

# The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences

ISSN 1301 - 0603



Cilt/Volume 21

Yıl/Year 2016

Sayı/Issue 4

## İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi



S. Demirel  
Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

**Editor / Editor**

Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA

**Editor Yardımcıları / Sub Editors**

Prof. Dr. Adem EFE

Yrd. Doç. Dr. Çiğdem AKMAN

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI  
Prof. Dr. Hüseyin GÜL  
Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA  
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU  
Prof. Dr. Ramazan ERDEM  
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ  
Doç. Dr. Serpil AĞCAKAYA  
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Hakan KİRİŞ

Prof. Dr. Murat OKCU  
Prof. Dr. Durmuş ACAR  
Prof. Dr. Faruk TURHAN  
Prof. Dr. Osman BAYRI  
Doç. Dr. Nuri ÖMÜRBEK  
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK  
Doç. Dr. Hakan DEMİRGİL  
Yrd. Doç. Dr. Hidayet ÜNLÜ

Yrd. Doç. Dr. Elvettin AKMAN

**Danışmanlar Kurulu / Advisory Board**

Prof. Dr. Göktaş MORÇÖL, Penn State Harrisburg University  
Prof. Dr. İlber ORTAYLI, Emekli Öğretim Üyesi  
Prof. Dr. Şeref KALAYCI, Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Hasan TUTAR, Sakarya Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep KÖK, Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. İ. Atilla ACAR, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

**Dergi Sekreteri / Journal Secretarial**

Arş. Gör. Ahmet Kuntay DEMİRAL

**Dizgi / Type Setting**

Bil. İşl. Ramazan DAĞ

**Baskı / Published By**

SDÜ Basımevi Isparta

©SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Isparta – 2016

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ISSN 1301-0603 Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Telif ücreti olarak yazının yayınlandığı dergi gönderilir. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS ve SOBİAD İndeks tarafından taranan dergiler arasında yer almaktadır.

**İletişim Adresi / Contact Info**

SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Dergi Yayın Komisyonu Başkanlığı  
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür  
İSPARTA

☎ : 0 246 211 31 92  
Fax : 0 246 237 09 20  
E-mail : iibfdergi@sdu.edu.tr  
Web : http://iibfdergi.sdu.edu.tr



S. Demirel  
University

The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences

**BU SAYININ HAKEMLERİ / REFEREES of the ISSUE**

Dergimizin bu sayısında yayınlanan makaleleri değerlendiren hakemlerimize teşekkürlerimizi sunarız.

We gratefully acknowledge the referees who kindly helped us to evaluate the articles published for current issue of the Journal.

Prof. Dr. Adem EFE Süleyman Demirel Üniversitesi  
Prof. Dr. Asuman ALTAY Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Atilla GÖKTÜRK Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Bilal SAMBUR Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi  
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi  
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Murat OKCU Süleyman Demirel Üniversitesi  
Prof. Dr. Ramazan ARMAĞAN Süleyman Demirel Üniversitesi  
Prof. Dr. Songül SALLAN GÜL Süleyman Demirel Üniversitesi  
Prof. Dr. Umut AVCI Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN Toros Üniversitesi  
Doç. Dr. Bekir GÖVDERE Süleyman Demirel Üniversitesi  
Doç. Dr. Bekir Sami OĞUZTÜRK Süleyman Demirel Üniversitesi  
Doç. Dr. Hacer Tuğba EROĞLU Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Hüsrev EROĞLU Süleyman Demirel Üniversitesi  
Doç. Dr. Murat KAYALAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi  
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK Süleyman Demirel Üniversitesi  
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ Süleyman Demirel Üniversitesi  
Doç. Dr. Serdar ÖZTÜRK Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Serpil AĞCAKAYA Süleyman Demirel Üniversitesi  
Doç. Dr. Şafak KAYPAK Mustafa Kemal Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Aygen OKSAY Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Burcu ASLANTAŞ ATEŞ Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Elvettin AKMAN Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Ferhat BİTLİSLİ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Gamze GÖÇMEN YAĞCILAR Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Gülay BULGAN Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Hakan ÖZÇELİK Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Mısra CİĞEROĞLU ÖZTEPE Pamukkale Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Murşit IŞIK Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Osman TUGAY Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Ozan ÖZDEMİR Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI Süleyman Demirel Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Pınar SAVAŞ YAVUZÇEHRE Pamukkale Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Sefa USTA Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Sonay Zeki AYDIN Süleyman Demirel Üniversitesi



S. Demirel  
Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

## İçindekiler / Contents

Marka İmajı ve Marka Faydasının Marka Sadakati ve  
Pozitif Ağızdan Ağıza İletişim (WOM) Üzerindeki Etkisi  
*The Effect Of Brand Image And Brand Utility On Brand  
Loyalty And Positive Word Of Mouth (WOM)*

**Yrd. Doç. Dr. Ramazan KURTOĞLU**  
**Öğr. Gör. Alperen Timuçin SÖNMEZ**

**1127-1138**

Tükenmişlik Yaşam Doyumu ve İş Yükü İlişkisi: Denizli'de Faaliyet  
Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma  
*The Relationships Among Burnout Life Satisfaction And Workload:  
A Study On Accounting Professionals In Denizli*

**Doç. Dr. Muhsin ÇELİK**

**1139-1152**

Türkiye'de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu  
*The Severance Pay Fund In Turkey And The World*

**Ali Kemal NURDOĞAN**

**Ali İhsan Burak DUR**

**Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

**1153-1171**

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Önlisans Programları:  
Türkiye'deki Uygulama ve ABD' deki Uygulama İle Karşılaştırılması  
*Occupational Health And Safety Associate Degree Programmes:  
Comparing Implementation In Turkey And Implementation In USA*

**Yrd. Doç. Dr. Yeliz YEŞİL**

**Arş. Gör. Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ**

**1173-1189**

Türkiye'deki Devlet Üniversitelerinde Uluslararasılaşma Süreci:  
Stratejik Planlar Üzerinden Bir Değerlendirme  
*Internationalization Of Turkish State Universities: An Evaluation Over Strategic Plans*

**Yrd. Doç. Dr. Devrim VURAL YILMAZ**

**1191-1212**

Japonya'da Yerel Yönetimlerin İdari ve Mali Yapısı Üzerine Bir İnceleme  
*A Study Towards The Administrative And Financial Structure Of Local Governments In Japan*

**Yrd. Doç. Dr. Zuhale ÖNEZ ÇETİN**

**Yrd. Doç. Dr. Neslihan YILMAZ**

**1213-1237**





S. Demirel  
University

The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences

TMS 23 ve Vergi Usul Kanunu Kapsamında Borçlanma Maliyetleri

*Borrowing Costs In The Scope Of The Tas 23 And TPL*

**Yrd. Doç. Dr. Sevgi AYDIN**

**1239-1249**

Belediye Hizmetlerinin Kalitesi ve Vatandaşların Algı Düzeyi:

Bursa Büyükşehir Belediyesi Örneği

*The Quality Of Municipal Services And The Perception Level Of Citizens:*

*A Case Study On Bursa Metropolitan Municipality*

**Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA**

**Dr. R.Kutlu KORLU**

**Dr. Erdal EROĞLU**

**1251-1273**

Ulusal Program ve Düzenli İlerleme Raporları

Çerçevesinde Türkiye'nin Engelli Politikaları

*Turkey's Disability Policies Within The Scope Of The*

*National Program And The Regular Progress Reports*

**Yrd. Doç. Dr. Şerafettin ERTEN**

**Doç. Dr. Mehmet AKTEL**

**1275-1297**

Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Anlayışı: Denizli Büyükşehir Belediyesi Örneği

*Turkey's Social Municipality Approach: Example Of Denizli Metropolitan Municipality*

**Bilgehan MERMER**

**Yrd. Doç. Dr. Ceyda ŞATAF**

**Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ**

**1299-1322**

Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Aşırı İş Yükü

ve Örgütsel Bağlılık Algıları: Side ve Belek Örneği

*Perceptions Of Staff Toward Work Overload And Organizational Commitment*

*At Accommodation Establishments: The Case Of Side And Belek*

**Doç. Dr. Murat ÇUHADAR**

**Zeynep GENCER**

**1323-1346**

Göçün Toplumsal ve Mekânsal Yapı Üzerindeki Etkileri

*The Effects Of Migration On Social And Spatial Structure*

**Yrd. Doç. Dr. Mim Sertaç TÜMTAŞ**

**Doç. Dr. Cem ERGUN**

**1347-1359**



S. Demirel  
Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Serüveni: Başarı Mümkün Mü?  
*The Adventure Of Woman Entrepreneurship In Turkey: Is Succes Possible?*

**Prof. Dr. Songül SALLAN GÜL**  
**Arş. Gör. Yonca ALTINDAL**

**1361-1377**

Para Politikası Kararlarının Hisse Senetlerinin Fiyatları Üzerindeki Etkileri  
*The Effect Of Monetary Policy Decisions On Stock Prices*

**Dr. Bekir Tamer GÖKALP**

**1379-1396**

Türkiye’de Acil Durum ve Doğal Afetlerde Sunulan Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı  
*The Health Care Financing Presented In Emergency And Natural Disasters In Turkey*

**Doç. Dr. Hilmi ÜNSAL**  
**Dr. Selin ERTÜRK ATABEY**

**1397-1414**

Enflasyon ve Faiz Oranı İlişkisi: Türkiye’de Fisher Etkisinin Geçerliliği  
*Relation Between Inflation And Interest Rates: Validity Of Fisher Effect In Turkey*

**Doç. Dr. Halil TUNALI**  
**Arş. Gör. Yeşim Yıldırım ERÖNAL**

**1415-1431**

A Research On The Relationship Between Psychological Ownership And Workaholism  
*Psikolojik Sahiplenme ve İşkoliklik Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*

**Arş. Gör. Deniz DİRİK**  
**İnan ERYILMAZ**

**1433-1448**

The Relationship Between Emotional Intelligence Dimensions And Leadership Practices:  
A Study On White-Collar Employees In Defense Industry

*Duygusal Zekâ Boyutları İle Liderlik Uygulamaları Arasındaki İlişki:  
Savunma Sanayi Sektöründe Beyaz Yaka Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*

**Kutay ÖZDEMİR**  
**Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL**

**1449-1463**



**S. Demirel**  
University

The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences

Turkish Immigration Policies: Challenges and Responses  
**Prof. Dr. Abduljabbar I. ABDULAL**  
**1465-1485**

Investor Responses To Corporate Sustainability  
In A Developing Country: The Case Of Turkey  
*Gelişmekte Olan Bir Ülkede Yatırımcıların Kurumsal  
Sürdürülebilirliğe Olan Tepkileri: Türkiye Örneği*  
**Arş. Gör. Duygu ACAR ERDUR**  
**Arş. Gör. Esen KARA**  
**1487-1502**

## MARKA İMAJI VE MARKA FAYDASININ MARKA SADAKATI VE POZİTİF AĞIZDAN AĞIZA İLETİŞİM (WOM) ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

### THE EFFECT OF BRAND IMAGE AND BRAND UTILITY ON BRAND LOYALTY AND POSITIVE WORD OF MOUTH (WOM)

Yrd. Doç. Dr. Ramazan KURTOĞLU<sup>1</sup>  
Öğr. Gör. Alperen Timuçin SÖNMEZ<sup>2</sup>

#### ÖZ

Günümüzde pazarlama, müşteriler ile uzun dönemli ilişki amacına hizmet etmeye başlamıştır. Yaşanan gelişmeler sonucunda bu amaç, markalar seviyesinde daha soyut bir şekilde yaşanmaya başlanmıştır. Bu çerçevede firma ya da ürüne yönelik olarak değerlendirilen sadakat kavramı da marka sadakati şeklini almıştır. Ancak rekabet enstrümanlarının soyutlaşması marka ve üründen sağlanan faydanın da tamamen sembolikleştiği manasına da gelmemektedir. Bu da karşımıza marka imajı ve marka faydası gibi kavramları çıkarmaktadır. Uygulanan tutundurma faaliyetlerinin etkisini yitirmeye başlamasıyla beraber de ağızdan ağıza iletişimin pazarlamadaki rolü de artmıştır. Bu çalışmada marka imajı ve marka faydasının marka sadakati ve pozitif WOM üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla anket yöntemi ile toplanan veriler kullanılmış ve yapısal eşitlik modeli ile değişkenler arasındaki ilişkiler açıklanmıştır. Araştırma sonucunda, marka faydasının marka sadakatini ve pozitif ağızdan ağıza iletişimi, benzer şekilde marka imajının da marka sadakatini ve pozitif WOM'u etkilediği, ayrıca marka faydası ile marka imajı arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Marka faydası, marka imajı, marka sadakati, pozitif ağızdan ağıza iletişim (WOM), yapısal eşitlik modeli

**Jel Kodları:** M31, M10

#### ABSTRACT

Today, marketing has begun to serve for the purpose of long term relationship with customers. As a result of recent developments, this purpose has been started to live more abstractly due to the brands. In this context, the term loyalty which is evaluated for the company or the product has turned into brand loyalty. But the abstraction of competition instruments doesn't mean that the benefit from brand and product has fully become symbolic. This meets us with the terms brand image and brand utility. Along with the start losing the effect of the applied promotion activities, the role of word of mouth in marketing is increased. In this study, the effect of brand image and brand utility on brand loyalty and positive word of mouth is examined. For this purpose, data is used which is collected through survey and the relationships between variables are explained through structural equation modeling. As a result of the study we found that brand utility affects brand loyalty and positive word of mouth and in a similar vein, brand image affects brand loyalty and positive word of mouth and in addition, there is a positive and powerful relationship between brand utility and brand image.

**Keywords:** Brand utility, brand image, brand loyalty, positive word of mouth (WOM), structural equation mode

**Jel Codes:** M31, M10

<sup>1</sup> Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kurtoglu38@gmail.com

<sup>2</sup> Bozok Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, alperentimucin.sonmez@bozok.edu.tr

## 1. GİRİŞ

İşletmelerin birbirleri arasındaki rekabete ivme kazandırması ve tüketicilerin satın alma kararını şekillendirmesi ve etkilemesi açısından marka önemli olgulardan biridir. Son yıllarda tüketiciler ürünü değil markayı satın almaktadır. İşletmelerin markaya yüklediği anlam ise tüketicilerin tercih konusunda ürün yerine markayı tercih etmelerinin temel nedeni olarak gösterilebilir (Özgüven ve Karataş, 2010:140). Gitgide artan marka sayısı, konuyu markaların sadece fonksiyonel açıdan karşılaştırılması ve işletmelerin ürünlerini sadece fonksiyonel açıdan diğerlerinden ayırma, üstünlük kurma çabalarının dışına çıkarmıştır. Bundan dolayı markaların farklılaştırma ve konumlandırma stratejileri sembol, duygu veya diğer anlamlara bağlı olarak yapılandırılmaya başlanmıştır (Özçelik ve Torlak, 2011:361).

Teknolojik, ekonomik ve ticari gelişmeler rekabetin tamamen marka üzerinden yaşanmasına yol açmış, marka ile ilgili birbirini ikame eden ya da tamamlayan birçok kavram ortaya çıkmıştır.

Pazarlamacıların markanın sunduğu faydalar, marka imajının sunumu, markaya sadık müşteriler yaratma, markaya bir kişilik yükleme gibi faaliyetlerinin yoğun bir şekilde sürmesi, tüketicileri yoğun bir mesaj bombardımanı altında bırakmış, bu da zamanla markalardan gelen mesajlara karşı duyarsızlaşmalarına yol açmıştır. Bu noktadan sonra tüketiciler satın almak istediği mal ve hizmetlerle ilgili bilgi içerikli mesajları aile, arkadaş, gazete haberleri vb. mecralardan alma yolunu tercih etmeye başlamıştır. İşletme denetiminde olsun olmasın viral yollarla yapılan reklam ve iletişim faaliyetlerinin etkisinin yükselmesi ağızdan ağıza iletişim (WOM) etkisini de yükseltmiştir (Tayfun, Yıldırım ve Kaş, 2013:27; Yıldırım vd., 2014).

WOM hakkında yapılan araştırmalara bakıldığında da tüketicilerin firmaların yaptığı tutundurma faaliyetlerinden çok, yakın çevrelerinin ve daha önce o mal ya da hizmeti deneyimleyenlerin görüşlerini önemsedikleri ve WOM'un bir sonuç olarak satın alma davranışına sebebiyet verdiği görülmektedir (Tayfun vd., 2013:30; Yavuzylmaz, 2015:434; Karaoğlu, 2010; Köseoğlu, 2013; Kutluk ve Avcıkurt, 2014:617).

Bu açıdan bakıldığında WOM, pazarlamanın nihai amacı olan satış yapmak ve müşteri yaşam boyu değerini (Onaran vd., 2013; Yapraklı ve Keser, 2008; Özmen, 2012:159) maksimize etmek için gösterilen faaliyetlerin son ayağını oluşturmaktadır. Bu çalışmada ise pazarlama çabalarının başarı kıstası olarak pozitif WOM etkisini güçlendirmek ve bir marka sadakati oluşturmak gerekliliği ekseninde sadakat ve pozitif iletişimin sağlanabilmesi için gerekli marka stratejilerinin bu iki kavramı ne ölçüde etkilediğini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Çalışmada, pazarlama çabalarını pozitif WOM ve sadakate dayandıracak altyapı ise, hem birbirleriyle (Ak, 2009) hem de marka sadakati ve WOM ile ilişkisi (Yurdakul, 2007; Nasır ve İltaş, 2014; İsmail ve Spinelli, 2012) daha önceki çalışmalarda açıklanan marka faydası ve marka imajı kavramları ile oluşturulmuştur.

## 2. TEORİK ALTYAPI, MODEL VE HİPOTEZLER

### 2.1. Marka Faydası

Marka, tüketici zihninde farkındalık oluşturarak satın almaya yönlendirebilmek için önemli bir faktördür. Tüketicilerin satın alma davranışları, ürünün ve hizmetin yanı sıra hedef kitlenin demografik, psikolojik, sosyolojik, kültürel ve durumsal özellikleri tarafından da

etkilenmektedir. Tüketiciler, kendilerine fayda sağlayan niteliklere sahip olan ürün ve markaya karşı olumlu tutum oluşturarak seçim yapmaktadır. Bu bağlamda, tüketici açısından ürün ve marka ile ilgili işlevsel nitelikler ve tüketicilerin olumlu duygulara sahip olmasına yardımcı olan sembolik nitelikler olmak üzere farklı boyutlar ortaya çıkmaktadır (Deniz, 2011:245-255).

Marka imajı ile doğrudan ilişkili olan marka faydası, tüketicilerin ürün ya da hizmetlerin özelliklerine yükledikleri kişisel değerler olarak tanımlanabilmektedir (Dölarslan, 2012:4). Tüketiciler kendilerine fayda sağlayan niteliklere sahip olan ürün ve markalara karşı olumlu tutum geliştirerek seçim yapmaktadırlar. Bu ekseninde ele alındığında, marka faydası tüketiciye ürün ve marka ile ilgili işlevsel özellikleri kapsayan nitelikleri ile fonksiyonel fayda ve tüketicilerin ürün ve marka ile ilgili niteliklere karşı olumlu duygulara sahip olmasına yardımcı olan sembolik fayda boyutlarından oluşmaktadır (Deniz, 2011:256-257). Bunların yanında bir markanın bireyin değişiklik arayışını, deneyim yaşama isteğini yani içsel gelişen arzuları karşılama değeri olarak ele alınan deneyimsel fayda boyutu da yazında yer almaktadır (Dölarslan, 2012:5).

## 2.2. Marka İmajı

Marka imajı ürünün hedef kitlede oluşturduğu duygusal ve estetik izlenimlerin toplamı olarak tanımlanabilmektedir. Değişik bir ifadeyle şirketin ürün ya da hizmeti için tanımladığı marka kimliğinin tüketici tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavramdır. Markanın verdiği mesajın tüketici tarafından nasıl yorumlandığı ve yorumdan çıkardığı sonuç olarak da ele alınabilmektedir. Bu yüzden oluşturulan marka kimliği ve kurumsal marka kimliğinin ürüne ve şirkete paralel hazırlanması ve şekillendirilmesi gerekmektedir. Çünkü ancak bu şekilde verilen mesajlar tüketici tarafından doğru anlaşılabilir. Tüketici zihninde marka imajının oluşmasında tüketicinin ürünü denemesi, kullanması, deneyimleyenlerden duyduğu yorumlar, markanın ait olduğu kurum, sahip olduğu ambalaj, marka ismi, logosu, yapılan reklam ve diğer tutundurma faaliyetleri etkili olmaktadır (Beğendik, 2006:105-106).

