Partnership for European Environmental Research.

Niedertscheider, M., Haas, M. and Görg, C. (2018). Austrian Climate Policies and GHG-Emissions since 1990: What is the Role of Climate Policy Integration? *Environmental Science and Policy*, 81, 10–17.

Nilsson, M. and Nilsson, L. (2005). Towards Climate Policy

Integration in the EU: Evolving Dilemmas and Opportunities. *Climate Policy*, 5 (3), 363-376.

Oberthür, S. & Kelly, C. R. (2008). EU Leadership in International Climate Policy: Achievements and Challenges. *The International Spectator*, 43 (3), 35-50.

Oberthür, S. (2011). The European Union's Performance in the International Climate Change Regime. *Journal of European Integration*, 33 (6), 667-682.

Oberthür, S. & Groen, L. (2018). Explaining Goal Achievement in International Negotiations: the EU and the Paris Agreement on Climate Change. *Journal of European Public Policy*, 25 (5), 708-727.

Parker, C., Karlsson, C. and Hjerpe, M. (2017). Assessing the European Union's Global Climate Change Leadership: from Copenhagen to the Paris Agreement. *Journal of European Integration*, 39 (2), 239-252.

Persson, Asa. (2004). Environmental Policy Integration: An Introduction for Sustainability. *Background Paper*, Stockholm, Environment Institute.

Persson, Asa. (2008). Mainstreaming Climate Change Adaptation into Official Development Assistance: A Case of International Policy Integration. *EPIGOV Papers*, 36, Berlin, Ecologic-Institute for International and European Environmental Policy.

Peterson, T., McKinstry, R. and Dernbach, J. (2008). Developing a Comprehensive Approach to Climate Change Policy in the United States that Fully Integrates Level of Government and Economic Sectors. *Virginia Environmental Law Journal*, 26 (227).

Prakash, A. & Potoski, M. (2017). The EU Effect: Does Trade with the EU Reduce CO2 Emissions in the Developing World? *Environmental Politics*, 26 (1), 27-48.

Rietig, K. (2012). Climate Policy Integration Beyond Principled Priority: A Framework for Analysis. *Centre for Climate Change Economics and Policy Working Paper*, 99.

Rietig, K. (2013). Sustainable Climate Policy Integration in the European Union. *Environmental Policy and Governance*, 23, 297-310.

Russel, D., Uyl, R. and Vito, L. (2018). Understanding Policy Integration in the EU-Insights from Multi-level Lens on Climate Adaptation and the EU's Coastal and Marine Policy, *Environmental Science and Policy*, 82, 44-51.

Schmidt, N. and Fleig, A. (2018). Global Patterns of National Climate Policies: Analyzing 171 Country Portfolios on Climate Policy Integration, *Environmental Science and Policy*, 84, 177–185.

Steurer, R. (2008). Sustainable Development Strategies. A. Jordan & A. Lenschow (Ed.). *Innovation in Environmental Policy? Integrating the Environment for Sustainability* içinde. Edward Elgar, Cheltenham.

Szulecki, K., Fischer, S., Gullberg, A. T. and Sartor, O. (2016). Shaping the 'Energy Union': Between National Positions and Governance Innovation in EU Energy and Climate Policy. *Climate Policy*, 16 (5), 548–567.

Urwin, K. & Jordan, A. (2008). Does Public Policy Support or Undermine Climate Change Adaptation? Exploring Policy Interplay Across Different Scales of Governance. *Global Environmental Change*, 18, 180–191.

Resmi Belgeler:

Amsterdam Antlaşması. (1997). *Official Journal of the European Communities*, No: C 340.

Avrupa Birliği Komisyonu. (2007). Yeşil Kitap, “Adapting to Climate Change in Europe–Options for EU Action”, Brussels, COM(2007) 354 final.

Avrupa Birliği Komisyonu, (2009). Beyaz Kitap, “Adapting to Climate Change: Towards a European Framework for Action, Brussels”, COM(2009) 147/4.