## 2.3. Marka Sadakati

Marka sadakati, bir bireyin göreceli tavrı ile devamlı müşteri olma arasındaki ilişkinin gücü olarak tanımlanabilmektedir. Bilişsel sadakat, duygusal sadakat, çabasal sadakat, eylemsel sadakat olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Bıçakcıoğlu ve İpek, 2014:504).

Pazarlama yazınında çok uzun süreden beri büyük ilgi gören marka sadakati kavramı, satın alma niyeti, tüketicinin daha fazla ödemeye istekli davranması, müşterilerin çevrelerine yaptıkları tavsiyeler şeklinde de tanımlanabilmektedir. Özellikle işlemsel pazarlamanın yetersiz kaldığının düşünölmeye başlanmasıyla yeni bir paradigma olarak ortaya çıkan ilişkisel pazarlama doğrultusunda marka sadakati yeniden gündeme gelmiş ve incelenmeye başlanmıştır. Özellikle ürün pazarında işletmeyi temsil eden, işletme ile tüketici arasındaki ilişkinin kurulmasına, gelişmesi ve sürdürölmesine aracılık eden marka faktörüdür. Tüketiciler genellikle ürünlerle ilişki içerisinde olmamakta fakat marka ile ilişki kurabilmektedir. Markalara olan sadakat, aynı zamanda tüketici marka ilişkisinin de en önemli yapılarından biridir (Özdemir ve Koçak, 2012:132).

Marka sadakati davranışsal bir tepkidir. Belli bir zaman sürecinde oluşur ve karar verici bir birim tarafından gerçekleştirilir. Birden çok alternatif markanın olduğu ortamlarda gerçekleşmektedir. Karar verme, değerlendirme süreçlerinin ardından ortaya çıkan bir durumdur (Öztürk, 2010:86).

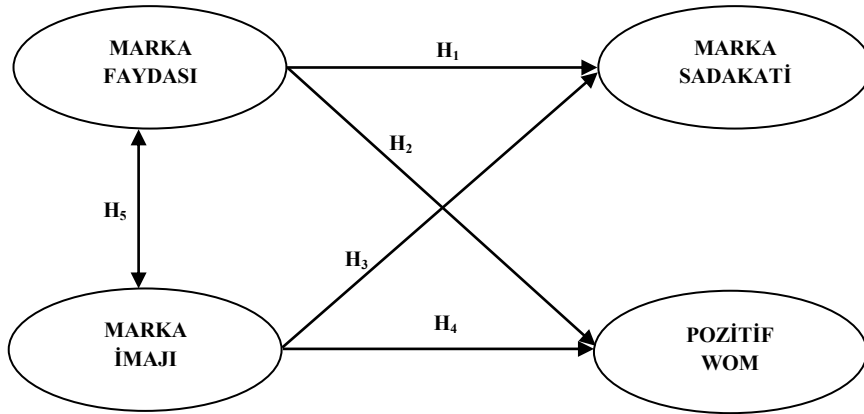
Marka sadakati sadece tek boyutlu değil, karmaşık ve çok boyutlu bir kavramdır (Yıldız, 2006:26). Sadakat kavramının araştırmacıların yapmış oldukları çalışmanın gerektirdiği

şekilde kullanıldığı görülmektedir. Her yazar kendi araştırmasına uygun düşen sadakat tanımı ve sadakat ölçütleri geliştirme eğilimindedir (Özdemir vd., 2012:105).

#### 2.4. Pozitif WOM

En eski yöntemlerden biri olan WOM günümüze dek önemini yitirmeden ulaşmıştır. WOM temelde tüketicilerin işletmenin marka imajının güçlenmesi ve satışlarının artması için kişilerin birbirleri ile olan ilişkilerini kullanan bir pazarlama yöntemidir. Bir ürünü deneyimleyen tüketicilerin onu arkadaşları, ailesi gibi çevresiyle pozitif yönlü paylaşması pazarlama başarısının bir göstergesidir. Pazarlamacılar, kişisel iletişim ve görüş önderliğinin satın alma kararlarındaki etkisinden yararlanmak için ürünle ilgili WOM vb. pazarlama iletişimi faaliyetlerini artırma çabası gayretindedirler. Çünkü tüketiciler bir ürün ya da hizmet için çevrelerinden aldıkları bilgilere tutundurma faaliyetlerinin kendilerine sunduğu bilgilere göre daha fazla itibar etmektedirler (Yozgat ve Deniz, 2011:47).

Yukarıda anlatılanlar göz önünde bulundurularak araştırmanın modeli ve çalışmada test edilen hipotezler aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

H<sub>1</sub>: Marka faydası, marka sadakatini anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H<sub>2</sub>: Marka faydası, pozitif ağızdan ağıza iletişimi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H<sub>3</sub>: Marka imajı, marka sadakatini anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H<sub>4</sub>: Marka imajı, pozitif ağızdan ağıza iletişimi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H<sub>5</sub>: Marka faydası ile marka imajı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Araştırma, Tokat ili Erbaa ilçesinde yaşayan tüketiciler üzerine yapılmış ve amaca uygun karşılaştırmaların yapılabilmesi amacıyla katılımcılardan tek bir sektör üzerinden değerlendirme yapmaları istenmiştir. Bu kapsamda hem beğenmeli mal hem de özellikli mal sınıfına girebilen otomotiv sektörü değerlendirme aracı olarak kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan uygulamada anket yöntemi kullanılmış ve Tokat ili Erbaa ilçesinde yaşayan 363 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Katılımcılar kolayda örnekleme metodu ile belirlenmiştir. Toplanan anketler gözden geçirilmiş uygun olmayan 42 adet

anket değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Böylece değerlendirmeye dahil edilen anket sayısı 321 olmuştur.

Katılımcıların %63,4'ünün bay, %36,6'sının bayan, %44'ünün evli, %56'sının ise bekâr olduğu, %39,9'unun asgari ücretin yarısından daha az geliri olduğu, %10,2'sinin 476 ile 950 tl arasında geliri olduğu, %8'inin asgari ücret ile açlık sınırı arasında gelire sahip olduğu, %39,1'inin açlık ve yoksulluk sınırları arasında gelirinin olduğu, %2,8'inin ise yoksulluk sınırının üzerinde gelire sahip olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında, %3,3'ünün ilkokul, %18,5'inin ortaokul, %35,6'sının lise, %30,7'sinin yüksekokul, %10,2'sinin lisans ve %1,7'sinin ise yüksek lisans/doktora düzeyinde olduğu görülmektedir.

### 3.2. Anket Tasarımı ve Ölçekler

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde anketi dolduran katılımcıların doğum tarihi, cinsiyeti, medeni durumu, ortalama aylık geliri ve eğitim düzeyini kapsayan demografik bilgilerine yer verilmiştir. İkinci bölümde katılımcıdan herhangi bir marka otomobil alma imkânı olsa hangi markayı tercih edeceği sorulmuş ve anketin geri kalanını doldururken belirttiği otomobil markası için doldurması istenmiştir. Üçüncü bölümde ise, marka faydası, marka imajı, marka sadakati ve pozitif ağızdan ağıza iletişim (WOM) ile ilgili ölçekler yer almaktadır.

Çalışmada, önceki araştırmacılar tarafından geliştirilen ve bu çalışmaya uyarlanan ölçekler kullanılmıştır. Tüketicilerin marka faydası değerlendirmelerini ölçmek için ise, Vazquez vd. (2002) tarafından geliştirilen marka faydası ölçeği, Dölarslan (2012)'in çalışmasında kullandığı şekliyle, marka imajını ölçmek için Low ve Lamb (2000) tarafından geliştirilen marka imajı ölçeği ve pozitif ağızdan ağıza iletişimi (WOM) ölçmek için Gremler ve Gwinner (2000) tarafından geliştirilen WOM ölçeği, İsmail ve Spinelli (2012)'nin çalışmalarında kullandıkları şekliyle ve marka sadakati değerlendirmelerini ölçmek için Özdemir ve Koçak (2012)'in çalışmalarında yer alan tutumsal marka sadakati ve davranışsal marka sadakati ölçekleri birleştirilerek kullanılmıştır. Tüm ölçeklerde, 1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde ağırlıklandırılmış Likert türü ölçek kullanılmıştır.

Ankette marka faydası ölçeği ile ilgili 12, marka imajı ölçeği ile ilgili 5, marka sadakati ölçeği ile ilgili 4 ve pozitif ağızdan ağıza iletişim ölçeği ile ilgili 4 ifade olmak üzere toplam 25 ifade yer almaktadır.

### 3.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik

İlk olarak ölçeklerde yer alan değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanarak normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Buna göre marka faydası ölçeğinde yer alan 7 nolu ifade (MF7), normal dağılıma uygun olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır.

Ölçeklerde yer alan değişkenlerin iç tutarlılığını değerlendirmek için, SPSS 23.0 Paket Programı kullanılarak, Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmış ve tüm ölçeklerde  $\alpha$  değerinin, Hair vd. (2005) tarafından tavsiye edilen 0.70 değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir (Hair vd, 2005:137). (Marka faydası ölçeğine ait  $\alpha=0.90$ , marka imajı ölçeğine ait  $\alpha=0.93$ , marka sadakati ölçeğine ait  $\alpha=0.85$  ve pozitif ağızdan ağıza iletişim (WOM) ölçeğine ait  $\alpha=0.88$ ). Buna göre ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışmada kullanılan anketin yapısal geçerliliğini test etmek için ilk önce, SPSS 23.0 paket programı kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. İlk yapılan analizde marka faydası ölçeğinde yer alan 2 ifade (MF6 ve MF12) ve marka sadakati ölçeğinde yer alan 1 ifade (MS4) birden fazla faktöre yaklaşık eşit faktör yükleriyle yüklendiği için,



marka faydası ölçeğine ait 2 ifadenin (MF1, MF11) faktör yükü 0.50'nin altında olduğu için analizden çıkarılmış ve daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizinde bu ifadeler kullanılmamıştır. AFA sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçekler, Faktör Yükleri ve Cronbach Alpha Katsayıları

Kod	Faktör	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans %	Cronbach $\alpha$
<b>MF</b>	<b>Marka Faydası</b>			
MF4	Bu marka üstün kalitede bir markadır	.931	45.076	.90
MF8	Bu marka önde gelen/lider bir markadır	.829		
MF5	Bu marka moda bir markadır	.752		
MF3	Bu marka parasına göre iyi değer sunan bir markadır	.723		
MF9	Bu markayı kullanmak bir prestij göstergesidir	.669		
MF2	Bu marka güvenilir bir markadır	.529		
MF10	Bu marka tanınmış kişiler tarafından tavsiye edilen bir markadır	.511		
<b>MI</b>	<b>Marka İmajı</b>			
MI3	Bu marka şık, zarif bir markadır	.907	9.946	.93
MI2	Bu marka kalitesiyle ünlü bir markadır	.895		
MI1	Bu marka popüler ve moda uygun bir markadır	.873		
MI4	Bu marka sofistike (gelişmiş) bir markadır	.778		
MI5	Bu marka iyi bilinen ve prestijli bir markadır	.707		
<b>WOM</b>	<b>Pozitif Ağızdan Ağıza İletişim (WOM)</b>			
WOM2	Birisi benden tavsiye istediğinde bu markayı tavsiye ederim	.936	5.863	.88
WOM3	Marka ile ilgili bir sohbet olursa bu markayı tavsiye ederim	.850		
WOM4	Bu markayı arkadaşlarıma, akrabalarıma ve aileme tavsiye ederim	.768		
WOM1	Arkadaşlarımı, akrabalarımı ve ailemi bu markayı satın almaları için teşvik ederim	.714		
<b>MS</b>	<b>Marka Sadakati</b>			
MS2	Bu markayı satın almaya devam edeceğim	1.013	4.997	.85
MS1	Bu ürünü tekrar satın almam gerektiğinde yine bu markayı tercih ederim	.748		
MS3	Bu markaya bağlılığım söz konusudur	.573		

*Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi: .918, Bartlett Küresellik Testi  $\chi^2$  Değeri: 4382,988 df:171 Anlamlılık:.000, Açıklanan Kümülatif Varyans: %65.88*

Modelde yer alan boyutların geçerliliğini ve güvenilirliğini, doğrulayıcı faktör analizi ile tespit etmek mümkündür (Churchill, 1979:69–70).

Yakınsama geçerliliğini (convergent validity) test etmek ve yapısal modelde yer alan bütün faktörleri ölçmek için, AMOS 18.0 istatistik programı kullanılarak, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Tahmin yöntemi olarak da Maksimum Olabilirlik Tahmin Yöntemi (Maximum Likelihood Estimation) seçilmiştir. İlk analizin sonuçları, istatistiklerin tavsiye edilen seviyelere uygun olmadığını ve uyum iyiliği değerlerinin de istenen seviyede olmadığını göstermiştir. Bu bağlamda programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra (standardize edilmiş faktör yükü .70'in altında olan WOM1 ve MF3 değişkenleri ölçekten çıkarılmış ve tavsiye edilen hata terimleri arasında korelasyonlar

oluşturulmuştur) tekrar yapılan DFA sonucunda, boyutların tek faktörlü yapılarının güçlü bir şekilde doğrulandığı tespit edilmiştir. Modelin Ki-Kare istatistiği, anlamlı çıkmıştır ( $\chi^2 = 313.915$ ,  $p < .000$ ,  $df = 110$ ).  $\chi^2/df$  ve RMR değerleri iyi uyum sınırları, diğer değerler ise kabul edilebilir uyum sınırları içinde çıkmıştır ( $\chi^2/df :2.85$ , RMR:.04, RMSEA: .08, NFI:.92, CFI: .95, GFI:.90, AGFI:.86).

Tablo 2, çalışmada kullanılan dört ölçeğe ait standardize edilmiş faktör yüklerini göstermektedir. Tabloda görüldüğü üzere, tüm maddeler, öngörüldükleri faktörlere istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ( $p < .000$ ) yüklenmiş ve standardize edilmiş  $\beta$  değerleri Hair vd. (2009) tarafından ideal seviye olarak belirtilen .70'in üzerinde çıkmıştır (Hair vd., 2009:679). Bu durum, ölçeklerin yakınsama geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Ölçeklerin Standardize Edilmiş Faktör Yükleri

Kod	Faktör	Standardize Edilmiş Yükler
<b>MF</b>	<b>Marka Faydası</b>	
MF10	Bu marka tanınmış kişiler tarafından tavsiye edilen bir markadır	.739
MF9	Bu markayı kullanmak bir prestij göstergesidir	.801
MF8	Bu marka önde gelen/lider bir markadır	.801
MF5	Bu marka moda bir markadır	.709
MF4	Bu marka üstün kalitede bir markadır	.771
MF2	Bu marka güvenilir bir markadır	.734
<b>MI</b>	<b>Marka İmajı</b>	
MI5	Bu marka iyi bilinen ve prestijli bir markadır	.828
MI4	Bu marka sofistike (gelişmiş) bir markadır	.839
MI3	Bu marka şık, zarif bir markadır	.847
MI2	Bu marka kalitesiyle ünlü bir markadır	.850
MI1	Bu marka popüler ve moda uygun bir markadır	.838
<b>MS</b>	<b>Marka Sadakati</b>	
MS1	Bu ürünü tekrar satın almam gerektiğinde yine bu markayı tercih ederim	.855
MS2	Bu markayı satın almaya devam edeceğim	.879
MS3	Bu markaya bağlılığım söz konusudur	.722
<b>WOM</b>	<b>Pozitif Ağızdan Ağıza İletişim</b>	
WOM2	Birisi benden tavsiye istediğinde bu markayı tavsiye ederim	.878
WOM3	Marka ile ilgili bir sohbet olursa bu markayı tavsiye ederim	.896
WOM4	Bu markayı arkadaşlarıma, akrabalarıma ve aileme tavsiye ederim	.788

DFA sonucunda elde edilen model uyum değerleri, iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre,  $\chi^2/df$  ve RMR değerlerinin iyi uyum sınırları, diğer değerlerin kabul edilebilir uyum sınırları içinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3: DFA Model Uyum Değerleri

Uyum İstatistiği	İyi Uyum Sınırları	Kabul Edilebilir Uyum Sınırları	DFA Model Uyum İstatistikleri
CMIN/DF ( $\chi^2/df$ )	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$4 \leq \chi^2/df \leq 5$	2,85
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$	0,92
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,96$	0,95
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,08
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI \leq 0,89$	0,90
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$	0,86
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,06 \leq RMR \leq 0,08$	0,04

**Kaynak:** Meydan ve Şeşen, 2011:37.

### 3.4. Bulgular

Çalışmada, hipotezleri test etmek için, AMOS 18.0 programı kullanılarak yapılan Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)'den faydalanılmıştır. AMOS 18.0 programında faktörlerin varyans-kovaryans matrisine Maksimum Olabilirlik (ML) yöntemi uygulanmıştır. Tablo 4 Yapısal Eşitlik Modelinin uyum değerlerini, Şekil 2 standardize edilmiş yol katsayıları göstermektedir.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

Uyum İstatistiği	İyi Uyum Sınırları	Kabul Edilebilir Uyum Sınırları	YEM Model Uyum İstatistikleri
CMIN/DF ( $\chi^2/df$ )	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$4 \leq \chi^2/df \leq 5$	2,90
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$	0,92
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,96$	0,95
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,07
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI \leq 0,89$	0,90
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$	0,85
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,06 \leq RMR \leq 0,08$	0,06

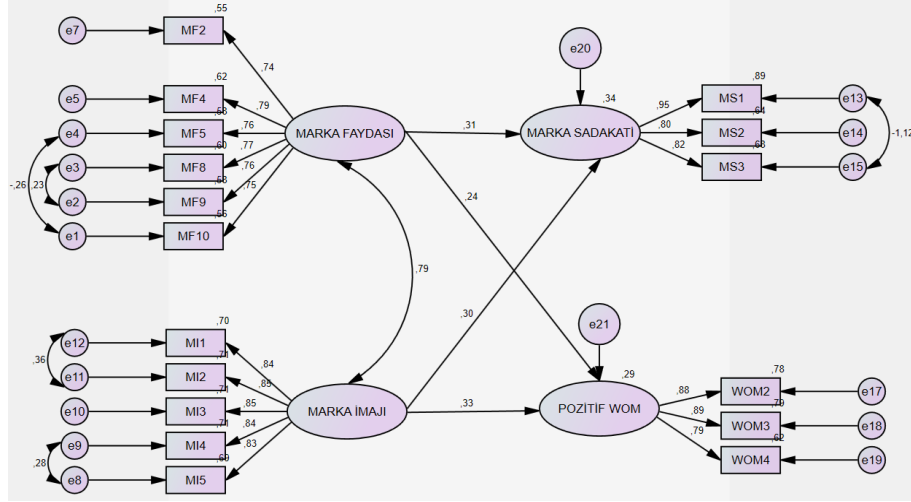
**Kaynak:** Meydan ve Şeşen, 2011:37

Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde (Tablo 4),  $\chi^2/df$  ve GFI değerlerinin iyi uyum, NFI, CFI, RMSEA, AGFI ve RMR değerlerinin ise kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre yapısal yol modelinin veri ile uygun olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır (Şekil 2 ve Tablo5):

Marka faydasının marka sadakatini ( $\beta = .313$ ,  $p < .001$ ) ve pozitif ağızdan ağıza iletişimi (WOM) ( $\beta = .242$ ,  $p < .050$ ) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Böylece  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezleri kabul edilmiştir. Benzer şekilde marka imajının marka sadakatini ( $\beta = .300$ ,  $p < .005$ ) ve pozitif ağızdan ağıza iletişimi ( $\beta = .330$ ,  $p < .005$ ) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Böylece  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri de kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre marka sadakati üzerinde marka faydasının marka imajından daha etkili olduğu, pozitif ağızdan ağıza iletişim üzerinde ise tam tersine marka imajının marka faydasından daha etkili olduğu söylenebilir.

Ayrıca marka faydası ile marka imajı arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki ( $r = .789$ ,  $p < .001$ ) olduğu tespit edilmiştir. Böylece  $H_5$  hipotezi de kabul edilmiştir.