Avrupa Birliği Komisyonu. (2013) “An EU Strategy on Adaptation to Climate Change”, Brussels, COM(2013)216 final.

Avrupa Birliği Konseyi. (2006). “Renewed EU Sustainable Development Strategy”, Brussels, 10117/06.

Avrupa Birliği Konseyi. (2015). “Energy Union Package: A Framework Strategy for a Resilient Energy Union with a Forward

Looking Climate Change Policy”, Brussels, COM(2015) 80 final.

Avrupa Birliği Sürdürülebilir Kakınma Stratejisi. (2001). “A Sustainable Europe for a Better World: A European Union Strategy for Sustainable Development”, COM(2001) 264.

Avrupa Birliği Üçüncü Çevre Eylem Programı. (1983). *Official Journal of the European Communities*, No: C46..

Avrupa Birliği Dördüncü Çevre Eylem Programı. (1987). *Official Journal of the European Communities*, No: C328.

Avrupa Birliği Beşinci Çevre Eylem Programı. (1993). *Official Journal of the European Communities*, No: C138.

Avrupa Birliği Altıncı Çevre Eylem Programı. (2002). *Official Journal of the European Communities*, No: L242.

Avrupa Birliği Yedinci Çevre Eylem Programı. (2013). *Official Journal of the European Communities*, 1386/2013/EU.

Avrupa Tek Senedi. (1987). *Official Journal of the European Communities*, No: L 169.

İklim Değişikliği Çevre Sözleşmesi. (1992). Birleşmiş Milletler.
Kyoto Protokolü (1997). Birleşmiş Milletler.

Lizbon Antlaşması. (2007). *Official Journal of the European Communities*, No: C 306.

Maastricht Antlaşması. (1992). *Official Journal of the European Communities*, No: C 191.

Paris İklim Antlaşması (2015). Birleşmiş Milletler.

Yazım Kuralları

1. Dergiye gönderilen makalelerin daha önce yayımlanmış ya da başka bir dergide yayımlanmak üzere değerlendirme aşamasına girmiş olmaması gerekmektedir. Dergide sadece Türkçe ve İngilizce makalelere yer verilmektedir.

2. Makaleler, bölümlerin numaralandırılmasına ilişkin ek gereklilikler dışında APA'nın 6. baskısına göre, aşağıda gösterildiği şekilde, hazırlanmalıdır:

Makaleler, açıkça tanımlanmış ve numaralanmış şekilde bölünmelidir. Alt başlıklar 1.1. (sonra 1.1.1., 1.1.2., ...), 1.2., vs. (özet, bölüm numaralarına dahil değildir) şeklinde numaralandırılır. Bu numaralandırma metin içi atıflar için de gereklidir: sadece 'metin' referans gösterilemez. Herhangi bir alt konu kısa başlıkla verilebilir. Her başlık kendisine ait farklı satırda yer almalıdır.

3. Sayfa düzeni:

- 2,5 cm sol, üst, sağ ve alt kenar boşlukları kullanılmalıdır.
- Her paragrafın ilk satırında 1.25 cm girinti yer almalıdır.
- Metin iki yana yaslanmış olmalıdır.
- Metnin tamamı 1,5 satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Aşağıdaki durumlarda tek satır aralığı kullanılır:
 - Ortalanmış, veya iki ve daha fazla satırı bulunan alt başlıklarda
 - Doğrudan alıntılarda
 - İki veya daha fazla satır uzunluğunda tablo ve şekil isimlerinde
 - Kaynakça ve dipnotlarda
- Makaleler Times New Roman karakterinde 12 punto olarak

yazılmalıdır. Aşağıda belirtilenler dışında:

- ° Makalenin ana başlığı ortalanmış ve 14 punto, kalın font kullanılarak yazılmalıdır.
- ° Dipnotlar ve kaynakça 10 punto kullanılarak yazılmalıdır.

4. Birinci sayfa şunları içermelidir:

- Makalenin başlığı,
- Yazar(lar)ın isim(ler)i,
- Yazar(lar)ın kurum bilgileri,
- Yazar(lar)ın e-posta adres(ler)i,
- 150 kelimedenden fazla olmayacak şekilde öz/abstract
- Varsa JEL kodları,
- Anahtar kelimeler.

5. Atıf yapılmayan eserler kaynakçada kullanılmamalıdır. Atıf yapılan kaynak yayınlanmış veya yayınlanmak için kabul edilmiş olmalıdır. Bütün atıflar metin içinde kullanılmalıdır (dipnotlarda değil) ve aşağıdaki örneklerdeki gibi olmalıdır:

- ... Romer'da (1989) olduğu gibi, ölçeğe göre artan gelirler sergilenmiştir.
- ... Pagano (1993) tarafında geliştirilen...
- ... bu teknik, son araştırmalarda (Choong ve diğerleri, 2010; Azman-Saini ve diğerleri, 2010; Kyaw ve Macdonald 2009) şunun için...

Kaynakçadaki eserler, çalışmanın ilk yazarının soyadına göre sıralanmalıdır. Birden fazla yazarlı yayınlarda, ilk yazar aynı kişiye ikinci, üçüncü vb. diğer yazarların soyadları dikkate alınmalıdır. Aynı yazara ait yayınlar tarih sırasına göre sıralanmalıdır.

6. Denklemler yeni bir satırda, birbirini izleyen numaralarla, sağ kenara hizalanmış parantez içinde sayı kullanılarak verilmelidir.

7. Bütün tablolar mümkün olduğunca ilgili metne yakın yer almalıdır. "Tablo" başlığı ilgili tablonun üzerinde yer almalı, sayfanın sol kenarına hizalanmalı ve numaralandırılmalıdır. Tablonun başlığı bir sonraki satırda sola hizalanmış olmalı ve tablo ismi italik olarak yazılmalıdır.

8. Şekiller bütün örneklemeleri içerir (örneğin; grafikler, haritalar, tablolar, fotoğraflar, çizimler vb.). Şekiller, “Şekil” olarak etiketlenmeli ve şeklin altında sola hizalı, numaralandırılmalı ve hepsi italik olmalıdır. Altyazı ve/veya gösterge girdisi, kullanılan figürün ve/veya sembolün kısa bir açıklaması etiketten sonra, sola hizalı olmalıdır.
9. Kullanılan eserler, kaynakçada şu şekilde yer almalıdır:

Kitaplar:

Barro, R. and X. Sala-i-Martin (1995). *Economic Growth*. New York: McGraw-Hill.

Sürelî yayınlar:

Barro, R.J. (1991). Economic Growth in a cross-section of countries. *Quarterly Journal of Economics*, 100(2), 407-443.

P.O and O. Jeanne (2013). Capital flows to developing countries: The allocation puzzle. *Review of Economic Studies*, 80(4), 1484-1515.

Choong, C.K., Baharamshah, A. Z., Yusop, Z. and M. S. Habibullah (2010). Private capital flows, stock market and economic growth in developed and developing countries: A comparative analysis. *Japan and the World Economy*, 22(2), 107-117.

Editörlü kitaplar:

Romer, P. (1989). Capital accumulation and the theory of long-run growth. R. Barro, (Ed.), *Modern business cycle theory* içinde. Harvard University Press, Cambridge, Mass.

Çevrimiçi kaynaklar:

İnternet sayfasının tamamına referans vermek için, tam URL verilmelidir: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (<http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tcmb+en/tcmb+en>)

Bir sayfaya veya internet sitesinin bir kısmına referans verirken, örnekteki şekilde kullanılmalıdır: Gotter, A. (2017, 20 Nisan). How to Conduct a Social Media Audit [Blog Yazısı]. 5 Ekim 2017 tarihinde <http://www.socialmediaexaminer.com/how-to-conduct-social-media-audit/> adresinden erişildi.