Şekil 2: Öngörülen Model İçin Standardize Edilmiş Yol Katsayıları

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi Sonuçları ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler Arası İlişkiler			Standardize Edilmiş $\beta$	p
MARKA FAYDASI	--->	MARKA SADAKATI	0,313	0,000
MARKA İMAJI	--->	MARKA SADAKATI	0,300	0,002
MARKA İMAJI	--->	POZİTİF WOM	0,330	0,001
MARKA FAYDASI	--->	POZİTİF WOM	0,242	0,018
Değişkenler Arası İlişkiler			r	p
MARKA FAYDASI	<--->	POZİTİF WOM	0,789	0,000

#### 4. SONUÇ

Pazarlama yazınında oldukça önem verilen bir konu olan pozitif WOM akademik olduğu kadar pazarlama profesyonellerinin de katkısına ihtiyaç duyulan bir konudur. Çünkü iletişim ve bilişim olanaklarının hat safhaya çıktığı günümüzde işletmeler de bu olanaklardan yararlanarak hedef kitlelerine sürekli mesajlar yoluyla markaları hakkında bilgilendirme ve üstünlüklerini benimsetme yoluna gitmiş, bu da tüketicilerin bu yoğun mesajlara karşı duyarsızlaşmasına yol açmıştır.

Bu nedenle bilgi ve görüş alışverişinin en doğal yolu olan kişisel iletişim ön plana çıkmış ve pozitif WOM firmaların tüketicilere ulaştığı önemli bir iletişim kanalı haline almıştır. Ürünlerin değil, markaların tüketildiği günümüzde iletilen mesajlar da markanın benimsenmesi yönünde şekillendirilmiş marka kavramları ile ilgili mesajlardır. Bu marka kavramlarının taşıdıkları mesajlar genel manada fonksiyonel, sembolik ve deneyimsel olarak ele alınabilmektedir. Çünkü bir ürünün tüketicisine sağlayacağı fayda fonksiyonlarıyla, yaşattığı duygularla ya da deneyimleme ile sonucu yaşadığı haz ile ilgilidir. Bu çalışmada da bir değişken olarak ele alınan marka faydası zaten bünyesinde fonksiyonelliği, sembolizmi ve deneyimlemeyi bir boyut olarak barındırmakta, marka imajı ise marka yoluyla yaratılan değerın sembolik boyutunu temsil etmektedir. Marka sadakati ya da markaya sadık müşteriler ise, ulaşılmaya çalışılan bir başarı kıstası olarak görülmektedir. Pozitif WOM ise, pazarlamacılar açısından hem bir araç hem de bir amaç

olarak ele alınabilmektedir. Bu ekseninde WOM hem yapılacak satış, uzun süreli müşteri ilişkisi ve pazar genişletme için etkili bir pazarlama enstrümanı, hem de tutundurma faaliyetleri sonucu elde edilen bir kazanım olarak değerlendirilebilmektedir. Bu çalışmada pozitif WOM bir kazanım, bir sonuç olarak ele alınmıştır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda pozitif WOM bağımsız değişken olarak kullanılabilir.

Bir markaya duyulacak sadakat, o markadan elde edilen fonksiyonel sembolik ve/veya deneyimsel faydanın şiddeti kadar olacaktır. Nitekim çalışmada da marka faydasının marka sadakatini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan marka ile ilgili duygusal ve estetik izlenimlerin algılanma ve yorumlanma şekli olarak ifade edilebilen marka imajı da markaya duyulacak sadakati anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre, tüketimin fonksiyonel yönünün tüketici algısındaki değerinin gitgide düştüğü ve sembolik, duygusal yönünün öneminin arttığı bir çevrede marka imajı için yapılacak her türlü yatırım, işletmelere geri dönüşümünü sadık müşteri olarak tamamlayacaktır.

Çalışmanın WOM ile ilgili sonuçlarına bakıldığında, markaların tüketiciye aktardıkları duygusal ve sembolik mesajların fonksiyonel mesajlardan daha güçlü bir şekilde pozitif iletişimi tetiklediği sonucuna varılmıştır. Bu çerçevede hem marka imajı hem de marka faydası pozitif WOM'u pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca bu etkinin gücü marka imajı için marka faydasına oranla daha yüksektir.

Çalışmada ulaşılan bir başka sonuç ise marka imajı ile marka faydası arasındaki ilişki ile ilgilidir. Marka imajı ve marka faydası arasında anlamlı ve pozitif yönde yüksek derecede bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, marka imajı için yapılacak bir yatırımın algılanan marka faydasını da anlamlı, pozitif ve yüksek derecede etkileyeceği, aynı şekilde algılanan marka faydasında yaşanacak pozitif bir gelişmenin de marka imajını pozitif, anlamlı ve yüksek derecede etkileyeceği sonucuna varılabilmektedir. Bu güçlü ilişki aynı zamanda marka imajı ile marka faydasının sadakat ve pozitif WOM için birbirini güçlendiren bir ilişki içinde olduklarını da göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre marka imajı marka sadakatini güçlü bir şekilde etkilese de bu etki marka faydası aracılığıyla daha da güçlenmektedir. Diğer yandan marka faydası pozitif WOM'u pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler iken, bu etkinin gücü marka imajı aracılığı ile daha yüksek dereceye çıkmaktadır. Buradan çıkarılacak bir başka sonuç ise, pozitif WOM'un marka sadakatine göre daha sembolik ve duygusal olmasıdır. Çünkü elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, fonksiyonel boyuta da sahip olan marka faydası pozitif WOM'u duygusal ve sembolik yönü ağır olan marka imajı ile desteklendiğinde daha şiddetli ve pozitif etkiler iken, marka imajının marka sadakatini, marka faydası desteği ile daha şiddetli etkilemektedir.

## KAYNAKÇA

- AK, T. (2009). Marka Yönetimi ve Tüketici Karar Sürecine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- BEĞENDİK, B. (2006). Perakendecilikte Kurumsal Marka Kimliği ve Saha Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BIÇAKÇIOĞLU, N., İPEK, İ. (2014). Marka Aşkıının Marka Deneyimi ile Marka Sadakati Arasındaki İlişkiye Aracılık Etkisi 19. Ulusal Pazarlama Kongresi, 18-22 Haziran 2014, Gaziantep.

- DENİZ, M., H. (2011). “Markalı Ürün Tercihlerinin Satın Alma Davranışları Üzerindeki Etkisi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (61): 243-268.
- DÖLARSLAN, E., Ş. (2012). “Bir Marka Kişiliği Ölçeği Değerlendirmesi” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 67 (2):1-28.
- GREMLER, D.D. and GWINNER, K.P. (2000), “Customer-Employee Rapport in Service Relationships”, Journal of Service Research, 3 (1):82-104.
- HAIR, F.J., C.W. BLACK, J.B. BABIN ve E.R. ANDERSON (2009), Multivariate Data Analysis, Person Prentice Hall, Seventh Edition, New Jersey.
- HAIR, F.J., C.W. BLACK, J.B. BABIN, E.R. ANDERSON ve L.R. TOTHAM (2005), Multivariate Data Analysis, Person Prentice Hall, Sixth Edition, New Jersey.
- ISMAIL, A.R., ve SPINELLI G., (2012), “Effect of Brand Love, Personality and Image on Word of Mouth”, Journal of Fashion Marketing and Management, 16 (4):386-398.
- KARAOĞLU, H., (2010), Ağızdan Ağıza İletişimin Tüketici Satın Alma Kararları Üzerine Etkisi ve Borusan Telekom Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- KÖSEOĞLU, Ö., (2013), “Bir Pazarlama İletişimi Ortamı Olarak Facebook: Reklam Ve Elektronik Ağızdan Ağıza Mesajların Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz”, Global Media Journal, 3 (6):74-101.
- KUTLUK, A., AVCIKURT, C., (2014), “Ağızdan Ağıza Pazarlamanın Müşterilerin Satın Alma Karar Süreçlerine Etkisi ve Bir Uygulama: (İstanbul Seyahat Acenteleri Örneği)”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7 (29):613-622.
- LOW, G.S. and LAMB, C.W. (2000), “The Measurement And Dimensionality Of Brand Association”, Journal of Product and Brand Management, 9(6):350-68.
- MEYDAN, C.H., Şeşen H., (2011), Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- NASIR, S., İLTAŞ, N., (2014), “Gsm Sektöründe Müşteri Memnuniyeti ve Sadakat Temelli Müşteri Segmentasyonu”, 19.Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiri Kitabı, 18-22 Haziran 2014 Gaziantep:77-85.
- ONARAN, B., BULUT, Z., A., ÖZMEN, A. (2013). “Müşteri Değerinin, Müşteri Tatmini, Marka Sadakati ve Müşteri İlişkileri Yönetimi Performansı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Business and Economics Research Journal, 4 (2):37-53.
- ÖZÇELİK, D., G., TORLAK, Ö. (2011). “Marka Kişiliği Algısı İle Etnosentrik Eğilimler Arasındaki İlişki: Levis ve Mavi Jeans Üzerine Bir Uygulama” Ege Akademik Bakış Dergisi, 11 (3):361-377.
- ÖZDEMİR, M., KOÇAK, A. (2012). “İlişkisel Pazarlama Çerçevesinde Marka Sadakatinin Oluşumu ve Bir Model Önerisi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 67 (2): 127-156.
- ÖZDEMİR, O., ÖZDEMİR, P., KADAK, M. T., NASIROĞLU, S. (2012). “Kişilik Gelişimi”, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 4 (4):566-589.

- ÖZGÜVEN, N., KARATAŞ, E. (2010). “Genç Tüketicilerin Marka Kişiliği Algılamalarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi: McDonald’s ve Burger King” Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (11):139-163.
- ÖZMEN, M., (2012), “Müşteri Analizi”, (Ed) TORLAK Ö.ve ALTUNIŞIK R., Pazarlama Stratejileri: Yönetimsel Bir Yaklaşım, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- ÖZTÜRK, N. (2010). Marka Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TAYFUN, A., YILDIRIM, M., KAŞ, L., (2013), “Turistlerin Turistik Ürün Tercihlerinde Ağızdan Ağıza İletişimin Rolü: Yerli Turistler Üzerine Bir Araştırma”, Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 1 (2):26-38.
- VAZQUEZ, R., RIO A. B. ve IGLESIAS V. (2002), “Consumer Based Brand Equity: Development and Validation of a Measurement Instrument, Journal of Marketing Management, 18 (1-2): 27-48.
- YAPRAKLI, Ş., KESER, E., (2008), “Müşteri Yaşam Boyu Değerinin Analizi: Bir Saha Araştırması”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (2):483-503.
- YAVUZYILMAZ, O., (2015), “Ağızdan Ağıza Pazarlama”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (14):429-448.
- YILDIRIM, M., BOZKAYA, R., TEMİZKAN, M., (2014), “Reklamlarda Kullanılan Ünlü ve Marka Arasındaki Uyumun Ünlünün İnanılabilirlik ve Çekiciliğinin Tüketicinin Markaya Karşı Tutumuna Etkisi”, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (1):1-20.
- YILDIZ, O. (2006). Gençliğin Markaya Duyduğu Güven Marka Sadakati İlişkisinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- YOZGAT, U., DENİZ, R., B., (2011), ““Ağızdan Ağıza Pazarlama (Aap)” Olumlu Ve Olumsuz Tavsiyelerin Tüketicilerin Ürün Satın Alma Kararları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Üniversite Gençleri Üzerinde Bir Araştırma”, Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, (7):43-63.
- YURDAKUL, M. (2007). “İlişkisel Pazarlama Anlayışında Müşteri Sadakati Olgusunun Ayrıntılı Bir Şekilde Analizi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (17):268-287.

## TÜKENMİŞLİK YAŞAM DOYUMU VE İŞ YÜKÜ İLİŞKİSİ: DENİZLİ'DE FAALİYET GÖSTEREN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

### THE RELATIONSHIPS AMONG BURNOUT LIFE SATISFACTION AND WORKLOAD: A STUDY ON ACCOUNTING PROFESSIONALS IN DENİZLİ

Doç. Dr. Muhsin ÇELİK<sup>1</sup>

#### ÖZ

*Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik, yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla Denizli'de faaliyet gösteren 207 Muhasebe meslek mensubu ile anket yapılmıştır. Ankette, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Diener Yaşam Doymu Ölçeği ile Hart ve Staveland'ın "NASA-TLX Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada Regresyon analiz modelinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda; duygusal tükenmişlik ile iş yükü, iş yükü ile yaşam doyumu arasında negatif ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş yükü ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Tükenmişlik, Yaşam Doymu, İş Yükü, Muhasebeciler

**Jel Kodları:** M19, M41, M 49

#### ABSTRACT

*The purpose of this paper is to specify the relationships among the burnout level, life satisfaction and workload in accounting professionals. Data for this survey study were collected from 207 accounting professionals in Denizli. In this survey, Maslach's Burnout Scale, Diener's The Satisfaction With Life Scale and Hart ve Staveland's "NASA-TLX Scale were used. In this study regression model was used. The results demonstrate that emotional exhaustion is negative related to workload and workload to life satisfaction. Additionally mental workload is positive related to burnout.*

**Keywords:** Burnout, Life Satisfaction, Workload, Accounting Professionals

**Jel Codes:** M19, M41, M 49

## 1. GİRİŞ

Çalışanlarda tükenmişlik durumu psikolojide ve uygulamalı birçok iş disiplininde yaygın bir olgudur (Fogarty, vd., 2000: 31). Tükenmişlik, muhasebe meslek mensuplarında da yoğun olarak görülen bir durum olup, meslek mensuplarının çalışma performansını ve yaşam doyumlarını olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik, işi gereği insanlarla yüz yüze ilişkili işleri yürüten bireyler arasında sık ortaya çıkan daha çok duygusal tükenmeyi ifade etmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Muhasebe meslek mensupları, müşterileri ve çeşitli kamu görevlileri ile sürekli yüz yüze etkileşim içindedirler. Bu durum muhasebe mesleğini icra eden meslek mensuplarında tükenmişlik sendromunun yaşanabileceğini göstermektedir.

<sup>1</sup> Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, muhsincelik@pau.edu.tr



Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini ve algıladıkları tükenmişlik düzeyi ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçen çok çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Ayrıca, yine muhasebe meslek mensupları açısından tükenmişlik ile işe bağlılık, performans, rol çelişkisi, mesleki stres, iş tatmini ve yaşam doyumu gibi değişkenler arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar az da olsa bulunmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının iş yükleri, tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin araştırılmamış olması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

İşlerin zamanında yetiştirilmesi, işveren ya da mükellef talepleri gibi birçok açıdan baskılı bir ortamda çalışan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerine, bu düzeyi etkileyen iş yükü gibi belirleyicilere, tükenmişlik seviyesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların bu alanda çalışacak kişilere önemli bilgiler sağlayacağı açıktır. Çalışmada, öncelikle, tükenmişlik, yaşam doyumu ve iş yükü konusundaki kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. İzleyen bölümde Türkiye’de muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan çalışmalar ve bulguları kısaca özetlenmiştir. Daha sonra, araştırmanın bulguları üzerinden değerlendirmeler yapılarak sonuçta, yapılan çalışma kısaca özetlenmiştir.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. Tükenmişlik

Enerjinin boşalması biçiminde bir metafor olarak kullanılan tükenmişlik, ateşin ya da mumun sönmesini ifade etmektedir (Schaufeli vd., 2009:205). Çalışanlarda ise tükenmişlik kronik bitkinlik, tükenme, sinizm ve kişilerin başarısındaki düşme olarak ifade edilmektedir (Bakker ve Costa, 2014:113). Daha geniş bir tanıma göre tükenmişlik “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumunu” ifade etmektedir (Freudenberger, 1974:159, Aktaran Ardıç ve Polatçı, 2009:22). TDK sözlüğünde ise tükenmişlik, gücünü yitirmiş olma, çaba gösterememe durumu olarak tanımlanmaktadır. 1970’li yıllarda Amerika’da özellikle sağlık hizmetleri, çeşitli sosyal işler, psikoterapi, avukatlık ve polis hizmetleri gibi insanlara hizmet verilen alanlarda çalışanlarda görülmeye başlamış olan tükenmişlik kavramı ilk defa 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından kullanılmıştır (Schaufeli vd., 2009:206). Tükenmişlik insanların daha çok yüz yüze çalıştıkları mesleklerde görülmektedir. Literatürde tükenmişlik farklı biçimlerde kavramsallaştırılsa da tanımların ortak noktası iş stresi nedeniyle organizmanın tükenmesidir (Plieger vd., 2015:20). Diğer bir ifadeyle psikolojik bir sendrom olarak tükenmişlik uzun dönemli iş stresi sonucunda gelişmektedir. Kişinin maruz kaldığı stresörlerin çok fazla olması durumu kişiyi tükenmişliğe daha müsait hale getirmektedir (Geuens, 2015:80). Tükenmişlik duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve başarının azalması (reduced personel accomplishment) gibi literatürde yaygın olarak kullanılan başlıca üç tür sendromu ifade etmektedir (Maslach ve Jackson, 1984:134, Schaufeli ve Greenglass, 2001:501).

Tükenmişlik sendromunun temel ögesi ve birinci boyutu duygusal tükenmişlik hissidir. Kişiler kendilerini veya başkalarını tükenmiş olarak ifade ettiklerinde, genellikle duygusal açıdan tükendiklerini belirtmek istemektedirler. Bu durumda olanlar kendilerini, yeni bir güne başlamak için gerekli enerjiden yoksun, duygusal kaynaklarını tamamen tüketmiş ve enerjilerini tekrar kazanacak kaynaklardan uzaklaşmış biçimde hissederler (Okutan vd, 2013:2-3). Duygusal yönü tükendiğinden dolayı çalışanlar kendilerini psikolojik olarak işe verememektedirler (Maslach ve Jackson, 1981:99). Duygusal tükenmişlik hisseden

çalışanlar yaptıkları işe yönelik kendilerini aşırı yüklenmiş, tükenmiş hissetmekte ve duygusal anlamda işlerine tam olarak yoğunlaşma problemleri yaşamaktadırlar. Engellenmişlik duygularıyla yüklü olan bireyin ertesi gün tekrar işe gitme zorunluluğu büyük bir yılgınlık kaynağı olabilmektedir (Ay ve Avşaroğlu, 2010:1172).

İkinci boyut olan duyarsızlaşmada ise, çalışanın hizmet verdiklerine karşı onların birer fert olduklarını dikkate almaksızın takındığı olumsuz, gayri ciddi tavır ve duyguları ifade etmektedir. Bu durumda, çalışanlar işlerinden kopmakta, müşterilerine insandan ziyade obje gibi davranmaktadırlar (Ashill vd., 2008:339). Duyarsızlaşma durumunda çalışanlar hizmet verdikleri kişilerin kendi hayatlarında gereğinden fazla yer tuttuğunu düşünmektedirler. Ayrıca çalışan kendini olumsuz değerlendirme eğilimindedir.

Tükenmişliğin üçüncü boyutunu oluşturan kişisel başarının azalmasında ise, çalışanın işe karşı motivasyonu düşmüştür ve kontrol eksikliği ve çaresizlik hissetmektedir (Balcıoğlu vd., 2008:100). Çalışanın geçmişteki faaliyetlerine kıyasla yeterlilik hissi azalmıştır (Brenninkmeijer ve VanYperen, 2003:16). Bu kapsamda duygusal enerjinin azalması çalışanın işten ve diğer insanlardan uzaklaşmasına yol açmaktadır (Fernet vd., 2013:124). Mesleki tükenmişliğin nedenleri içsel ve dışsal olmak üzere iki gruba ayrılabilir. Demografik faktörler, yaşanan stres düzeyi, kişisel beklentiler, iş tatmini vb. faktörler içsel faktörleri oluşturur. Yapılan işin niteliği, iş yükü, çalışma süresi, sosyal ilişkiler vb. faktörler de dışsal faktörlere örnek gösterilebilir (Ay ve Avşaroğlu, 2010:1173). Bu kapsamda, işi savaştırma, aksatma, hastalık nedeniyle işe gelmemede artış, işi bırakma eğilimi ya da niyetindeki artış, erken emeklilik, insan ilişkilerinde uyumsuzluk, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma vb. şeklindeki sonuçlar da dışsal nedenler arasında gösterilebilir (Soysal, 2011:22).

Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalarda yüksek derecede tükenmişliğin çalışanlarda endişe, depresyon, uyku bozukluğu, boyun ve sırt ağrısı gibi çeşitli psikolojik ve fiziksel sağlık problemlerine yol açtığı belirtilmektedir (Peterson vd., 2008:84). Ayrıca, çalışan üzerinde psikolojik ve davranışsal olarak bezginlik, can sıkıntısı, gayretinde azalma, güven eksikliği, karar alırken sinirli olma ve kendisini yeteneksiz hissetmesi gibi bir takım olumsuzluklara neden olmaktadır (Visotskaya, 2015:770). Bunlardan başka, örgütsel bağlılığın azalması ve hizmeti gereği gibi yerine getirememesi gibi çeşitli örgütsel olumsuzluklar da söz konusu olmaktadır (Campbell ve Rothmann, 2005:17).