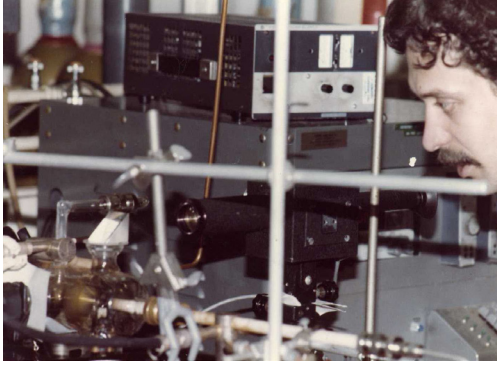
Yazar ve tarih bilgisi olmayan çevrimiçi kaynağa referans vermek için: Available Deposits and Withdrawals – Turkey (2017, Mayıs). <https://spectrocoin.com/en/bitcoin-in-Turkey.html> adresinden erişildi.

Diğer Kaynaklar:

Fayara, G. (2003). An empirical reassessment of the relationship between finance and growth. *International Monetary Fund Working Paper Series*, WP/03/123, 1-46.

Gheeraert, L. and J. M. Mansour (2005). On the impact of private capital flows on economic growth and development. *CEB Working Paper 05/003*, Centre Emile Bernheim, Research Institute in Management Sciences.

PROF. DR. M. ATILLA ÖNER



Adı Soyadı: M. Atilla Öner

Doğum Tarihi: 4 Temmuz 1955

Medenî Durum: Evli, 1 çocuk

Öğretim Durumu:

İlkokul	5-E 1182	İskenderpaşa İlkokulu Fatih/İST	1966
Orta/Lise	Fen Bölümü	İstanbul Erkek Lisesi	1973
B.S.	Kimya Mühendisliği	Boğaziçi Üniversitesi	1978 <i>(summa cum laude)</i>
M.S.	Kimya Mühendisliği	Yale Üniversitesi	1980
Ph.D.	Kimya Mühendisliği	Yale Üniversitesi	1985

AKADEMİK ÜNVANLAR:

Prof. (Teknoloji ve Operasyon Yönetimi) - atama 27 Aralık 2016
- Akademik Puan Yrd. Doç Ocak 2001

DOKTORA TEZİ VE DANIŞMANI:

“Application of Microwave-Induced Plasma Emission Spectroscopy (MIPES) to the Study of Gas/Solid Reactions”, Prof. Paul C. Nordine, Yale Üniversitesi, Kimya Mühendisliği Bölümü, 1985. Jüri Raporları Aralık 1981 Tez Teklifi

GÖREVLER:

Eylül 1978 – Nisan 1984: Araştırma ve Öğretim Asistanı, Kimya Mühendisliği Bölümü, Yale Üniversitesi, New Haven, ABD

Mayıs 1984 - Aralık 1984: Doktora sonrası Araştırmacı, Kimya Mühendisliği Bölümü, Yale Üniversitesi, New Haven, ABD.

Düşük basınçta hızlı-akım-reaktörü kullanarak mikrodalga-uyarılmış plazma emisyon spektroskopisiyle boronun yüksek sıcaklıklardaki oksidasyon kinetiğini inceleyen deneyleri planladı ve yürüttü.

Şubat 1985 - Mart 1986: Alexander Von Humboldt Vakfı Bursiyeri, Termal Akım Makinaları Enstitüsü, Karlsruhe Üniversitesi, F. Almanya.

Optik metodlarla yüksek basınçlarda yanma kinetiğini inceleyen deney düzenliğini kurdu ve çalışmaları yürüttü.

Nisan 1986 - Mayıs 1987: ArGe Sorumlusu, Geyran Matbaa Mürekkepleri AŞ.

Alkid reçine üretimi üzerine proje geliştirdi ve yönetti.

Eylül 1986 - Ekim 1988: Danışman ve kısmi zamanlı öğretim görevlisi, Kimya Mühendisliği Bölümü; Boğaziçi Üniversitesi.

Organik Yüzey Kaplayıcılar Laboratuvarının kurulmasına öncülük etti; sanayi ile işbirliği halinde araştırma projeleri geliştirdi, yüksek lisans araştırma çalışmalarını yönetti; lisans ve yüksek lisans dersleri verdi.