## 2.2. Yaşam Doyumu

Doyum (tatmin) kavramı bir başka kişi tarafından doğrudan gözlemlenemeyen, yalnızca ilgili birey tarafından hissedilen zevk ve iç huzuru ifade etmektedir. Doyum bireyin beklentilerinin, gereksinimlerinin, istek ve dileklerinin karşılanması sonucunda oluşmaktadır (Özaydın, 2014:105). Genel olarak bireyin okul, aile, çeşitli kurumlar vb. çevrelerden elde ettiği hoşnutluğu ya da hoşnutsuzluğu belirtmektedir. Birey bu alanlarda istediği imkânları bulduğu ölçüde tatmin olacak (doyum sağlayacak) ve psikolojik açıdan huzur duyacaktır (Eroğlu, 2015:454). Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşamının kalitesini bir bütün olarak subjektif, içsel olarak değerlendirmesidir (McDowell, 2010:70). Bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılması sonucunda (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur (Özer ve Karabulut, 2003:72). Genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çeşitli boyutlarını içermektedir (Özgür vd., 2010:25-26). Başka bir ifadeyle kişinin kendi hayatına karşı genel bir tutumu ve kendi hayatından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir.

Yapılan çeşitli araştırmalar kişinin mutluluğunun yaş, eğitim, gelir düzeyi, sosyal etkileşim, çalışılan işteki mevki gibi bir takım demografik faktörlerle ilişkili olduğunu göstermektedir

(Shichman ve Cooper, 1984:227-228). Diğer taraftan yaşam doyumu bireyin boş zamanı, iş yaşamı ve yaşamının diğer alanlarıyla da ilgilidir (Doğan vd., 2015:1802). Kişinin kendisinin belirli standart ya da standartlara göre belirlemiş olduğu hayat koşullarının mevcut durumla örtüşmesi durumunda kişi yüksek düzeyde yaşam doyumuna ulaşacaktır (Pavot ve Diener, 1993:102). Başka bir anlatımla, bireyin kendi yaşamını çeşitli ölçütlere göre yargılamasına dayanan bilişsel bir değerlendirmedir (Özgür vd., 2010:25).

Yaşam doyumunun çoğu zaman başka kavramlarla karıştırıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi mutluluk, bir diğeri de öznel iyi oluştur. Yaşam doyumunu, doğrudan yaşanan hayata bağlı olarak tanımlanan kavramdır. Yaşamakta olan hayatın ne kadar doyum sağlayıcı olduğu saptanmaya çalışılır. Mutluluk ise, geleceğe yönelik belli bir hedefe, ileride ulaşılması beklenen belirli şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Kişi bir ihtiyacının yoksunluğunu ne kadar çok hissederse ve o ihtiyacını karşılayabilmek için ne kadar çok çalışırsa, o ihtiyacını karşıladığında o kadar mutlu olur. Yani insan kötü bir yaşam sürüyor olabilir, bu anlamda yaşam doyumunu düşüktür (Dikmen, 1995:119-120). Yaşam doyumuyla ilgili kavramlardan birisi de öznel iyi oluş kavramıdır. Pozitif psikolojinin bir alanı olarak öznel iyi oluş, kişinin yaşamını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar, çoğunlukla olumlu duygular hissettiklerinde, genellikle olumlu faaliyetlerde bulunup sevinç yaşadıklarında ve yaşamlarından doyum elde ettiklerinde yüksek bir öznel iyi oluş yaşamaktadırlar (Diener, 2000:34). Özetle öznel iyi oluş, hoş olan (neşe, ilgi, heyecan, güven gibi), ve hoş olmayan duygulanım (korku, öfke, üzüntü, suçluluk, nefret gibi) ile yaşam doyumunu boyutlarından oluşmaktadır. Bireyin yaşamında, hoş duygulanımları hoş olmayan duygulanımlarından fazlaysa ve kişinin yaşamının niteliğine ilişkin bilişsel yargısı olumluysa öznel iyi oluşu yüksek olmaktadır. Olumlu duygular ve doyumla ilişkin bilişsel yargılar evlilik, iş vb. gibi çeşitli yaşam alanlarıyla ilgili olabilmektedir (Tuzgöl Dost: 2005:104).

### 2.3. İş Yükü

Çalışma hayatının temel kavramlarından biri olan iş yükü, belirli bir zamanda, belirli kalitede yapılması gereken iş miktarını, bireysel açıdan işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi örgüt açısından ise verimliliği ifade etmektedir. (Kulaklıkaya, 2013:17). Başka bir tanıma göre iş yükü, bir çalışana belirli bir zamanda yapması için verilen iş miktarıdır (Qureshi,2013:766). Çoğu zaman matematiksel olarak doğal yükü hesaplanmamış işlerde ise, bu kavramın kişinin algısına dayalı (soyut) içeriğe sahip olduğunu söylemek mümkündür (Keser, 2006:105). İş yükü doğrudan belirli bir amaca yönelik olmaksızın “çok meşgul olma” durumunu ifade etmektedir (Brüggen,2015:2378). İş yükü sadece işe özgü bir durum olmayıp kişiye de özgü bir durumdur. Bir işi yapabilmek için gerekli kişisel kapasite ve motivasyonu da kapsamaktadır. İş yükü çalışanın belirli bir iş yaparken birbirinden tamamen ayrılması mümkün olmamasına rağmen fiziki ya da zihinsel açıdan olabilir (Lean,2012:177).

İş yükü, aynı zamanda zihinsel ve duygusal açıdan zorlanmayı ifade eden bir kavramdır (Omolayo ve Omole:2013-239). Örgütlerde çalışanların iş yüküne karşı tepkileri farklı olabilmektedir. Bazıları fazla bir zarar görmez iken bazıları için yoğun stres ve tükenmişlik gibi yıkıcı bazı sonuçlar doğurabilmektedir. Bazı meslekler doğası itibarıyla diğerlerine göre daha fazla iş yüküne sahiptirler. Öte yandan düşük iş yüküne sahip çalışanlar pasif ve tembel kalırken yeterli iş yüküne sahip çalışanlar ise, daha aktif ve enerjik kalabilmektedirler. İş yükü bir taraftan verimliliğin artması gibi olumlu etkiler sağlarken diğer taraftan çalışanlarda stresin artması gibi bir takım olumsuzluklara neden olmaktadır (Shah, 2011:257-258).

İş yükü niteliksel ve niceliksel olmak üzere ikiye ayrılır. Niteliksel iş yükü, işin gerekleri ile çalışanın yetenekleri arasındaki ilişkiyi ifade eder. İşin gereklerinin çalışanın yeteneklerini aştığı durumda çalışan için iş yükü niteliksel olarak ağırlaşacaktır. Çalışanın niteliklerinin gereklerini aşması durumunda ise iş yükü hafifleyecektir. Niceliksel iş yükü ise, iş ile işin tamamlanması için verilen süre arasındaki ilişkiyi ifade eder. İşin tamamlanması için çalışana verilen süre yetersiz ise niceliksel iş yükü ağır, verilen sürenin fazla olması durumunda da niceliksel iş yükü hafif olacaktır (Uyargil vd., 2010:30-31). Sonuçta iş yükünün olması gerekenden ağır ya da hafif olması çalışanlarda stres, fiziksel ve ruhsal açıdan yorgunluk, iş tatmininde azalma vb. bir takım olumsuzluklara neden olmaktadır.

### 3. LİTERATÜR TARAMASI

Önceki çalışmalar incelediğinde Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişlik ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçen çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Ayrıca, yine muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ile işe bağlılık, performans, rol çelişkisi, mesleki stres, iş tatmini ve yaşam doyumu gibi değişkenler arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalara da rastlanmaktadır. Bu konuya ilişkin son yıllardaki çalışmalardan bazı örnekler aşağıda özetlenmiştir.

Doğan ve Nazlıoğlu’nun (2010) Kayseri’de 120 muhasebe meslek mensubu üzerinde yaptığı araştırma; muhasebe meslek mensuplarında farklı düzeylerde tükenmişlik yaşandığını ve tükenmişlik boyutlarının genellikle orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ay ve Avşaroğlu’nun (2010), Türkiye’deki 1494 muhasebe çalışanını kapsayan araştırmasında; cinsiyete göre duygusal tükenmede anlamlı düzeyde farklılık olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda ise farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Hizmet sürelerine göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılaşma varken, duygusal tükenmede bir farklılaşma bulunamamıştır. Çalışanların yaşlarına göre duygusal tükenmede farklılaşma olduğu duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında ise farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Öztürk vd., (2011) mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Araştırma Ankara’da bağımsız olarak faaliyet gösteren 462 muhasebe meslek mensubunu kapsamaktadır. Araştırma ile muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2014) Samsun ilinde muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yaptığı araştırmada, duygusal tükenme ile işe bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki, kişisel başarı hissi ile işe bağlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Konuyla ilgili diğer bir çalışma ise Okutan (2013) ve arkadaşları tarafından Sakarya’daki KOBİ’lerin finans ve mali işler departmanında çalışan 300 muhasebe ve finans elemanları üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki meslek elemanlarının duygusal tükenme düzeylerinin düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin normal, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu saptanmıştır.

Bilen ve Karakaş (2014), Diyarbakır’da 165 muhasebe meslek mensubu üzerinde araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre; meslek mensuplarının tükenmişliğin boyutlarını oluşturan duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma algıları yüksek çıkmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile performans algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Dalğar ve Tekşen (2014) Türkiye’de 27 farklı ilde faaliyet gösteren 466 muhasebeci ile yüz yüze anket yapmışlar; muhasebe meslek mensuplarının rol çelişkileri ile mesleki tükenmişlikleri arasında korelasyon tespit etmişlerdir.

Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014), Yozgat il merkezindeki 120 muhasebe çalışanı üzerinde araştırma yapmışlar. Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin orta, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek çıktığı; stres düzeyinin yüksek olmasına karşın, iş tatmininin de yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Deran ve Beller (2015), Giresun il merkezindeki 34 muhasebe meslek mensubu çalışanlarıyla ilgili yaptıkları çalışmada tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği, kişisel başarı düzeylerinin ise cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Benzer bir çalışma da Özkan ve Aksoy (2015), tarafından Gaziantep ilinde görev yapan 236 meslek mensubu ile ilgili yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Gaziantep ilinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca cinsiyet, yaş ve gelir düzeyi ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Evli muhasebe meslek mensuplarının bekâr meslek mensuplarından daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir.

Gürel ve Gürel tarafından (2015) Aydın ilinde 149 serbest muhasebeci mali müşavir üzerinde yapılan çalışmada; duygusal tükenmişlik ile yaşam doyumu arasında negatif ilişki bulunmuştur.

Özkan ve Devocioğlu (2015) ise Kayseri’deki 217 muhasebe meslek mensubu üzerinde mesleki stres tükenmişlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmada mesleki stres ile yaşam doyumu arasında negatif mesleki stres ile tükenmişliğim üç boyutu arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

#### 4. ARAŞTIRMA AMAÇ, YÖNTEM VE KISITLARI

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü, tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarını ampirik olarak belirlemektir. Tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarının azalması ile iş yükü ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu çalışmada tükenmişliğin alt boyutları Maslach ve Jackson’un (1981) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarının azalması sınıflandırması kullanılmıştır.

Araştırmanın kapsamı Denizli ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarıdır. Dolayısıyla araştırma sonuçları Denizli’deki muhasebe meslek mensuplarının durumunu yansıtmaktadır. Denizli ilinde aktif çalışan 910 meslek mensubu ana kitleyi oluşturmaktadır. Muhasebe meslek mensupları ile anket çalışmaları 09.02.2016 - 04.03.2016 tarihleri arasında yapılmıştır. Muhasebe meslek mensupları ile telefonla iletişim kurularak 400 adet anket e-posta adreslerine gönderilmiş, 270 anket geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %67,5 olarak gerçekleşmiştir. Anketlerden 63’ünün verilerinde eksiklikler bulunduğundan 207 adet anket analize dâhil edilmiştir. Çalışmada istatistiksel analiz için SPSS.20 paket programı kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırma verilerinin toplanmasında üç ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekler Türkiye’de yapılan çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır. Anket formunda mesleki

tükenmişliği ölçmek amacıyla 22 sorudan oluşan, “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik envanteri soruları; 1=Hiçbir zaman, 2=Çok nadir, 3=Bazen, 4=Çoğu zaman, 5=Her zaman, şeklinde kodlanmıştır. Yaşam doyumunu ölçmek için 5 sorudan oluşan, “Diener Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Diener yaşam doyumunu ölçeğinde sorular; 5=Tamamen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 1=Tamamen katılmıyorum şeklinde uygulanmıştır. İş yükü ölçümünde 6 sorudan oluşan, Hart ve Staveland’ın “NASA-TLX Ölçeği” kullanılmıştır. NASA-TLX ölçeğindeki sorular; 1=Çok düşük, 2=Düşük, 3=Orta seviyede, 4=Yüksek, 5=Çok yüksek şeklinde numaralandırılmıştır.

Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H<sub>1</sub>: Duygusal tükenmişlik ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Duyarsızlaşma ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Başarıda azalma ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: İş yükü ile tükenmişlik arasında istatistiksel pozitif ilişki vardır.

H<sub>5</sub>: İş yükü ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki vardır.

## 5. BULGULAR

### 5.1. Tanımsal İstatistikler

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 1: Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri

<b>Cinsiyet</b>	N	%	<b>Meslek Unvanı</b>	N	%
Kadın	43	20,8	SMMM	113	54,6
Erkek	164	79,2	YMM	7	3,4
<b>Yaş</b>			YMM Bağımsız denetçi	10	4,8
26-30	6	2,9	SMMM Bağımsız denetçi	77	37,2
31-35	30	14,5	<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>		
36-40	44	21,3	0-5 yıl	8	3,9
41-45	38	18,4	6-10 yıl	26	12,6
46-50	35	16,9	11-15 yıl	35	16,9
51 ve üstü	54	26,1	16-20 yıl	53	25,6
<b>Medeni Durum</b>			21-25 yıl	38	18,4
Bekâr	21	10,1	26 ve daha fazla	47	22,7
Evli	176	85,0	<b>Çalışma Biçimi</b>		
Boşanmış	10	4,8	Kendi ofisi	114	55,1
<b>Eğitim Öğretim Durumu</b>			Ortaklık	16	7,7
Lise ve dengi okul	7	3,4	Bağlı çalışan	77	37,2
MYO-Ön Lisans	5	2,4	<b>İşyeri</b>		
Fakülte-Lisans	174	84,1	Küçük muhasebe ofisi	32	15,5
Lisansüstü	21	10,1	Orta düzey muhasebe ofisi	81	39,1
			Büyük muhasebe ofisi	10	4,8
			Küçük işletme	6	2,9
			Orta işletme	49	23,7
			Büyük işletme	29	14,0

Anket kapsamındaki muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet dağılımı %20,8 kadın ve %79,2 Erkek'dir. Anketi cevaplayanların yaş dağılımı; 26-30 yaş %2,9 - 31-35 yaş %14,5, 36-40 yaş %21,3 - 41-45 yaş %18,4 - 46-50 yaş %16,9 ve 51 ve üstü yaş %26,1 şeklindedir. Medeni durumları; %10,1'i bekar, %85'i evli ve %4,8'i boşanmış olarak görülmektedir. Denizli'de faaliyet gösteren ve ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının eğitim öğretim durumları ise şu şekildedir. Lise ve dengi okul %3,4 - MYO-Ön lisans %2,4 - Fakülte-Lisans %84,1 ve Lisansüstü %10,1. Ankete katılanların mesleki unvanları; SMMM %54,6 - YMM %3,4 - YMM Bağımsız denetçi % 4,8 ve SMMM Bağımsız denetçi 37,2'dir. Meslekte çalışma süresi bakımından en yüksek oranlar; 16-20 yıl arası %25,6 - 26 ve daha fazla süre çalışma oranı % 22,7'dir. Ankete katılanların %55,1'i kendi ofisinde %37,2'si bağımlı çalışan durumundadır. Denizlili muhasebe meslek mensuplarının %39,1 Orta düzey muhasebe ofisinde, %23,7'si orta büyüklükteki işletmelerde mesleğini icra etmektedir.

Araştırma kapsamında Tükenmişlik, İş Yükü ve Yaşam Doyumu şeklinde belirlenen değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları ile Cronbach Alpha değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Tükenmişlik, İş Yükü ve Yaşam Doyumu Tanımsal İstatistik Cronbach Alpha Değerleri

	Madde Sayısı	Maddeler	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Cronbach Alpha*
Duygusal	9	1,2,3,6,8,13,14,16,20	2,94	0,78	0,90
Duyarsızlaşma	5	5,10,11,15,22	2,26	0,76	0,76
Başarıda azalma	8	4,7,9,12,17,18,19,21	3,79	0,49	0,74
Tükenmişlik (Toplam)	22	1-22	3,09	0,42	0,79
İş Yükü	6	23-28	3,64	0,47	0,89
Yaşam Doyumu	5	29-33	2,99	0,87	0,62
Tüm ölçek					0,74

\* $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$  oldukça güvenilir,  $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  yüksek derecede güvenilir.

Araştırmada kullanılan, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Diener Yaşam Doyumu Ölçeği ve Hart ve Staveland'ın "NASA-TLX Ölçeklerinin güvenilirliğini test etmek için her boyutun ayrı ayrı ve ölçeğin tamamının tutarlılığına bakılmış ve Cronbach Alpha testi uygulanmıştır. Araştırma ölçeklerine ilişkin iç tutarlılık Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Öncelikle bütün boyutlar değerlendirildiğinde, tükenmişlik sendromunun üç bileşeninden başarıda azalmanın oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının kendilerini başarılı buldukları (3,79) ortalamadan anlaşılmaktadır. Duygusal tükenmişlik açısından ankete katılan muhasebe meslek mensupları orta seviyede (2,94) tükenmişlik algısında olmalarına karşılık, duyarsızlaşmadıkları ifade edilebilir (2,26). Bu durumda kendilerini iyi derecede başarılı, düşük derecede duyarsız gören Denizli'de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları orta derecede duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri Tablo 2'de 3,09 olarak görülmektedir. Denizli'de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarında genel tükenmişlik düzeyinin muhtelif araştırmacılar tarafından Türkiye'de yapılan çalışmalarla benzerlik gösterdiği gözlenmektedir (Öztürk vd., 2011; Büyükyılmaz ve Gürkan, 2014; Dalğar ve Tekşen, 2014). Muhasebe meslek mensupları iş yüklerinin oldukça yüksek olduğu algısındadırlar (3,64). Bu iki olumsuz (tükenmişlik ve iş yükü) ortalamaya karşın muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları yaşam doyumun ise, iyiye yakın orta düzeyde olduğu ifade edilebilir (2,99).

## 5.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3: Tükenmişlik, İş Yükü ve Yaşam Doymu Regresyon Değerleri

		Bağımlı Değişkenler		
		Model-1 Yaşam Doymu	Model-2 Tükenmişlik	Model-3 Yaşam doymu
Bağımsız Değişkenler	C	3,38*	1,72*	4,08*
	Duygusal	-0,47*	-	-
	Duyarsızlaşma	0,09	-	-
	Başarıda azalma	0,20	-	-
	İş yükü	-	0,38*	-0,29*
	İstatistikî Ölçütler			
	F	15,12*	45,65*	5,69*
	R <sup>2</sup>	0,18	0,18	0,03
	Adj. R <sup>2</sup>	0,17	0,18	0,02
	Tahmini Stand. hata	0,79	0,38	0,86

\*0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Öncelikle Modellerin F istatistiklerine bakıldığında üç modelinde bütünüyle anlamlı olduğu görülmektedir.

Hipotezler ile ilgili sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir. Model 1’de duygusal tükenmişlik ile yaşam doymu arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nitekim duygusal tükenmişlik değişkeninin katsayısı -0,47’dir. Dolayısıyla H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Model 1’deki düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri 0,17’dir. Bu değer yaşam doymundaki değişimin %17’sinin duygusal tükenmişlik değişkeni tarafından açıklanabileceğini göstermektedir. Model 1’deki ikinci ve üçüncü hipotezler reddedilmiştir. Diğer bir ifade ile tükenmişliğin duyarsızlaşma ve başarıda azalma boyutları ile yaşam doymu arasında istatistiksel ilişki bulunamamıştır. Benzer biçimde Gürel ve Gürel’in (2015), Aydın ilindeki muhasebe meslek mensuplarında yaptıkları araştırmada da duygusal tükenmişlik ile yaşam doymu arasında negatif ilişki bulunmuş olup duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma ile yaşam doymu arasında ilişki bulunamamıştır.

Model 2’de İş yükü ile tükenmişlik arasında istatistiksel pozitif ilişki bulunmuştur. Tükenmişlikteki değişimin %18’i iş yükü ile açıklanmaktadır. Muhasebe meslek çalışanlarının yoğun iş dönemlerinde iş yükündeki artışın tükenmişliklerinde önemli yer tuttuğuna ilişkin anekdot niteliğinde kanıtlar bulunmaktadır. Ayrıca, yoğun sezon iş yükünün psikolojik etkisi üzerine çok sayıda akademik çalışma bulunurken, muhasebe meslek mensuplarının yoğun sezon iş yükünün tükenmişlikleri üzerindeki etkisini araştıran çalışma literatürde neredeyse yoktur (Sweeney ve Summers, 2002:223). Sweeney ve Summers (2002), muhasebe meslek mensupları üzerinde yaptıkları araştırmada yoğun iş döneminde iş yükünün tükenmişliği doğrudan etkilemediğini ancak stres kaynağı rolü aracılığı ile dolaylı etkilediği sonucunu tespit etmişlerdir.

Model 3’e göre ise iş yükü ile yaşam doymu arasında istatistiksel negatif ilişki vardır. Yaşam doymununun %2’si iş yüküne bağlıdır. Yaşam doymunu etkileyen bireysel, işle ilgili, sosyo-ekonomik vb. pek çok faktör olduğundan dolayı iş yükünün tükenmişlik üzerinde etkisinin düşük bir paya sahip olduğu düşünülmektedir.



## 6. SONUÇ

Bu çalışma, tükenmişliğin muhasebe meslek mensuplarının mesleki kariyerinde ve muhasebe meslek kuruluşlarında dikkate değer oranda bulunabileceğini ve muhasebe meslek mensuplarının yaşam doyumunu etkileyebileceğini göstermek için yapılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının işyerinde iş yükünün ve yaşam doyumunun önemli davranışsal boyutlarını açıklamak için araştırma yapan akademisyenler, tükenmişliğin oynadığı rolü göz ardı etmemelidir.

Tükenmişliği bireysel, sosyal, iş ve örgütle ilgili pek çok faktör farklı düzeylerde etkilemektedir. Tükenmişliği etkileyen bireysel ve sosyal özellikler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, işte çalışma süresi şeklinde sıralanabilir. Örneğin, aynı meslekte çalışan kadın ve erkekler tükenmişliğin farklı boyutlarını farklı düzeylerde yaşayabilmekte, gençler ile ileri yaştaki çalışanlarda görülme düzeyi farklılık gösterebilmektedir.

Tükenmişlik çalışma ortamı ile bireyin etkileşiminin bir sonucudur. Literatürde yer alan çalışmalarda tükenmişliğin kaynakları genellikle bireysel olmaktan çok durumsal olarak nitelendirilmekte, dolayısıyla tükenmişliğe yönelik çözümlerin işin sosyal ortamında aranması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Bireylerde tükenmişliği etkileyen iş ile ilgili faktörlerden iş yükü, belirli bir zamanda belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak ifade edilebilir. Tükenmişliğin boyutları açısından değerlendirildiğinde iş yükünün fazla veya az olması duygusal tükenmişlikte önemli bir nedendir. İş ortamında bireyler arası etkileşimin miktarı ve niteliği de duygusal tükenmişliği artıran bir unsur olarak görülebilir.

Yüksek ya da düşük iş yükü düşük performans ve yüksek tükenmişlik ile ilişkilidir. Bir muhasebe meslek mensubu üzerinde, yeteneklerine göre düşük ya da yüksek iş yükü varsa; iş yükü uygun bir düzeye getirilmelidir. Bu durum muhasebe meslek mensubuna memnuniyet vererek optimum performans kazandırdığı gibi, yaşam doyumunu da artıracaktır.

Araştırma Denizli’de faaliyet gösteren 207 muhasebe meslek mensubu üzerinde yapılmıştır. Araştırma ile muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri, yaşam doyumunu, iş yükü ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Test edilen hipotezler ve elde edilen sonuçlar Tablo 4’de özetlenmiştir.

Tablo 4: Hipotezler Kabul ve Red Durumu

Test edilen hipotezler	Uygulanan test	Sonuç
H <sub>1</sub> : Duygusal tükenmişlik ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki vardır.	Regresyon Analizi	Kabul
H <sub>2</sub> : Duyarsızlaşma ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki vardır.	Regresyon Analizi	Red
H <sub>3</sub> : Başarıda azalma ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki vardır.	Regresyon Analizi	Red
H <sub>4</sub> : İş yükü ile tükenmişlik arasında istatistiksel pozitif ilişki vardır.	Regresyon Analizi	Kabul
H <sub>5</sub> : İş yükü ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki vardır.	Regresyon Analizi	Kabul

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre birinci hipotez kabul edilmiştir. Duygusal tükenmişlik ile yaşam doyumunda istatistiksel negatif ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliği arttığında yaşam doyumları azalmaktadır. Tablo 3’deki sonuçlara göre yaşam doyumundaki değişimin %17’si

duygusal tükenmişlik değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Duyarsızlaşma ile yaşam doyumu ve başarıda azalma ile yaşam doyumu arasında ilişki tespit edilememiştir. Dolayısıyla ikinci ve üçüncü hipotezler reddedilmiştir. İş yükü ile tükenmişlik arasında istatistiksel pozitif ilişki vardır biçimindeki dördüncü hipotez kabul edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre tükenmişliğin yaklaşık %18’i iş yükü tarafından açıklanmaktadır. Beşinci hipotez iş yükü ile yaşam doyumu arasında istatistiksel negatif ilişki olduğu yönündedir. Bu hipotez de kabul edilmiştir. Ancak iş yükünün yaşam doyumuna etkisi %2 olup oldukça düşük düzeydedir. Yaşam doyumuna iş yükünün etkisinin çok düşük olmasının nedeninin bireylerin yaşam doyumunu etkileyen sosyo-kültürel, ekonomik, bireysel ve ailevi pek çok faktörle ilişkili olduğundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Söz konusu değişkenlerle yaşam doyumu arasındaki ilişki başka çalışmaların konusu olabilir.

Tükenmişlikle mücadelede bireysel ve örgütsel bir takım önlemlerin alınması önemlidir. Öncelikle bireylerin tükenmişliğin farkında olmaları ve tükenmişlikle mücadelede yöntem ve araçlarını bilmeleri gerekmektedir. Tükenmişliğin azaltılmasında iş dışı sosyal yaşama daha fazla zaman ayırma önemli bir etkidir. Benzer biçimde bir hobi ile uğraşmak, spor yapmak gibi bir takım sosyal aktiviteler de stresi ve tükenmişliği azaltarak çalışanları rahatlatır. Çalışanların aile bireyleri, dostları ve sevilen iş arkadaşları ile beraber olması ve onlarla daha fazla zaman geçirmesi de sosyal destek anlamında tükenmişliği en aza indirebilecek önlemler arasında sayılabilir. Çeşitli vakıf, dernek gibi sivil toplum kuruluşları aracılığı ile sosyal yardım faaliyetlerine katılmak da tükenmişliği azaltmak açısından önem taşımaktadır. Örgütsel açıdan ise, çalışanlarla yöneticiler arasında açık ve karşılıklı iletişime önem verilmesi gerektirir. Astlarının şikâyet, problem ve istekleriyle ilgilenen yöneticilerin tükenmişliğin azaltılmasında önemli katkıları olabilir. Ayrıca örgütte biz ruhunun sağlanması, çalışanların kendilerini yalnız hissetmelerini önleyerek ve güven içinde oldukları düşüncesini güçlendirerek tükenmişliği azaltacaktır.

Bu konuda yapılacak daha sonraki çalışmalar için ise, tükenmişlik ile örgütsel yabancılaşma, örgütsel dışlanma ve örgütsel sessizlik vb. konular önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- ASHILL, N. J., ROD, M., THIRKELL, P. ve CARRUTHERS, J. (2009). “Job Resourcefulness, Symptoms of Burnout and Service Recovery”, *Journal of Services Marketing*, 23(5): 338-351.
- AY, M. ve AVŞAROĞLU, S. (2010). “Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1): 1170-1189.
- BAKKER, A. B. ve COSTA, P. L. (2014). “Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A Theoretical Analysis”, *Burnout Research* 1: 112-119.
- BALCIOĞLU, İ., MEMETALİ, S. ve ROZANT, R. (2008). “Tükenmişlik Sendromu”, *Dirim Tıp Gazetesi*, 83: 99-104.
- BRENNINKMEIJER, V. ve VANYPEREN, N. (2003). “How to Conduct Research on Burnout: Advantages and Disadvantages of a Unidimensional Approach in Burnout Research”, *Occupational and Environmental Medicine*, 60 (1): 16-20.
- BRUGGEN, A. (2015). “An Empirical Investigation of the Relationship Between Workload and Performance”, *Management Decision*, 53(10): 2377-2389.

- CAMPBELL, C. ve ROTHMANN, S. (2005). "A Psychometric Assessment of the Maslach Burnout Inventory (General Survey) in a Customer-Service Environment", *Management Dynamics*, 14 (2): 16-28.
- DALĞAR, H. ve TEKŞEN, Ö. (2014). "Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 62: 37-54.
- DERAN, A. ve BELLER, B. (2015). "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 45: 69-93.
- DIENER, E. (2000). "Subjective Well-Being, The Science of Happiness and a Proposal for a National Index", *American Psychologist*, 55 (1): 34-43.
- DİKMEN, A. A. (1995). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3-4): 115-140.
- DOĞAN, B. G., LAÇİN, E. ve TUTAL, N. (2015). "Predicatives of the Workers' Burnout Level: Life Satisfaction and Social Support", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191: 1801-1806.
- DOĞAN, Z. ve NAZLIOĞLU, E. H. (2010). "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12 (3): 97-116.
- EROĞLU, F. (2015). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları 14. Bası, İstanbul.
- FERNET, C., AUSTIN, S., GENEVIÈVE TRÉPANIER, S. ve DUSSAULT, M. (2013). "How Do Job Characteristics Contribute to Burnout? Exploring the Distinct Mediating Roles of Perceived Autonomy, Competence, and Relatedness", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (2): 123- 137.
- FOGARTY, T. J., SINGH, J., RHOADS, G.K. ve MOORE, R. K. (2000). "Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model", *Behavioral Research in Accounting*, 12: 31-67.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974). "Staff Burnout", *Journal of Social Issues*, 30: 159 - 165.
- Aktaran: ARDIÇ, K. ve POLATCI, S. (2009). "Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32: 21-46.
- GEUENS, N., BRASPENNING, M., BOGAERT, P. V. ve FRANCK, E. (2015). "Individual Vulnerability to Burnout in Nurses: The Role of Type D Personality within Different Nursing Specialty Areas", *Burnout Research*, (2): 80-86.
- GÜREL, E. B. B. ve GÜREL, E. (2015). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Aydın İli Örneği", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 44: 37-47.
- HACIHASANOĞLU, T. ve KARACA, N. (2014). "Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4): 153-170.

- KARAKAŞ, A. ve BİLEN, A. (2014). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansına Etkisi”, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (8): 139-154.
- KESER, A. (2006). “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 11 (1): 100-119.
- KULAKLIKAYA, K. (2013). “İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- LEAN, Y. ve SHAN, F (2012). “Brief Review on Physiological and Biochemical Evaluations of Human Mental Workload”, Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries 22 (3): 177–187.
- MASLACH, C. ve JACKSON, S. E. (1981). “The Measurement of Experienced Burnout, Journal of Occupational Behaviour, 2: 99-113.
- MASLACH, C. ve JACKSON, S. E. (1984). “Burnout in Organizational Settings”, Applied Social Psychology Annual, Beverly Hills, Ca: Sage., 5: 133-153.
- McDOWELL, I. (2010). “Measures of Self-Perceived Well-Being, Journal of Psychosomatic Research, 69: 69–79.
- OKUTAN, E., YILDIZ, Ş., ve KONUK, F. (2013). “İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 (2): 1-17.
- OMOLAYO, B. O. ve OMOLE, O. C. (2013). “Influence of Mental Workload on Job Performance”, International Journal of Humanities and Social Science, 3 (15): 238-246.
- ÖZAYDIN, N., SEVİNÇ, S. ve DENİZ, M. E. (2014). “Mesleki Müzik Eğitimi Alan Öğrencilerin Psikolojik İhtiyaçlarının ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi”, Sanat ve Eğitim Dergisi, 2 (1): 102-111.
- ÖZER, M. Ö. ve KARABULUT, Ö. (2003). “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, Geriatri, 6 (2): 72-74.
- ÖZGÜR, G., BABACAN GÜMÜŞ, A. ve DURDU, B. (2010). “Evde ve Yurtda Kalan Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu”, Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 1(1): 25-32.
- ÖZKAN, F. ve AKSOY, C. (2015). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişliğine Etki Eden Faktörler: Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması”, Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies, 1 (4): 23-41.
- ÖZTÜRK, V., KOÇYİĞİT, S. Ç. ve BAL, E. Ç. (2011). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1): 84-98.
- PAVOT, W. ve DIENER, E. (2009). “Review of the Satisfaction with Life Scale”, (Ed.) E. Diener Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener.

- PETERSON, U., DEMEROUTI, E., BERGSTRÖM, G., SAMUELSSON, M., ASBERG, M. ve NYGREN A. (2008). "Burnout and Physical and Mental Health among Swedish Healthcare Workers", *Journal of Advanced Nursing*, 62(1): 84-95.
- PLIEGER T., MELCHERS, M., MONTAG, C., MEERMANN, R. ve REUTER, M. (2015). "Life Stress as Potential Risk Factor for Depression and Burnout", *Burnout Research*, (2): 19-24.
- QURESHI, M. I., IFTIKHAR, M., ABBAS, S. G., HASSAN, U., KHAN K. ve ZAMAN. K. (2013). "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know", *World Applied Sciences Journal*, 23 (6): 764-770.
- SCHAUFELI, W. B. ve GREENGLASS, E. R. (2001). "Introduction to Special Issue on Burnout and Health", *Psychology and Health*, 16: 501-510.
- SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P., MASLACH, C. (2009). "Burnout: 35 Years of Research and Practice", *Career Development International*, 14 (3): 204-220.
- SHAH, S. S. H., JAFFARI, A. R., AZIZ, J., EJAZ, W., UL-HAQ, I. ve RAZA, S. N. (2011). "Workload and Performance of Employees, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*", 3 (5): 256-267.
- SHICHMAN, S. ve COOPER, E. (1984). "Life Satisfaction and Sex-Role Concept", *Sex Roles*, 11 (3/4): 227-240.
- SOYSAL, A. (2011). "İş Yaşamında Tükenmişlik", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, Kasım, 14-26.
- SWEENEY, J. T. ve SUMMERS, S. L. (2002). "The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout", *Behavioral Research in Accounting*, 14 (1): 223-245.
- TUZGÖL DOST, M. (2007). "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22): 132-143.
- UYARGİL, C. vd. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, Beta, İstanbul.
- VISOTSKAYA, N., CHERKASHINA, E., KATCIN, O. ve LISINA, L. (2015). "Studies on University Professors' Emotional Burnout", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 214: 769 - 778.
- YILMAZ, E. (2014). "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma", *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi (MUVU)*, 7 (3): 49-70.

## TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KIDEM TAZMİNATI FONU

### THE SEVERANCE PAY FUND IN TURKEY AND THE WORLD

Ali Kemal NURDOĞAN<sup>1</sup>  
Ali İhsan Burak DUR<sup>2</sup>  
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK<sup>3</sup>

#### ÖZ

*Çalışma hayatının en önemli ve üzerinde en çok tartışılan konularından birisi olan kıdem tazminatı ilk olarak 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk çalışma hayatına girmiştir. Çalışma hayatında işsizlik sigortası ve iş güvenliği sağlayacak kurumların olmaması sebebiyle zaman içinde kıdem tazminatının yüklendiği işlev artmış, işveren açısından maliyetleri yükselten bir kurum olarak algılanmıştır. Kıdem tazminatının işverene olan maliyetinin artmasıyla işverenler işgücü üzerinde maliyetlerinin azaltılması için kıdem tazminatının niteliğinde değişiklikler yapılmasını ve kıdem tazminatının oluşturulacak bir fondan ödenmesi gerektiğini söylemişlerdir. 1954 yılından itibaren kıdem tazminatının oluşturulacak bir fondan ödenmesi konusu tartışılır hale gelmiştir. İşverenler ve işçiler kıdem tazminatının mevcut şekliyle kendi durumlarının kötü olduğunu ve durumlarının yeniden düzenlenmesi gerektiğini söylemektedirler. Çalışmada kıdem tazminatının ne olduğu ve hak etme şartları açıklanmıştır. Kıdem tazminatının her iki tarafın beklentilerine cevap verebilecek bir nitelikte fondan ödenmesi için yapılan çalışmalarından kısaca bahsedilmiştir. Ayrıca kıdem tazminatı fonunun işçi-işveren açısından fayda ve mahsurları belirtilerek bir değerlendirme yapılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu, İşçi, İşveren.

**Jel Kodları:** J6, J65

#### ABSTRACT

*Work on the most important and one of the most hotly debated issues of life with severance pay first 1936 Labour Law No. 3008 Turkish study into your life. Working life, unemployment insurance and severance pay have increased the functions installed in time due to lack of institutions to provide job security is perceived as an organization that raises costs for employers. With the increase of the cost of the severance pay that the employer employers in the form of severance payments to reduce the cost on labor have said that a fund should be paid to the creation of a severance pay and changes are made. Since 1954, it has become a debatable issue to fund the creation of a severance payment. Employers and workers are saying that the present form of severance payments should be reorganized their situation and that of a bad situation. What is the right to severance pay and terms and conditions are described in the study. In a position to answer the expectations of both sides of the severance pay of the study are outlined for payment fund. It also made an assessment indicating advantages and disadvantages in terms of employer-employee severance pay fund.*

**Keywords:** Severance Pay, Severance Pay Fund, Employee, Employer.

**Jel Codes:** J6, J65

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, d1440225009@stud.sdu.edu.tr.

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, burakdur@gmail.com.

<sup>3</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr.

## 1. GİRİŞ

Çalışma hayatının en önemli ve üzerinde en çok tartışılan konularından birisi olan kıdem tazminatı, işçiler açısından çalışılan yılların karşılığında bir hak, işverenler için maliyeti yükselten bir ödeme olarak görülmektedir. Kıdem tazminatı ile ilgili tartışmaların başında kıdem tazminatının tam olarak ne olduğu ve nasıl görülmesi gerektiği gelmektedir. Türkiye’de kıdem tazminatı uygulamasının başladığı yıllarda işsizlik sigortası olmadığından, kıdem tazminatı bir tür işsizlik sigortası, iş güvencesi ve sonraya bırakılmış bir ücret olarak görülmüş ve işçinin korunması hedeflenmiştir. Bugün gelinen noktada kıdem tazminatının mevcut şekliyle uygulanmaya devam etmesi veya mevcut halinin kaldırılarak kıdem tazminatı fon sisteminin kurulması gerektiği üzerine tartışmalar yürütülmektedir. Tartışmanın taraflarından olan işverenler, kıdem tazminatının nitelikleri arasında yer alan iş güvencesi ve işsizlik sigortası unsurlarının artık çalışma kanununda yer alması sebebiyle kıdem tazminatının niteliğinde değişiklik yapılarak işveren üzerindeki maliyetin hafifletilmesi gerektiğini söylemektedirler. Konunun diğer tarafı olan işçiler ise, kıdem tazminatının niteliğinde değişiklik yapılmasının kazanılmış hakların kaybedilmesi anlamına geleceğini ifade etmektedirler. İşçi ve işverenlerden bir tarafın kendi beklentisi doğrultusunda kıdem tazminatının düzenlenmesi teklifi karşı tarafın beklentisinin daha kötüye gitmesine sebep olduğundan kıdem tazminatı fonu çalışmaları yaklaşık atmış senedir sonuçlandırılmamıştır. Kıdem tazminatı fonu kurulamadığından 1475 sayılı kanunda belirtilen şekliyle kıdem tazminatı uygulanmasına devam edilmektedir.