Temmuz 1986 - Ocak 1988: Editör, Yönetim Üretim Verimlilik dergisi, İstanbul.

KOBİ'lere yönelik modern yönetim teknikleri konularını irdeleyen derginin yönetici editörlüğünü yaptı.

Kasım 1987 - Ekim 1988: ArGe Şefi, Marshall Boya ve Vernik Sanayii AŞ. Emülsiyon polimerleri, alkid reçine üretimi ve yüzey kaplayıcı performansları üzerine araştırma çalışmalarını yönetti.

Ekim 1988 - Ocak 1991: Enformasyon Daire Başkanı, Türkiye İhracat Kredi Bankası, Ankara.

Yeni kurulan daire başkanlığının çalışma prensiplerini oluşturdu; ülkeler ve firmalar hakkında enformasyon toplama ve değerlendirme

çalışmaları ile Bankanın Ekonomik Bültenini yönetti; yerli firmalar hakkındaki istihbarat raporlarının yurtdışındaki ihracat kredi ve sigorta kuruluşlarına satışını başlattı.

Aralık 1988 - Ocak 1991: Araştırma ve Eğitim Daire Başkan Vekili, Türkiye İhracat Kredi Bankası, Ankara.

Kredi ilişkisinde bulunduğumuz ve bulunmayı planladığımız ülkelerin politik ve ekonomik risklerinin analiz çalışmalarını, sektör raporlarının hazırlanmasını, Bankanın stratejik planı ile kredi ve sigorta programı geliştirilmesine destek veren çalışmalarını yönetti; banka personelinin pozisyon ve görev tanımlarına bağlı eğitim programlarını hazırlattı ve uygulanmasını yönetti.

Haziran 1989 - Ocak 1991: Proje Yardımcı Direktörü; İhracatı Geliştirme Bölümü, Türkiye 2. Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Projesi, Dünya Bankası ve Türkiye İhracat Kredi Bankası, Ankara.

çeşitli sektörlerden KOBİ'lerin ihracatlarının artırılmasını hedefleyen proje kapsamında ürün ve pazar analizlerinin yapılması çalışmalarını, 3 yıllık aksiyon planının hazırlanması ve uygulanmasını yönetti ve projeye katılan diğer kamu ve özel kuruluşlar arasındaki koordinasyonu sağladı.

Ocak 1991 - Nisan 1992: Yönetim Danışmanı, TurkConsult Danışmanlık Hizmetleri A.Ş., İstanbul.

Mayıs 1992 - Ocak 1993: Yönetim Kurulu Üyesi, Genel Müdür, STS Tesisat Armatürleri A.Ş., İstanbul.

Kırıkkale'deki fabrikasında kendi dizaynı ve alman GESTRA firması lisansı ile tesisat armatürleri üreten şirketin stratejik planlama ve toplam kalite projelerini başlattı; şirketin ilk bütçesini, nakit akış tablolarını hazırlattı.

Şubat 1993 - Temmuz 1993: Genel Müdür, Medyavizyon Ltd., İstanbul.

PTT ile yürütülen kablo-TV yayın hakları görüşmelerinin sonuç vermemesi üzerine şirketten ayrıldı.

Temmuz 1993 - Temmuz 1995: Yönetim Kurulu Başkanı, KAMPÜS

A.Ş., İstanbul.

Şirketin reorganizasyonu çalışmalarını yürüttü; iş planını hazırlattı; Mezuniyet Sonrası Sürekli Eğitim programları satışını başlattı ve kurumsallaştırdı;

Teknik ve yönetim danışmanlığı satışlarını başlattı; pazarlama, organizasyon, üretim, finansman check-up'larını içeren Şirket Kliniği uygulamalarını başlattı; uzun süreli araştırma/geliştirme projelerinin firmalarla birlikte yürütülmesi faaliyetlerinin planlama ve uygulama dönemlerinde öğretim üyelerine danışmanlık yaptı;

Şirketin cirosu 1993'te 6 milyar TL'den 1994'te 28 milyar TL'ye, 1995'in ilk altı ayında 26 milyar TL'ye yükseldi.