Çalışmada kıdem tazminatının ne olduğu, hak kazanma ve yararlanma koşulları açıklanmış, kıdem tazminatı fonunun işçi ve işverenler açısından fayda ve mahsurları ortaya konularak genel bir değerlendirme yapılmıştır.

## 2. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

İşçinin iş sözleşmesinin sona eriş biçimine bağlı olarak ve işçinin çalıştığı süre dikkate alınarak ücret tutarına göre ödenen kıdem tazminatı “İş Hukukuna has, işçinin işini kaybetme olgusuna dayalı, kıdem esası üzerine kurulu özel bir tazminat türü” şeklinde tanımlanabilir(ÖZDEMİR, 2011: 330).

Kıdem tazminatı uygulaması iş hukukunun en çok tartışılan ve eleştirilen konularındandır (OKAY, 1975: 115). Tartışmalar kıdem tazminatının tam olarak ne olduğu üzerine yapılmaktadır. Bu tartışmalar özellikle işsizlik sigortası yerine geçen bir sistem, işçiye verilen bir ikramiye, ücretin bir parçası olduğu ya da bir tazminat olduğu şeklindedir. İşçinin, işyerinde yıpranmasının ve işini kaybetmesinin sonucu işveren tarafından işçiye ödendiği için kıdem tazminatı, bir çeşit *tazminattır* (KUTAL, 1969: 166). İşçinin uzun süre çalıştığı işyerinden ayrılırken sadakat ve bağlılıkla çalışmalarının mükâfâtı ve işverenin minnet duygusunun bir göstergesi olarak, işyerinden ödenen bir *ikramiyedir* (REİSOĞLU, 1976: 21). Kıdem tazminatı işçinin işyerinde çalışmasının karşılığı ve ödenmesi belli şartların oluşumuna bağlı olarak *ileriye bırakılmış bir ücrettir* (BALCI ve ERSÖZ, 1997: 26). Kıdem tazminatının bir tür *işsizlik sigortası* olduğunu ileri süren görüşe göre ise kıdem tazminatı, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinden dolayı işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kayıplarının belirli bir oranda telafi edilmesini amaçlayan ve yeni bir iş bulana kadar geçimini sağlayabileceği bir işsizlik tazminatı niteliğindedir (TURAN, 1989: 31). Ayrıca kıdem tazminatı işsizlik sigortasının uygulanmadığı ülkelerde, işsizliği tazmin edici bir işlevi yerine getirmektedir (ÖZSUCA, 1998: 23). 3008 sayılı kanunun kıdem tazminatının düzenlenmesinde Türkiye’de işsizlik sigortası uygulamasının bulunmayışını gerekçe olarak sunması ve zaman içinde kıdem tazminatı uygulamalarının işsizlik sigortasının yerine

geçmiş olması ile bir tür *işsizlik sigortası* işlevindedir (LİMONCUOĞLU, 2010:47). İş Hukukunda iş güvencesi ve işsizlik sigortası gibi işçiyi fesihden koruyan uygulamaların olmadığı dönemde kıdem tazminatının yüklendiği işlev de artmıştır. Kıdem Tazminatı uygulanmaya başlandığı ilk dönemlerde işten çıkarılan işçiler için maddi bir güvence sağlamakta iken ilerleyen dönemlerde gelişmiş işçi çıkarılmasını engelleyecek bir çeşit iş güvencesi haline gelmiştir (DERELİ, 1978: 66). İş güvencesi sağlaması kıdem tazminatının yüklendiği önemli işlevlerdendir. İşverenler çeşitli sebeplerle işçi çıkarma kararı vermek zorunda kaldıklarında ödeyecekleri kıdem tazminatının maliyetini dikkate almak zorundadırlar. Yasal olmayan iş durdurularında işverenin, işçinin iş sözleşmesini kıdem tazminatsız olarak feshedebilmesi de işçilerin eylem eğilimlerini azaltmaktadır (ANADOLU, 2002: 9).

### 3. TÜRKİYE'DE KIDEM TAZMİNATININ GELİŞİMİ

Kıdem tazminatı uygulaması dünyada ilk kez 1896 yılında Almanya'da işten ayrılma tazminatı adı altında uygulanmaya başlamıştır. Kıdem Tazminatı uygulamasının dünyada sanayileşmiş ülkelerde uygulanırken Osmanlı İmparatorluğu zamanında ulusal bir ekonominin ve sanayinin olmayışı sebebiyle bir işçi sınıfı oluşmamıştır. O dönemde nüfusun çoğunluğu askerlerden, memurlardan ve çiftçilerden oluşmaktadır. Cumhuriyetin kurulmasından sonra sanayinin gelişmesiyle birlikte işçi işveren ilişkilerini düzenlemek, Türk işçileri iktisadi ve hukuki açılardan korumak amacıyla 1936 yılında İş Kanunu kabul edilmiştir. Yeni İş Kanunu ile iş hayatını düzenleyen hükümler ve müesseseler getirilmiştir (OKAY, 1975: 112). Yeni oluşturulan müesseselerden biri olan kıdem tazminatı, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk İş Hukukuna girmiştir (ANADOLU, 2002: 71). Türk İş Hukukunda, işsizlik sigortası uygulaması olmadığından, kıdem tazminatı uygulaması ile işçinin korunması hedeflenmiştir.

3008 sayılı İş Kanununda “Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir” denilmek suretiyle kıdem tazminatı iş hukukunda yerini almıştır. 3008 sayılı İş Kanunda beş yıl olan tazminata hak kazanmak için gerekli kıdem süresi 1950 yılında yapılan değişiklikle üç yıla indirilmiştir. Ayrıca kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin belirli şartlar altında feshedilmesi kuralı getirilmiş, fesih sebebi ne olursa olsun her şartta kıdem tazminatı alabilme olanağı ortadan kaldırılmıştır (OKAY, 1975: 112).

1967 yılına gelindiğinde 931 sayılı İş Kanunu kabul edilerek 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. 931 sayılı İş Kanunda kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli süre üç yıl olarak korunmuş ve tazminat tutarı on beş günlük ücret olarak kalmıştır. Kıdem tazminatı almaya hak kazanan bir işçinin ölümü halinde bu tazminatın işçinin kanuni varislerine ödeneceği belirlenmiştir. Ayrıca askerlik hizmeti sebebiyle iş sözleşmesini feshi haline kıdem tazminatına hak kazanılacağı hükmü getirilmiştir (KORKMAZ, KORKUT ve AŞKIN, 2012: 35).

1475 sayılı İş Kanunu, 1971 yılında yürürlüğe konulmasıyla kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli kıdem süresi üç yıldan bir yıla indirilmiştir. Ayrıca her bir tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı 15 günlük ücret tutarından 30 günlük ücret tutarına çıkarılmıştır. İlk kez kıdem tazminatına tavan getirilmiştir. Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin tanımı yapılmış, bu ücrete yapılabilecek ekler belirlenmiştir. Kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzuları ile işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatından yararlanmaları sağlanmıştır. Yaş haddini beklemeksizin prim ödeme



gün sayısını dolduran işçilerin kendi istekleriyle işyerlerinden ayrılmaları halinde de kıdem tazminatı ödenmesi esas kabul edilmiştir (KUTAL, 1985: 141).

10.6.2003 tarihinde çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılırken, kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklı tutulmuştur (KAYGUSUZUOĞLU, 2010: 174). 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulmasının öngörülmesi ve fon uygulamasına başlanıncaya kadar geçecek süre içerisinde mevcut hakların ve uygulamanın 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesine göre uygulanmasına karar verilmiştir. 2003 yılından bugüne kadar kıdem tazminatı fonu kurulamadığından 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına devam edilmektedir.

#### 4. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

4857 sayılı İş Kanuna göre, bir çalışanın kıdem tazminatına hak kazanabilmesi, sürekli bir işte çalışıyor olması, iş sözleşmesinin belirli sebeplerle son bulması ve kıdem şartının gerçekleşmiş olması ile mümkündür. Kıdem tazminatı hakkında yararlanabilmenin ilk koşulu işçi olmaktır. İşçiye kıdem tazminatı ancak belirli şartlar sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işveren tarafından ödenmektedir. Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil kanunen belirlenen sona erme hallerinde ve belli bir kidede sahip işçiler için bir hak olmaktadır (ÇİL, 2009: 3).

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için işveren tarafından işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılmaktadır. Fazla mesai, mamul yardımı, eğitim yardımı, işyerinde giyim ve kullanılmak üzere verilen iş eşyaları, primler, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti, yolluk, otel ve ev gideri olarak ödenen paralar, belirli sürelerde verilen teşvik ikramiyesi, avans ödemesi gibi süreklilik arz etmeyen ödemeler geniş anlamdaki ücret kavramına dâhil olmadıkları için kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2004/124).

Türkiye'de kıdem tazminatı, hak edilme koşulları yerine getirildiği takdirde, çalışılan her yıl için bir aylık ücret olarak düzenlendiğinden oran olarak kıdem tazminatı çalışanın ücretinin 1/12'si, yani yüzde 8,33'ü kadardır.

İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde son verilmesi halinde kıdem tazminatı aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır (TOPALHAN, 2013: 27).

(Bürüt Aylık Ücret X Kıdem Süresi) – Damga Vergisi

##### 4.1. İş Kanununa Tabi Sürekli Bir İşte En Az Bir Yıl Çalışıyor Olmak

İş Kanunu kıdem tazminatına hak kazanabilmek için asgari kıdem şartı aramaktadır. Bu süre bir yıldır. 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre; işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için aynı işyerinde veya aynı işverene bağlı birden fazla işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir (ÖZDEMİR, 2011: 331). Bir yıldan bir gün eksik çalışma olsa kıdem tazminatına hak kazanma şartları gerçekleşmemiş kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/4441).

Belirli süreli, diğer ifadeyle geçici çalışmalarda iş sözleşmesi süreli olduğundan sürenin sonunda sözleşme bir fesih işlemine gerek olmadan kendiliğinden sona ermekte ve ihbar ve kıdem tazminatı hakkı da doğmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/3625).

Firmaların en fazla çalışan çıkardıkları dönemler ekonomik koşulların olumsuz olduğu, üretim ve talepte azalmalar yaşanan ekonomik kriz dönemleridir. Bu dönemlerde firmalar işçi çıkarma kararı almaktadırlar (UĞUR, 2009: 11). Nakit akışının oldukça kısıtlandığı bu dönemlerde, firmaların çalışanlarını işten çıkarması durumunda birikmiş kıdem tazminatı ödemelerini firmanın öz kaynaklarından karşılamaları hem firma hem de çalışanlar açısından önemli riskler oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanın kıdeminin artmasıyla işçiye ödenecek kıdem tazminatı tutarı da artmakta olduğundan işçi çıkarma kararı alan bir işveren öncelikle bir yıldan daha az çalışanları yani kıdem tazminatı almaya hak kazanmamış işçileri işten çıkarması ihtimali yüksektir.

## **4.2. İş Sözleşmesinin Belirli Sebeplerle Son Bulması**

### **4.2.1. İşçinin Ölümü**

Çalışmış olduğu kıdem yılı itibariyle kıdem tazminatı almaya hak kazanmış bir işçinin ölmesi durumunda kıdem tazminatı işçinin kanuni varislerine ödenir (TOPALOĞLU ve CAMKURT, 2007: 40).

### **4.2.2. Sözleşmenin İşveren Tarafından Haklı Nedenlerin Dışındaki Sebeplerle Feshi**

İşveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında hizmet akdinin feshedilmesi durumunda, işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde.25):

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda,
- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması,
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,
- İşçinin kendi isteği veya savaştan dolayı yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.
- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
- İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın kanununun 17. maddesindeki bildirim süresini aşması.

Kıdem tazminatı 10 yıllık zaman aşımına tabidir. Hizmet akdinin kıdem tazminatına imkân vermeyecek şekilde son bulduğunun ispat etmesi gerek taraf işverendir (AKYİĞİT, 1999: 142).

#### 4.2.3 Sözleşmenin İşçi Tarafından Haklı Nedenlerle Feshi

İşçi tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24.Maddesinde sayılan nedenlerden dolayı hizmet akdinin feshedilmesi durumunda, işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde.24):

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması için niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.
- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylesin, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmaz ya da çalışma şartları uygulanmazsa.
- İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. İşyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008/29715).

#### **4.2.4. Sözleşmenin Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Feshi**

İş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle sona erdiren işçi askere gideceğini belgelemek zorundadır. Aksi halde kıdem tazminat hakkından yararlanamamaktadır (OCAK, 2013: 598).

#### **4.2.5. Sözleşmenin Sosyal Güvenlik Kurumundan veya İlgili Sandıklardan Aylık Almak Amacıyla Feshi**

İş Kanununun 14 üncü maddesine göre bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veyahut toptan ödeme almak amacıyla sözleşmenin feshi halinde kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için yukarıda açıklanan nedenle iş sözleşmesini feshedip aylık veya toptan ödemeye hak kazandığını veya ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna aylık veya toptan ödeme talebinde bulunduğunu belgelemesi gerekmektedir (LİMON, 2015: 156).

#### **4.2.6. Sözleşmenin Evlenme Nedeniyle Feshi**

Kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini fesih etmesi ve kıdem tazminatını işverenden talep etmesi gerekmektedir. Yazılı talebinde işçi evlendiğini belgelendirmek zorundadır. Evliliğini belgelendiremediği durumda kıdem tazminat hakkından yararlanamamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2006/18186).

### **5. KIDEM TAZMİNATI FONU**

Kıdem tazminatının işverenin mali sorumluluğu altında bir fondan karşılanması düşüncesi ile ilgili ilk çalışmalar 1954 yılında toplanan II. Çalışma Meclisinde ele alınmıştır (KARABULUT, 2008: 78). 1961 yılında gazete işverenleri III. Çalışma Meclisinde kıdem tazminatı fonu kurulmasını istemişlerdir (KUTAL, 2006: 396). 1975 yılında 1926 ve 1927 sayılı yasalarla iş kanunlarında yapılan değişiklikler ile kıdem tazminatının 30 güne yükseltilmiştir. Bu değişiklik ile işveren üzerindeki kıdem tazminatı yükü iki katına çıkmış ve kıdem tazminatı fonu tartışmaları yeniden gündeme gelmiştir. Yapılan çalışmalarda kıdem tazminatının fondan karşılanacağı, fonun bir kamu kurumunda teşkil edileceği, özel sigorta şirketlerinde sigorta ettirilemeyeceği hükmüne bağlanmıştır (AKBIYIK ve KOÇ, 2011: 268). Böylelikle 1475 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı fonu oluşturulması hükmü ilk kez İş Kanununda yerini almış ve kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulması prensipte kabul edilmiştir.

1976 yılında kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi konusunda hazırlanan kanun tasarisının gerekçesinde, fonun bir işçinin mevcut işyerinde iş güvencesine kavuşacağı ve işverenlerin ani ve büyük tazminatlar ödemekten kurtulacağı belirtilmiştir. İş yasalarına bağlı olarak çalışanların tamamını kapsamakta olan fonun, Çalışma Bakanlığı bünyesinde, yönetiminde ve kontrolünde kurulması, kıdem tazminatının işçi adına fona yatırılan son ücreti üzerinden hesaplanması ve işçi adına işveren tarafından fona ödenecek prim oranının aylık ücret tutarının % 10'u olması düşünülmüştür (ORHAN ve KUMAŞ, 2011: 22).

1976 tarihli fon tasarısı üzerinde değişiklikler yapılarak 1980 tarihli kanun tasarısı hazırlanmıştır. Önceki tasarıda fonun yönetimi bakanlık kontrolünde iken 1980 yılında hazırlanan yeni tasarıda fon yönetiminde işçi ve işveren kesiminin de temsil edilmesi üzerinde durulmuştur. Kıdem tazminatı hesaplamasında alınan son ücret üzerinden hesaplamak yerine işçinin son üç yıllık ücretinin ortalaması üzerinden hesaplanması kararlaştırılmıştır. Fona aktarılacak prim oranı ilk yıl için %10 olarak belirlenmiştir (ORHAN ve KUMAŞ, 2011: 23).

İşsizlik sigortasının ve iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesi ile kıdem tazminatı yükünün işverenlerden alınıp bir fona devredilmesi görüşünün ağırlık kazanması üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, oluşturduğu ve sosyal tarafların da temsil edildiği bir bilim kuruluna, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağını hazırlama görevi vermiştir. Bilim Kurulu 4857 sayılı İş Kanununun hazırlanması esnasında 4857 sayılı Kanun ile beraber Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısının yasalaşması için bir taslak metin hazırlamıştır. IX. Çalışma Meclisinde hazırlanan taslak üzerinde tartışılmış fakat ortak bir fikir birliğine varılamamıştır. Hazırlanan tasarıda kıdem tazminatı fonu 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçileri, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında yer alan işçileri kapsamıştır. İşveren tarafından fona ödenecek miktar her işçi için aylık brüt ücretinin %3'ü olarak belirlenmiştir. Fonun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulması kararlaştırılmıştır. Bu yasa tasarısının yasalaşmasıyla beraber, muvazzaf askerlikten dolayı fesih ve kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde hizmet akdini feshetmesi, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının dışında bırakılmıştır. Gerek hizmet akdinin işveren tarafından feshi, gerekse işçi tarafından feshi doğrudan yaşlılık, emeklilik, malullük veya toptan ödemeye hak kazanma şartına bağlanmıştır. Bu durumun tek bir istisnası: adına en az 10 yıl prim ödenen işçinin isteği halinde, yasadan yararlanmasının söz konusu olmasıdır (KAYA, 2005: 188).

Taslakla ilgili değişik görüş, eleştiri ve öneriler ileri sürülmekte ve taslağın bazı eksikliklerine işaret edilmektedir. İstifa halinde veya iş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle haklı fesihle sınırlı olarak 1475 sayılı kanunun 14. maddesi kıdem tazminatı ödemesi öngörmemiştir. Fon uygulamasında bu durum işçinin konumunu olumsuz etkilememeli ve işçinin çalıştığı süreler, iş sözleşmesi bu iki nedenle sona erse de kıdeminden sayılmalıdır. Halen çalışmakta olan işçilerin, fonun yürürlük tarihinden önceki, kıdem tazminatları da fondan ödenmelidir çünkü işverenler bu tazminatları ödememek için haklı nedenle fesih arayışı içine girebilir, kayıt dışılık ve iş mahkemelerinin yükü bu yüzden doğacak davalar nedeni ile artabilir. (ÜNSAL, 2007: 37)

2016 yılında hazırlanan fon modeline göre yeni işe başlayanlarda fona katılım zorunlu olacaktır, eski çalışanlarda ise isteğe bağlı olacaktır. Çalışanla işveren uzlaşırse yeni sisteme geçişte de mümkün olacaktır. Buna göre çalışanların her birinin bireysel hesabı olacak, işveren bireysel kıdem tazminatı hesabına her ay prim yatıracaktır. Bireysel emeklilik gibi kıdem fonuna da belli sürelerde dokunulamayacaktır. Ancak özel durumlarda erken çekme imkânı olacaktır. Çalışan birikimini tahvil, döviz, altın, hisse senedi gibi yatırım araçlarında değerlendirebilecektir. Her ay sonunda hesabının ne durumda olduğunu görebilecek ve takip edebilecektir. İşten ayrılma durumunda aynı hesap üzerinden kıdem hakkı sürecek, işten çıkarılarda istifa eden de kıdemini alabilecektir. Fon sistemi ile kazanılan ve gelecekteki hakların korunması hedeflenmektedir. Bu sistem içerisinde olan işçilerin bir günlük çalışmalarında dahi kıdem tazminatı hakkı olacaktır (ÜSTÜN, 2016).

## 6. KIDEM TAZMİNATI FONUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kıdem tazminatı fon çalışmalarında en önemli sorun prim ödemelerinin ne kadar olacağı konusudur. Primin düzeyi firmaların işgücü maliyetini azaltacak kadar düşük tutulmalı, bununla beraber çalışanların da beklentilerine cevap verecek makul bir düzeyde tutulmalıdır. Bugün ödenmekte olan oran %8,3 lük bir orandır. İşverenlerin işgücü maliyetinin azalması için aylık fona yatıracağı oranın %8,3 ten daha az olması durumu çalışanlar açısından mevcut haklarının daha kötüye gitmesi olarak görülmektedir.