Ekim 1993 - Haziran 1997: Murahhas Aza, BÜVAK Uygulamalı Eğitim ve Destek Hizmetleri İşletmesi.

İşletmenin yeniden yapılanma çalışmalarını başlattı; Ticaret Grubu faaliyetlerini başlattı;

Boğaziçi Üniversitesi Yayınları'nın gerçek bir yayınevi olması yönünde çalışmaları başlattı ve yönetti; BÜY satışları 1995'te 600 milyon TL'den 1996'da 1,4 milyar TL'ye yükseldi;

Üniversite Kitabevi'ni 1995 yılında açtı; Kitabevi cirosu 1995'te 7.7 milyar TL'den 1996'da 30.7 milyar TL'ye yükseldi; orjinal ders kitabı satışları 1995'te 7000 adetten 1996'da 12000 adete yükseldi;

Gıda Hizmetleri Grubu satış noktası sayısı iki yılda üçe çıktı;

İşletmenin toplam faaliyet cirosu 1993'te 1.4 milyar TL'den, 1994'te 6,5 milyar TL'ye, 1995'te 58.5 milyar TL'ye, 1996'da 158.6 milyar TL'ye yükseldi.

Ekim 1993 - Haziran 1997: Genel Koordinatör, Boğaziçi Üniversitesi Vakfı, İstanbul.

Vakfın yeniden yapılanma çalışmalarını başlattı; yeni programları uygulamaya koydu; üniversite için kurumsal ilerleme faaliyetlerini başlattı; 1996 sonu 250 milyar TL'ye ulaşan vakıf portföyünü yönetti;

Vakfın toplam bağış ve faiz geliri 1993'te 15.6 milyar TL'den, 1994'te

52.5 milyar TL'ye, 1995'te 124.8 milyar TL'ye, 1996'da 202 milyar TL'ye yükseldi;

Ticari faaliyet cirosu 1993'te 7.7 milyar TL'den, 1994'te 41.2 milyar TL'ye, 1995'te 113.2 milyar TL'ye, 1996'da 260 milyar TL'ye yükseldi. Dünya Bankası desteği ile TTGV, ODTÜ, İTÜ ve İzmir TeknoPark AŞ ortaklığında kurulacak Yazılım Destek AŞ proje yönetim kurulu üyeliği yaptı.

Temmuz 1997 – Ekim 2000: Yönetici Ortak; TurkConsult Yenilik ve Teknoloji Duyuru Merkezi.

Ekim 2000 – bugün: Öğretim üyesi; Yeditepe Üniversitesi, İşletme Bölümü.

PROJELER:

Nisan 2017 - bugün: Misafir Editör, Technological Forecasting and Social Change, *Prof. Dr. Robert Ayres Özel Sayısı*

Nisan 2015 - Ekim 2017 : Misafir Editör, Technological Forecasting and Social Change, Özel Sayı, *Social Dynamics of University Intellectual Capital*

Mart 2015 - Ağustos 2016: Misafir Editör, Futures., Özel Sayı, *Modeling and Simulation in Futures Studies*

Mayıs 2014 - Ocak 2016 : Misafir Editör, Technological Forecasting and Social Change, Özel Sayı, *Linking Technology Foresight and Entrepreneurship, vol 102*

29 Nisan - 13 Mayıs 2011: TÜBİTAK Proje Panel Üyesi, 2011-1-İşletme/ Sayısal Yöntemler; 5 projeyi değerlendirdi..

Kasım 2010 – Mayıs 2011: YÖK “Yükseköğretimde Yenilikçi Yaklaşımlar” Çalışma Grubu Üyesi.

Mayıs 2009 - Ocak 2013: Misafir Editör, International Journal of Innovation and Technology Management, Özel Sayı, *Managing Emerging Technologies: The Case of Nanotechnology*

Mart 2008 – Ağustos 2009: Proje Ekibi Üyesi, AB 7. Çerçeve Programı

“NANOPLAT - Development of A Platform for Deliberative Processes on Nanotechnology in the European Consumer Market” Projesi

Ocak 2006 – Aralık 2007: Proje Ekibi Üyesi, İmalât Sanayiinde Yenilik Modelleri ve Uygulamaları Araştırması Projesi, TÜBİTAK SOBAG - 105K105.

Ekim 2003 – Kasım 2003: Danışman, TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi, Malzeme ve Kimya Enstitüsü ile Çevre ve Enerji Enstitüsü Teknoloji Güzergâhı Projeleri.

Şubat 2001 – Ekim 2003: Proje Yürütme Kurulu Üyesi, Avro-Akdeniz Enerji Karar Vericileri Eğitim Ağı, Avrupa Komisyonu destekli proje.

18 - 19 Haziran 2001: Davetli Uzman, UNIDO Expert Group Meeting of THE REGIONAL PROGRAMME ON TECHNOLOGY FORESIGHT FOR CEE & NIS, Viyana, Avusturya.

İDARİ GÖREVLER:

Şubat 2016 – bugün: Yönetim Kurulu Başkanı ve Müdür, Yönetim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Yeditepe Üniversitesi.

Nisan 2014 – bugün: Teknoloji ve Operasyon Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı, İşletme Bölümü, İİBF, Yeditepe Üniversitesi.

Haziran 2012 – Mayıs 2015: Fakülte Yönetim Kurulu Üyesi, İİBF, Yeditepe Üniversitesi.

Ekim 2013 – Aralık 2014: Etik Kurul Üyesi, İİBF, Yeditepe Üniversitesi

Kasım 2011 – Ekim 2014: Fakülte Kurulu Üyesi, İİBF, Yeditepe Üniversitesi.

Temmuz 2013 – Eylül 2014: Kurumsal İlerleme Koordinatörü, İİBF, Yeditepe Üniversitesi.

Ekim 2006 – Eylül 2012: Yönetim Uygulama ve Araştırma Merkezi Kurucu Yönetim Kurulu Başkanı ve Müdür, Yeditepe Üniversitesi.

Eylül 2001 – Haziran 2008: Lisans öğrencileri danışmanı; Yeditepe Üniv. İşletme Bölümü.

Nisan 2003 – Haziran 2007: Toplumsal Sorumluluk dersi genel koordinatörü; Yeditepe Üniv. İşletme Bölümü.

Şubat 2003 – Ekim 2003: Staj Komisyonu üyesi; Yeditepe Üniv. İşletme Bölümü.

Şubat 2001 – Mayıs 2003: Üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri danışmanı; Yeditepe Üniv. İşletme Bölümü.

Ekim 2000 – Eylül 2002: Akademik Transfer Komitesi Üyesi, Yeditepe Üniversitesi İşletme Bölümü.

Şubat 2000 – Nisan 2001: Yürütme Kurulu Üyesi; Boğaziçi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mühendislik ve Teknoloji Yönetimi Anabilim Dalı.

GÖNÜLLÜ GÖREVLER: HAKEMLİK VERİLERİ: PUBLONS.COM

Şubat 2017 – bugün: Editörler Kurulu Üyesi, Journal of European Theoretical and Applied Studies

Şubat 2016: PICMET 2016 Program Komite Üyesi; 10 bildiriye değerlendirdi.

Haziran 2015 – bugün: Associate Editor, Technological Forecasting and Social Change

Şubat 2015: PICMET 2015 Program Komite Üyesi; 7 bildiriye değerlendirdi.

Mayıs 2014 – bugün: Editörler Kurulu Üyesi, Technological Forecasting and Social Change

Ocak - Şubat 2014: Hakem, Yönetim Bilimleri Dergisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

Şubat 2014: PICMET 2014 Program Komite Üyesi; 4 bildiriye değerlendirdi.

Mart 2013 – bugün: Editörler Kurulu Üyesi, Futures.