Kıdem Tazminatı Fonu'nu etkileyen üç adet değişken belirlenmiştir (AYGÖREN, 2011); Bu değişkenler, sigortalı işçi sayısı, ortalama aylık ücret ve prim oranıdır ve fonun büyüklüğünü ve miktarını doğrudan etkilemektedir. Fonun büyüklüğünün hesaplanabilmesi ve gerekli aktüeryal hesapların yapılabilmesi için bu değişkenlerin her birinin tahmin edilmesi gerekmektedir. Fondaki birikiminin çeşitli finansal araçlarda değerlendirilmesi ile daha fazla getiri elde etmesi mümkündür. Böylece fonun değerinin daha fazla artacak ve prim oranını daha düşük bir seviyeye çekilebilecektir. Böyle bir durumda prim oranı nasıl bir değişim göstereceğinin tespit edilebilmesi için duyarlılık analizinden yararlanılmış ve analiz sonucunda, diğer tüm değişkenler sabitken, fonun getirisinde meydana getirilecek %1'lik bir artış, prim oranının %0,29 oranında azaltılabileceği hesaplanmıştır (AYGÖREN, ÇELİK ve UYAR, 2012: 138). Fonun getirisine göre yatırılacak prim oranını %8,3 ün altında bir seviyeye çekilerek işveren üzerindeki mali yük azaltılabileceği gibi işçilerinde kazanılmış haklarında bir kayıp yaşanmaması sağlanabilecektir.

Brezilya'da işsizlik garanti fonu olarak da adlandırılmakta olan ve kıdem tazminatı uygulamasını düzenleyen 1990 tarihli 8036 sayılı Hizmet Süresi Uzunluğu Garanti Fonu'nu (Fundo de Garantia de Tempo de Serviço—FGTS) düzenleyen yasa bulunmaktadır. Yasa uyarınca işveren her işçi için işçi adına bankada bir FGTS hesabı açtırmakta ve işçi maaşının her ay yüzde 8,5'ini bu hesaba yatırmaktadır. Bu hesaplar, bir devlet bankası olan CaixaEconômica Federal tarafından yönetilmektedir (Brazil, Severance Pay and Redundancy Payment 2011).

Kapsama alanı oldukça geniş olduğu için “sözleşme sonu ödeneği” de denilmekte olan İtalyan kıdem tazminatı uygulaması İstihdam Sözleşmesinin Sonu Tazminatı olarak kısaca TFR (Trattamento di Fine Rapporto) olarak bilinmektedir. Kıdem tazminatı sistemi özel ve kamu sektör çalışanlarını kapsadığı gibi, belirsiz süreli-belirli süreli çalışanlar ayrımı da yapmamakta, kendi istifa eden veya haklı bir sebeple patron tarafından işten çıkartılan bir işçi kıdem tazminatı alabilmektedir (ORHAN ve KUMAŞ 2011, 82). TFR uygulamasında, hak kazanılan kıdem tazminatı ödemesi işverenler tarafından yapılmamaktadır. Ödeme TFR Fonu'ndan karşılanmaktadır. Bu fondan yapılacak kıdem tazminatı ödemeleri ise, işçi adına işveren tarafından yatırılan yıllık primlere göre hesaplanmaktadır. İşverenler her ay işçi ücretinin % 6,91' ini bir fona yatırmak zorundadır. Ayrıca işçi ücretinin yüzde 0,5'lik bir kesim ise Garanti Fonuna yatırılmaktadır. Kıdem tazminatında tavan uygulaması ise bulunmamaktadır (OECD, 2013: 283).

Avusturya Kıdem Tazminatı Sistemine göre işverenler, çalışanlara hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödemesi yapmak yerine, her ay işçi ücretlerinin belirli bir oranını kıdem tazminatı fonuna ödemektedirler. Bu oran ilk başta %1,53 olarak belirlenmiştir (HOFER, 2007: 41). Ancak işçilerin belirlenen süre sonunda öngörülen daha az kıdem tazminatı almasına neden olduğundan dolayı %5 oranına yükseltilmiştir (KOMAN, SCHUH ve WEBER, 2005).

Bireysel hesapların kimler tarafından yönetileceği ve nasıl denetleneceği sorusu kıdem tazminatı reformunun diğer önemli bir sorunudur. Bazı ülkeler de çalışanların ücretleri

üzerinden işverenden belli bir oranda kesilen primin ortak bir havuzda ya da bireysel hesaplara aktarılarak değerlendirilmesi şeklinde kıdem tazminatı fonu uygulaması bulunmaktadır. Bireysel hesap sistemleri kullanan ülkelerde firmalar çalışanların ücretleri üzerinden belli bir orandaki primi çalışanlar adına açılmış bireysel tasarruf hesaplarına aktarmaktadırlar. Bu hesapların yönetimi bazı uygulamalarda devlet tarafından, bazılarında ise özel fon yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Türkiye’de de kıdem tazminatı fonu benzer şekilde kamu otoritesi ya da menkul kıymet yönetiminde uzman özel kurumlar tarafından yönetilebilir. Bireysel hesapları bir kamu kurumu yönettiği takdirde riskten kaçınma aşırı ölçüde uygulanacağından Fon’da biriken paralar tümüyle Hazine tahvillerine yatırılacaktır. Bu seçenek finansal derinleşmeyi sınırlayacağı gibi bireysel hesap düzeninin çalışanlar açısından cazibesini azaltacaktır. Bireysel hesapların aşırı risk almayı sınırlandırmak koşuluyla portföy yönetiminde uzman kurumlarca işletilmesi daha yüksek getirilerin elde edilmesini sağlayabilecektir. Böyle bir düzen seçildiğinde, özel kurumların nasıl seçileceği, işletme maliyetlerini en aza indirmek için rekabet koşullarının nasıl güvence altına alınacağı ve en önemlisi yönetici özel kurumların nasıl denetleneceği reformun başarısı açısından son derece önemli olacaktır.

İşsizlik sigorta fonu bu konuda örnek olarak gösterilebilir. İşsizlik Sigorta Fonu devlet tarafından yönetilmektedir ve İşsizlik Sigorta Fonu Kasım 2015 sonu itibarıyla toplam fon varlığının; %91,14’ü kuponlu tahvil, %7,38’i mevduat, %1,48’i kuponlu tahvilden oluşmaktadır.



Şekil.1: İşsizlik Sigorta Fon Varlığı

**Kaynak:** <http://www.sigortagundem.com/haber/issizlik-sigortasi-fonu-100-milyar-tlyi-asti/1126242>

İtalya’da işçilerin kendi TFR hesaplarının ne şekilde değerlendirileceğine ilişkin seçme hakları bulunmaktadır. Eğer bir işçi bu seçim hakkı konusunda sessiz kalırsa kendi hesabı için toplanan para o sektörde toplu iş sözleşmesi ile oluşturulan bir fon sistemi var ise o fona aktarılmakta, şayet böyle bir fon bulunmuyorsa da Ulusal Sosyal Sigorta Enstitüsü (INPS –Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) tarafından yönetilen fona aktarılmaktadır. (COVİP, 2006).

Diğer bir sorun alanı fonda biriken paranın hangi şartlarda nasıl çekilebileceği ile alakalıdır. Kıdem tazminatı primlerinin her çalışanın adına açılacak hesaplarda birikmesi ve hesap sahiplerinin bu birikimleri belli kurallar altında serbestçe kullanabilmeleri şeklinde olmalıdır. Örneğin çalışan işsiz kaldığında birikimlerinin bir bölümünü, emekli olduğunda

tümünü kullanabilmelidir. Kıdem tazminatının mevcut haliyle uygulanmasında kıdem tazminatına hak eder şekilde iş sözleşmesi sonlanan bir işçi yeni bir iş bulana kadar elde ettiği kıdem tazminatı ile ailesinin geçimini sağlayabilmektedir. İşsizlik sigorta fonundan alınacak miktar işçinin ailesinin yaşam standardının devamlılığı için yetersiz görülmektedir. Bu alanda oluşabilecek sorunun önüne geçebilmek için işçinin kıdem tazminatı fonunda biriken parasının küçük bir kısmını çekebilmesi kolaylığı sağlanmalıdır. İşçi gayrimenkul alacağı zaman, kendi adına bir işletme kuracağını belgelediği durumlarda ve sağlık sebepleri gibi insan hayatında dönüm noktası sayılabilecek durumlarda fonda biriken parasını yıl süresine bakılmaksızın alabilmesi sağlanmalıdır.

Yapılan kıdem tazminatı fon çalışmalarında fonda biriken paranın işçi tarafından alınabilme şartları olarak işçi adına en az on yıl prim ödenmiş olması gerekmektedir. Özellikle tarım ve turizm sektörlerinde mevsimlik işlerde çalışanların on yıl koşulu on yıldan çok daha uzun bir sürede tamamlanabilecektir. Bu sektörlerde çalışanlar için süre yarıya yani beş yıla indirilmelidir.

Güney Kore'de 2003 yılında kıdem tazminatı fonuna geçiş yapılmıştır. Fon uygulamasıyla işçiler biriken kıdem tazminatlarını bir ev aldıklarında, altı aydan fazla bir süre işsiz kaldıklarında ya da aile üyelerinden birisinin uzun süreli tedavi ve bakım ihtiyacı olduğunda çekebilmektedirler (HUR, 2004: 24)

Brezilya'da fonda biriken para çalışanın emekli olması durumunda, ev alması ya da haksız yere işten çıkarılması durumunda çekilebilmektedir. Ayrıca işveren bir işçinin sözleşmesini haksız yere feshettiğinde, işten çıkarılan çalışanın fonda biriken parasının % 40 oranında ek bir ücreti işçiye ve tutarın % 10 nu oranında bir cezayı da fona ödemesi gerekmektedir (BAKER&MCKENZIE, 2012: 41).

İtalya'da işçilerin yeni sistemde, sözleşme sonu ödeneklerini erken çekmek hakları da bulunmaktadır. Kendisinin veya ailesinin bireylerinden birinin sağlık sebebi için bu para erken olarak çekilebileceği gibi, 8 yıllık kıdemi bulunan bir işçinin şahsi sebepler veya ev satın almak için bu parayı talep edebilmesi de mümkündür (COVIP, 2006).

Avusturya'da işveren tarafından işçinin maaşından veya ücretinden kesilen primler kıdem tazminatı fonunda işçinin adına bir hesapta toplanmaktadır. İşçinin bu hesaba ulaşımı hizmet sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanır bir şekilde sona ermesi halinde mümkün olmaktadır. Bir işçiye ödeme yapılabilmesi için, kendisi adına kıdem tazminatı fonuna en az üç yıl boyunca prim yatırılması şartı getirilmiştir. Bu durumda, çalışma hayatına yeni giren bir işçi, ilk üç yıl içinde hizmet sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak bir şekilde sona ermiş olsa dahi, hesabındaki parayı kullanamayacaktır. Ancak yasa, gerek bu halde gerekse daha sonraki çalışma yıllarında hizmet sözleşmesinin hak kazanmaya mümkün olmayacak şekilde sona ermiş olması halinde dahi, işçinin hesabında toplanacak paraların sıfırlanmayacağını, bu paraların fonda değerlendirilmeye devam edeceğini ve işçinin yeni bir işe girmesi halinde, yeni işveren tarafından yatırılacak primlerin bu hesaba ekleneceğini düzenlemiştir. Böylelikle işçi çalışma hayatı boyunca hiçbir hak kaybına uğramamakta, çalışma ilişkisi ne şekilde sona ererse ersin, kendi adına yatan primler, kendi hesabında değerlendirilmeye devam etmektedir. Hizmet sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçi, dilerse kıdem tazminatı fonundan bu tazminatını çekebileceği gibi, dilerse parasına dokunmayıp değerlendirilmeye devam edilmesini talep etme hakkına sahiptir. İşçinin hayatı boyunca kıdem tazminatı fonundaki parayı kullanmayı tercih etmemesi halinde emeklilik durumunda bu paraya ulaşabilmektedir. İşçi emeklilik yaşında, fondaki bu parasını tek bir ödeme şeklinde alabilmekte ya da emekli maaşı ödemesi şeklinde aylık ödeme yapılmasını talep edebilmektedir (LİMONCUOĞLU, 2007: 316).



Halen kayıtlı olarak çalışan ücretlilerin yeni sisteme geçişlerinin nasıl düzenleneceği önemli sorun alanı başlıklarındandır. Kıdem tazminatı reformunun uygulanabilirliğini ve başarısını büyük oranda etkileyecektir.

Kıdem tazminatı fonu uygulamasına geçildikten sonra kayıtlı şekilde işe başlayanlar için doğal olarak yeni sistem geçerli olacaktır. Belirlenecek tutar işçi adına işveren tarafından aylık olarak fona yatırılmaya başlanacaktır.

Esas sorun durumu ve hak ettikleri ile alakalıdır. Bu kişiler için farklı seçenekler bulunmaktadır. İsteyen geçmişe ilişkin kıdem tazminatı haklarının eski sistemin kurallarına tabi olarak devam etmesini tercih edebilir, isteyen işverenle anlaşarak kıdem tazminatlarının bir bölümünü fiilen tahsil eder. Yeni bir sözleşme ile işveren işçisi adına fona aylık olarak prim ödemeye başlar.

Fona geçiş tarihinden önce çalışanlar için bir diğer seçenek fonun yürürlüğe geçtiği tarihten önceki kıdem tazminatı kazanımları için işveren ile anlaşılır ve belirli bir oranı işveren işçi adına fona öder ve yeni bir sözleşme ile işveren işçisi adına fona aylık olarak prim ödemeye başlar.

Yeni sisteme geçmeyi tercih eden kıdemlilerin geçmiş kıdem tazminatlarının nasıl bir uygulamaya tabi olacağı oldukça karmaşık bir konu ve farklı problemlere sebep olabilecek niteliktedir. Fon tarihinden önce çalışmaya başlamış kıdemli çalışanlar ve işverenlerin fonlu sisteme geçiş aşamasında anlaşamamaları muhtemeldir. İşverenler işçilerin kıdem tazminatına hak eder şekilde iş sözleşmesinin sona erip ermeyeceğinin şimdiden kestirmenin zor olacağı görüşünden hareket ile çalışana çok az oranda kıdem tazminatı ödemek isteyeceklerdir. Çalışanlar ise kendilerine yapılacak ödemenin yüksek olmasını isteyeceklerdir ve bir sorun alanı oluşacaktır. Bununla birlikte yeni sisteme geçiş esnasında kıdemli çalışanlara uzlaşılı yoluyla belirlenecek olan kıdem tazminat oranını ödeyecek mali gücü olmayan işletmelerde sorunun nasıl çözülebileceği ayrı bir konu olarak ortaya çıkacaktır. Çözüm için en kolay yol yeni sisteme geçenlerin geçmiş tazminatlarını eski sistemin kurallarına tabi kılmaktır. Ancak bu seçim eski sistemin olumsuz etkilerinin bir süre daha devam etmesine yol açacaktır.

Avusturya kıdem tazminatı sisteminde 01.01.2003 tarihinden sonra yapılan iş sözleşmeleri yeni fon sistemine uygun yapılmaktadır. Fonlu sistemin başlangıç tarihinden önceki hizmet sözleşmeleri için üç farklı yol izlenerek yeni sisteme geçiş yapılmıştır. Bunlardan birincisi eski sistemde kalmaya devam etmektir. Buna göre çalışanın hizmet sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sonlanmasında işverence çalışma süresine uygun olarak son ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödemesi yapılmasıdır. İkinci seçenek ise, işçi ile işverenin anlaşarak yeni sisteme geçişin gerçekleştirilmesi şeklindedir. İşçi ve işverenin anlaşması durumunda, işveren o tarihe kadar hak edilmiş kıdem tazminatını anlaşacağı bir fon yöneticisi şirkete işçi hesabına yatırması ve o tarihten sonra da fona prim ödemelerinin yeni sisteme göre devam edilmesidir. Üçüncü seçenek ise yeni sisteme kısmi transfer yapılması sistemidir. İşçi ve işveren anlaşarak işçi lehine o tarihe kadar işlemiş olan kıdem tazminatı hakkının dondurulmasına, ancak o tarihten sonra belirlenecek olan şirketteki fona işçi lehine prim ödemesine başlanmasına karar verilmesi şeklindedir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanacak bir şekilde hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işçi hem fondan tazminata hak kazanacak hem de anlaşmaya kadar olan tarih için doğmuş olan alacağını eski sisteme göre işverenden alabilmesi söz konusudur (LİMONCUOĞLU, 2007: 307).

### 6.1. Kıdem Tazminatı Fonunun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi

İşçi kesimi mevcut kazanılmış haklardan taviz vermeksizin kıdem tazminatı fonu kurulabileceğini fakat fon sistemi ile kıdem tazminatının emekli ikramiyesi gibi ödenecek bir şekilde uygulanmasını istememektedir. İşçi sendikalarından TÜRK-İŞ ve DİSK fon oluşturulmasına karşı çıkarken, HAK-İŞ daha ılımlı yaklaşmaktadır. Çalışan kesim açısından diğer bir tereddüt prim miktarının ne olacağıdır. Bir yıllık çalışma karşılığında otuz günlük tazminat tutarında yani ücretin %8,3 ünden daha az bir prim oranını işçi adına fona yatırılması mevcut kazanımlarda bir gerileme yaşanması olarak görülmektedir. İşveren tarafından yapılacak düşük oranlı prim ödemesi ilerleyen dönemlerde fonun sürdürülebilirliği açısından yeterli olmayacaktır. Bu eksikliği kapamak ve fon sistemini güçlendirmek için işsizlik sigorta fonundan kıdem tazminatı fonuna kaynak aktarılması fikri işçiler açısından haksız bir düşüncedir.

Fonun iyi yönetilemeyeceği endişesi ve fonda biriken paranın devlet tarafından başka amaçlarla kullanılabilmesi görüşü bir diğer karşı çıkma nedenlerindedir (BOSNALI, 2015: 82). İşçiler fon sistemine geçilmesi ile birlikte elde edecekleri tazminat miktarının azalacağını yanı sıra ile fondan yararlanma koşullarının zorlaşacağını düşünmektedirler.

İşçiler açısından oluşturulacak fon uygulaması ile kıdem tazminatının iş güvencesi olarak üstlendiği rol ortadan kaldırılacaktır. İşverenin ödemesi gereken tazminat zorunluluğunda ortadan kalkacağı için işten çıkarmalar kolaylaşacak keyfi işten çıkarmalar artacaktır. Atabek Çerkezoğlu'na göre 15 yıl sonra veya emeklilikte ödenecek bir kıdem tazminatı, işten atılan işçi için kara gün dostu olma özelliğini de yitirecektir. Sürekli işten atılma tehdidiyle karşı karşıya olan ve işten atılınca bir süre yaşamını sürdürebileceği kaynaklardan yoksun olan işçilerin daha uzun, daha ucuz, iş güvenliği tedbirleri almadan çalıştırılması mümkün olacaktır (sendika.org, 2013).

Kıdem tazminatı fonu ile askere giden işçi ya da evlenen kadın, kıdem tazminatı hakkını kaybedecektir. Hak-İŞ, kıdem tazminatının oluşturulacak bir fon ile garantiye alınmasının işçi kesimi için yararlı olacağını fakat kazanılmış hakların da kaybedilmesinin kabul edilemeyeceğini bildirmektedir. Fonun kuruluşundan önceki kazanılmış hakların korunması, fondan tazminata hak kazanma şartlarının kolaylaştırılması, tasarıda yer alan on yıllık sürenin kısaltılması, ödenecek tazminatın hesabının son ücret üzerinden yapılması işçilerin temel istekleridir. Ayrıca çalışan kesim on yıllık sürenin tarım, turizm, karayollarında çalışanlar için tamamlanması zor bir süre olduğu görüşünde olup, bu on yıllık süreyi kıdem tazminatını bir emeklilik ikramiyesine dönüştürme çabası olarak görmektedirler (HAK-İŞ, 2011).