Aralık 2011 – bugün: Editörler Kurulu Üyesi, *Science, Technology and Development*, Pakistan Council for Science and Technology

- Ocak 1993 – Kasım 2016:** Mütevelli, Boğaziçi Üniversitesi Vakfı.
- Şubat 2012 – Mayıs 2012:** PICMET 2012 Program Komite Üyesi; 6 bildiriye değerlendirdi.
- Şubat 2012:** Hakem, International Small Business Journal.
- Ekim 2011:** Hakem, Management Research Review.
- Ağustos 2011:** Hakem, Technology Analysis and Strategic Management.
- Mart 2011 – Nisan 2011:** PICMET 2011 Program Komite Üyesi; 5 bildiriye değerlendirdi.
- Mayıs 2010 – Nisan 2011:** Kurucu Yönetim Kurulu Sayman Üyesi, Yale Mezunlar Derneği - Türkiye.
- Aralık 2009 – bugün:** Hakem, Futures.
- Haziran 2009 – bugün:** Editöryel Danışma Kurulu Üyesi, Foresight.
- Mart 2009 – Nisan 2009:** PICMET 2009 Program Komite Üyesi; 3 bildiriye değerlendirdi.
- Mart 2009 – bugün:** Editörler Kurulu Üyesi, International Journal of Innovation and Technology Management.
- Şubat 2009 – Mart 2009:** Hakem, International Journal of Innovation and Technology Management.
- Ocak 2009 – bugün:** Hakem, Technological Forecasting and Social Change
- Ocak 2009 – Şubat 2009:** Hakem, International Journal of Organizational Analysis.
- Ağustos 2007 – Eylül 2007:** Hakem, Management Research News
- Ocak 2007 – Nisan 2007:** PICMET 2007 Program Komite Üyesi; konferansa sunulan 9 bildirinin değerlendirilmesi.
- Aralık 2006 – Aralık 2009:** Kimya Mühendisliği Bölüm Danışma Kurulu Üyesi, Yeditepe Üniversitesi.
- Ocak 2006 – Şubat 2006:** PICMET 2006 Program Komite Üyesi; konferansa sunulan 4 bildirinin değerlendirilmesi.
- Mart 1997 – Mart 1999:** Denetleme Kurulu Başkanı, Boğaziçi

Üniversitesi Mezunlar Derneği.

Nisan 1995 - Mart 1997: Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı, Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneği.

Mart 1993 - Nisan 1995: Yönetim Kurulu Üyesi, Mali İşler Grup Başkanı, Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneği.

Mart 1991 - Nisan 1993: Yönetim Kurulu Üyesi, Eğitim Grup Başkanı, Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneği.

Şubat 1989 – Şubat 1991: Yönetim Kurulu Sekreter Üyesi, İstanbul Liseliler Derneği, Ankara.

ÖDÜLLER:

Publons 2017 Top 1 Percent of Peer Reviewers Award
- *Multidisciplinary* Ocak 2018

Yeditepe Üniversitesi İİBF 2016-2017 Akademik Başarı 1.lik
Ödülü Aralık 2017

Yeditepe Üniversitesi İİBF 2015-2016 Akademik Başarı 2.lik
Ödülü Aralık 2016



Publons 2016 Sentinel of Science Award - *Business, Management and Accounting* Kasım 2016

**Yeditepe Üniversitesi İİBF 2014-2015 Akademik Başarı 2.lık Ödülü
Aralık 2015**



TÜBA Sosyal Bilimler Bilim Ödülü adaylığı Aralık 2006

PICMET 2001 Best Student Paper Award Temmuz 2001

Salzburg Seminar Fellow, Avusturya/ABD Temmuz 1994

Alexander Von Humboldt Vakfı Bursiyeri, Almanya 1985 - 1986

Yüksek Lisans Bursiyeri, Yale Üniversitesi, ABD 1978 - 1980

Mühendislik Fakültesi Birincilik Ödülü, Boğaziçi Üniversitesi 1978