DİSK genel başkanı Kani BEKO ya göre kıdem tazminatı fonu düzenlemesinin amacı, patronların işçileri işten çıkartma maliyetini düşürmektir. İşçiler açısından fon kurulmasındaki amaç kıdem tazminatını alamayan işçilerin mağduriyetinin giderilmesi ise kıdem tazminatı fonu kurulmasına gerek yoktur. Fon kurmak yerine kıdem için gerekli olan bir yıllık süre şartının kaldırılması ve kıdem tazminatını ödemeyen işverenlere ağır yaptırımlar getirilmesi yeterlidir. İşverenin iflası durumunda kıdem tazminatının devlet garantisi altına alınması gerekmektedir. Kıdem tazminatında tavan uygulamasından vaz geçilmelidir. Kıdem tazminatı fonuna geçildiğinde işveren işçi için toplu bir para ödemek zorunda kalmayacağı için işten çıkarmalar kolay olacaktır. Tüm işçiler gündelikçi gibi çalışacak ve sendikalaşma olanaksızlaşacaktır. Fondan yararlanmak için on yıllık süreyi doldurmak zor olacaktır. Fon iş güvencesi sağlamayacaktır. Fon daha önceki fonlar gibi zorunlu tasarruf teşvik fonu, konut edindirme yardım hesapları gibi düzgün yönetilemeyecektir (DİSK, 2016).

### 6.1.1. Kıdem Tazminatı Fonunun İşçi İçin Avantajları Nedir?

Fon uygulaması ile kıdem tazminatı, devlet garantisi altına alınmış olacaktır. Özellikle kriz dönemlerinde işverenler işten çıkardıkları işçinin kıdem tazminatını ödeyememekte veya geç ödemektedirler. İşverenin iflas etmesi durumunda veya ödeme güçlüğüne düşmesinde bile işçinin kıdem tazminatı güvence altına alınabilecektir. Fon uygulaması ile birlikte kriz dönemlerinde ödenmeyen kıdem tazminatı ödenebilir hale gelebilecektir. İstifa eden işçinin kıdem tazminatı yanmayacak ve hak ettiği süreler için fondan ödeme yapılabilecektir. Kıdem tazminatı ödenmesi işveren açısından büyük risk oluşturmayacağından işçilerin istihdam güvencesini daha iyi sağlayacaktır. Kanunda belirtilen fesih şartlarına bağlı olarak işten ayrılımda veya bir yıldan daha kısa sürede çalışılmış olması hallerinde kıdem tazminatına hak kazanılmadığından ötürü işçiler hak kaybı yaşamaktadır. Kıdemi yeterli olmayan işçiler açısından tüm hizmet süreleri fon sisteminde dikkate alınacağından bu alanda hak kaybı yaşanmayacaktır. Kıdem tazminatının mevcut haliyle işçiler elde ettikleri kıdem tazminatını genellikle tüketime harcanmaktadır. Fon sisteminde ise uzun dönemde kıdem tazminatına hak kazanılacağından işçiler daha büyük miktarlarda toplu para alabilecekleri için yatırım amaçlı kullanılacak servet oluşması mümkün olabilecektir. İşçi daha iyi bir iş bulduğunda işini değiştirebilecek, kıdem tazminatı bu konuda önünde bir engel oluşturmayacaktır (AKBIYIK ve KOÇ, 2011: 274).

### 6.1.2. Kıdem Tazminatı Fonunun İşçi İçin Dezavantajları Nedir?

Sigortasız ve kayıt dışı çalışan işçiler kıdem tazminatı hakkında yararlanamayacaktır. Evlilik, askerlik gibi durumlarda kıdem tazminatı ödenmeyecektir. Ücretten fon için kesinti yapılacak tutar düşük belirlenirse; daha az kıdem tazminatına hak kazanılacaktır. Kıdem tazminatı fonunun kötü yönetilmesi halinde mağduriyetler olabilecektir. Kıdem tazminatının toplu para olarak ödeme zorunluluğundan kurtulacak olan işverenlerin daha kolay ve yaygın fesih uygulamalarına gitmesi mümkün olabilecektir. Başka bir ifadeyle, fonun işten çıkarmaları arttırması ve işçi lehine kötüye kullanılması ihtimali bulunmaktadır.

Kıdem tazminatının ödenmesi ile ilgili olarak dikkate alınacak asgari kıdem en az 10 yıl olarak öngörüldüğünden, 1-2 yılda bir iş değiştirdiği için kısa aralıklarla kıdem tazminatına alabilecek olan işçiler olumsuz yönde etkilenebileceklerdir. Tarım işçileri ve mevsimlik işçilerin on yıllık süreyi doldurmaları çok zor olacaktır. Kıdem tazminatının, işten çıkarmalardaki caydırıcı etkisini fon uygulamasına geçiş ile birlikte azalacaktır.

### 6.2. Kıdem Tazminatı Fonunun İşverenler Açısından Değerlendirilmesi

İşverenler kıdem tazminatının şirketler için mali bir yük getirdiğini ifade etmektedirler. Ücretler üzerindeki mali yükümlülükler, ücretlilerin vergi yükü, SGK primleri, kıdem tazminatı ve istihdam ile ilgili diğer yükümlülüklerden oluşmaktadır. Kıdem tazminatı ödemeleri de işveren açısından önemli bir maliyet oluşturmaktadır. Rekabet avantajını yakalamak isteyen işverenler ürettiklerini satabilmek için gerekli rekabet gücünün önünde bir engel olarak kabul ettikleri işçi ücretlerindeki yüksek maliyet sebebiyle kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedirler (GÜLOĞLU, KORKMAZ ve KİP, 2003: 82). Tüm çabalara ve yasal düzenlemelere rağmen 2015 yılı kayıt dışı istihdam %32,6'lar olması da bunu destekler niteliktedir (TUİK, 2016). Kıdem tazminatı fonu işçi ücretlerindeki maliyeti azaltacağı için işçi devir hızını ve kayıt dışı çalıştırma sorununu azaltacaktır.

#### 6.2.1. Kıdem Tazminatı Fonunun İşverenler Açısından Faydaları

İşverenler kıdem tazminatı fonuna aylık ödeme yapacakları için kıdem tazminatı yükü oluşmayacak, kıdem tazminatından dolayı mali sıkıntı yaşamayacaklardır. Ekonomik kriz

ve daralma dönemleri daha rahat aşılabilecektir. Kriz dönemlerinde işletmelerin küçülmek için işten çıkarmak zorunda kaldıkları işçileri için kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmayacaklardır. İşveren, işçiyi işten çıkartırken kıdem tazminatının yaratacağı olumsuz mali yükü düşünmeyecektir. Kıdem tazminatı fonun kurulmasıyla işverenler kıdem tazminatı fonuna yaptıkları ödemeleri de gider yazabileceklerdir. Kıdem tazminatı vergi matrahından düşürülebilecektir.

İşveren işçisiyle kıdem tazminatı ödemeleri sebebiyle mahkemelik olmayacaktır. Kıdem tazminatının ödenmemesinden kaynaklanan davalar da muhatabın işveren olmayacak olması ve fesih nedenin önem arz etmemesi gibi temel sebepler ortadan kalkacağı için yargı yükü azalacaktır.

### **6.2.2. Kıdem Tazminatı Fonunun İşverenler Açısından Mahsurları**

İşverenler, daha önce kıdemini düşünüp ayrılmayan nitelikli işçileri işyerinde tutmakta zorlanacaklardır. İşçiler daha iyi şartlarda iş bulduğunda kolaylıkla işten çıkabileceklerdir. İstifa veya haklı nedenle tazminatsız işten ayrılan işçilere kıdem tazminatı ödenmezken, fonla birlikte bunlarda kıdem tazminatı almış olacaklar. Dolayısıyla istifa edene de, hırsızlık yapana da kıdem tazminatı ödenmiş olacaktır. Kıdem Tazminatı fonuna yapılacak ödeme oranlarının artırılabilmesinin toplu pazarlık konusu olabilme ihtimali de işveren açısından fonun muhtemel sakıncalarındandır.

## **SONUÇ**

İşçilerin kıdem tazminatı hakkında değişikliğe yanaşmaması, mevcut durumun devam ettirilmesinden yana tavır takınması, işverenlerin kıdem tazminatını maliyeti artıran bir mali yük olarak görmesi sebebiyle yaklaşık atmış yıldır Kıdem Tazminatı Fonu kurulamamıştır. Bunda temel sebep Kıdem Tazminatı Fonu çalışmaları esnasında en çok tartışılan konular olan; fonun kapsamı, işlevi, fonun kimler tarafından ve nasıl yönetileceği, fona ödenecek prim oranları, fondan nasıl ve ne şartlarda faydalanılacağı ve mevcut çalışanların geriye yönelik hak kazanımlarının fonda nasıl yansıtılacağı konularında taraflar arasında uzlaşımın sağlanamamış olmasıdır.

Kıdem tazminatında mevcut düzen işsizlik sigortasının bulunmadığı, işçilerin korunmasının da zayıf olduğu bir dönemde oluşturulmuştur. Zaman içerisinde kıdem tazminatının yüklendiği işlevler artmıştır. Bir işçinin işini kaybettiğinde işsizlik sigortası şeklinde, diğer yandan da işten çıkarmalara karşı iş güvencesi olarak görülmüştür. Bu işlevleri yerine getirmesi amacıyla da kıdem tazminatı düzeyi oldukça yüksek belirlenmiştir. Kıdem tazminatı sistemi yüksek maliyetli ve kısıtlayıcı mevcut özellikleriyle büyük ölçüde kayıt içi çalışan firmalarda istihdamı kısıtlayıcı etki yaparken, kayıt dışılığı ve eksik ücret bildirimini artırmaktadır. Bu durum sosyal güvenlik sisteminin mali ve sosyal yönlerden sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Fonlu sistem ile kıdem tazminatı yükünde sağlanacak azaltmaların, iş gücü devir hızını düşürmesi, verimlilikte artış yol açması, kaçak işçi çalıştırmayı engellemesi, prim ve gelirlerin toplanmasında artış sağlanması, istihdam artışını olumlu yönde etkilemesi düşünülmektedir.

Kıdem tazminatı çalışanın kendi rızasıyla işten ayrılması durumunda geçerli değildir. İşçinin aynı işverene bağlı iş yerlerinde çalıştığı süre arttıkça yani kıdemi fazlaştıkça çalışan kıdem tazminatından vaz geçmemek adına işyerine bağımlı hale gelmektedir. Daha iyi koşullarda iş teklifi alan bir işçi çalıştığı yıllar karşılığında iş yerinde birikmiş olan kıdem tazminatından vazgeçmesi gerekmektedir. İşçiler de kıdem tazminatından vazgeçemedikleri için daha iyi koşullarda buldukları ya da kendilerinin daha verimli

olabileceği yeni iş alanlarında çalışmamaktadırlar. Kısacası hak edilen kıdem tazminatı miktarı iş yerinde çalışma kıdemine orantılı olarak yükseldiği için firmaya zorunlu bağlılık artmaktadır. Dolayısıyla kıdem tazminatının fon üzerinden ödenmesine dayalı sistem mevcut sistemin aksine işgücü hareketliliğinin önünde bir engel teşkil etmeyecektir.

Kimi işverenler işten çıkardıkları işçilerine kıdem tazminatlarını ödeyememekte ya da ödememe yoluna gitmektedir. Çalışanların bir kısmı işten ayrılırken hak etme koşullarını sağlamadığı için, firma zoruyla çıkarıldığı halde kendi isteğiyle işten ayrılmış gösterildiği için (yıldırma/mobbing), kayıt dışı çalıştığı için, kıdem tazminatlarını alamamaktadırlar. Kıdem tazminatlarını alamayan işçiler haklarını yargı yoluyla alamaya çalışmaları işçiler açısından zaman kaybına, mahkemeler açısından da iş yükünün çoğalmasına ve davaların daha uzun sürede neticelendirilmesine neden olmaktadır. Kıdem tazminatı ödemelerinin işten çıkarma anında ödenmek yerine, oluşturulacak bir fona düzenli primler yatırılmak suretiyle oluşturulacak fondan ödenmesi işletmeler için kıdem tazminatının getirdiği mali yük hafifletecek, işçiler için hak kaybının oluşması önlenilebilecektir. Kıdem tazminatı fonu uygulaması ile işverenler gereksiz maliyet hesapları yapmaktan ve gereksiz davalara muhatap olmaktan kurtaracaktır. İşçiler de işverenlerin haksız fesih işlemlerine karşı korunacak ve onlar için işverenlerin herhangi bir sebeple ödeme gücüne düşmesi halinde kıdem tazminatlarını almaları güvenceye kavuşturulacaktır.

İş Kanunu'na göre işveren, çalıştırdığı erkek işçilere, askerlik nedeniyle işten ayrıldıklarında ve bekâr bir kadın evlendiğinde işten ayrılmaya karar verirse işveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Bu zorunluluk erkeklerin işe alınırken askerliğini yapan ve yapmayanlar, genç kadınların da bekârlar ve evliler şeklinde bir ayrımcılığa maruz kalmalarına sebep olabilir. Bu ayrımcılık askerliğini yapmamış genç erkeklerin işsizlik oranlarının yükselmesine ve kayıt dışı istihdam edilmelerine yol açabilir.

İş sözleşmesinin kıdem tazminatını almaya uygun sonlandırılıp sonlandırılmayacağı bugünden bilinemediği için kıdem tazminatının işletmeler üzerinde tam olarak ne kadar yük oluşturduğu bilinmemektedir. Çünkü çalışanlar işten ayrılırken ya da işten çıkarılırken kıdem tazminatı alıp almayacakları belirsizdir. Fon uygulamasıyla firmalar mali pozisyonlarını daha doğru alabileceklerdir.

Oluşturulacak fon ile işverenlerin keyfi işten çıkarmaları önlenmeli, kıdem tazminatının iş güvencesi sağlayan özelliği devam ettirilmelidir. İşveren tarafından mevcut kıdem tazminatına hak kazandırır şekilde sözleşmenin feshi durumunda işveren işçinin fonda birikmiş tazminatının yüzde 40'ı oranında fazla bir ödemeyi işçiye yapmalıdır.

Sonuç olarak kıdem tazminatı reformunun başlıca hedefleri, kayıt dışılığı önemli ölçüde geriletmek, işten çıkarma - işe alma maliyetini hafifleterek büyümenin iş yaratma potansiyelini geliştirmek, işgücü piyasasında hareketliliği artırarak ekonomik etkinliği artırmak ve bunları yaparken de kıdem tazminatından yararlanma kapsamını büyük ölçüde genişletmek olmalıdır. Bu amaçla kurulacak olan fon kaynaklarının kesinlikle amaç dışında kullanılmamalı, fon yönetiminde işçi ve işveren temsilcileri olmalı, işleyişi basit olmalı, işçiye iş güvencesi sağlayacak şekilde düzenlenmeli, işverenin üzerindeki mali yükleri hafifletecek nitelikte olmalı ve fonun uygulamaya konulduğu tarih itibarıyla işçilerin hizmet sürelerine ilişkin kazanılmış haklarının korunması gibi temel özelliklere sahip olmalıdır. Kıdem Tazminatı Fonu ile iş sözleşmesi hangi nedenle sona ermiş olursa olsun ve çalışma süresine bakılmaksızın tüm işçiler kıdem tazminatından faydalanabilmelidir.

**KAYNAKÇA**

- AKBIYIK, N., ve KOÇ, M.(2011) “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi: 253-284.
- AKYİĞİT, E.(1999). İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı. Seçkin Yayın Evi.Ankara.
- ALEMDAROĞLU, Ç.(2012). Kıdem Tazminatının Emek Piyasası Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.
- ANADOLU, K.(2002). İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı. Nobel Yayın Evi, Ankara.
- AYGÖREN, H. ÇELİK, M. ve UYAR,U. (2012). “Kıdem Tazminatı Fonunun Aktüeryal Prim Oranı Hesaplamaları ve Muhasabesi”, Muhasebe ve Finansman Dergisi: 123-140.
- BAKER&MCKENZİE. “Overview of Labor& Employment Law İn Latin Amerika”, www.bakermckenzie.com.  
[http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Dallas/bk\\_overviewlelalatinafrica.pdf](http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Dallas/bk_overviewlelalatinafrica.pdf), 16.12.2015.
- BALCI, Y. ve ERSÖZ,H.Y.(1997). Kıdem Tazminatı Fonu Bir Model Önerisi, MÜSİAD.İstanbul.
- BOSNALI, Ö. (2015). “Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Düşünceler”, Emek ve Toplum Dergisi: 76-85.
- Brazil, Severance Pay and Redundancy Payment. www.ilo.org. 2011.  
[http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=BR&p\\_all\\_years=Y](http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=BR&p_all_years=Y), 16.12.2015.
- COVİP , A. www.egm.org.tr. 7-8 Kasım 2006.  
[http://www.egm.org.tr/konferans/OECD\\_forum/15\\_Istanbul%20Discussion%20FR\\_Ambrogio%20RINALDI\\_OECD%20WPPP\\_COVIP.pdf](http://www.egm.org.tr/konferans/OECD_forum/15_Istanbul%20Discussion%20FR_Ambrogio%20RINALDI_OECD%20WPPP_COVIP.pdf) (erişildi:17 Aralık 2015).
- ÇİL, S.(2009). Kıdem Tazminatı. Turhan Kitapevi, Ankara.
- DERELİ, T. (1978). “Kıdem Tazminatının Parasal Yönü ve Doğurduğu Bazı Sonuçlar”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi: 52-67.
- DİSK. www.disk.org.tr. 18 Ocak 2016. <http://disk.org.tr/2016/01/kidem-tazminati-is-guvencemizdir-dokunma-2/> , 18.02.2016.
- GÖDE, M. H.(2015). Türkiye'deki Kıdem Tazminatı Uygulamalarının Hukuki Sonuçları ve Derleyici Politikalar. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma ekonomisi ve Endüstri İlişkileri.
- GÜLOĞLU, T. KORKMAZ, A. ve KİP, M. (2003). “Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi: 51-96.
- HAK-İŞ. www.hak-is.org.tr. 11 Temmuz 2011.  
[http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=247:hak-konfederasyonunun-kidem-tazminati-konusuna-yaklaimi&catid=9:basnacklamas&Itemid=21](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=247:hak-konfederasyonunun-kidem-tazminati-konusuna-yaklaimi&catid=9:basnacklamas&Itemid=21), 18.02.2016.

- HOFER, H.(2007). “The Severance Pay Reform İn Austria”, Cesifo Dice Report: 41-47.
- HOLZMANN, R. ve VODOPIVEC, M. (2011). Reforming Severance Pay An international Perspective. Washington: World Bank.
- HUR, J. (2004). Korean Severance Pay Reform:For Old-age Income Security or Coverage Expansion?, World Bank. Washington.
- IŞIKLI, A.(2005). İş Hukuku. İmaj Yayınevi, Ankara.
- KARABULUT, Ö.(2008). “Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı”, Hukuk Gündemi Dergisi: 77-81.
- KAYA, P.(2005). “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları”, İş Güç: 179-194.
- KAYGUSUZOĞLU, M.(2010). “Kıdem Tazminatı Karşılığı Uygulamasının Muhasebe Standardı (IAS-TMS 19) Kapsamında Değerlendirilmesi” Muhasebe ve Finansman Dergisi: 173-191.
- KOMAN, R, SCHUH,U. ve WEBER, A. (2005). “The Austrian Severance Pay”. Journal of European Economics: 255-274.
- KORKMAZ, A. KORKUT, G. ve AŞKIN, B. (2012). “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve Fon Tartışmaları”, Dayanışma Dergisi: 32-44.
- KUTAL, M. (1985). “Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve İş Kanununun Uygulanmasından Kıdem Tazminatı Bakımından Doğan Başlıca Sorunlar”, Sosyal Siyaset Konferansları: 111-146.
- KUTAL, M(2006). “Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası: 396-405.
- LİMON, R.(2015). “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, İş ve Hayat: 147-170.
- LİMONCUOĞLU, S.(2010). “Karşılatırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, www.aso.org.tr. Şubat 2010.  
<http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/dosyaocaksubat2010.pdf>, 16.05.2015.
- LİMONCUOĞLU, S.(2007). “Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi: 289-317.
- OCAK, S.(2013). “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal güvenlik Hakları Nedeniyle İhbar Feshinde İhbar Tazminatı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi: 573-608.
- OECD, [www.oecd.org.http://www.oecd.org/finance/private-pensions/37696176.pdf](http://www.oecd.org/finance/private-pensions/37696176.pdf), 17.02.2015.
- OECD, PENSIONS AT A GLANCE 2013: COUNTRY PROFILES – ITALY, [www.oecd.org.http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2013-profile-Italy.pdf](http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2013-profile-Italy.pdf), 13.12.2015.
- OKAY, S. (1975). “Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye’deki Uygulaması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*: 105-124.
- ORHAN, K. ve KUMAŞ, H. (2011). *Kıdem Tazminatı*. Gazi Kitap Evi, Ankara.

- ÖZDEMİR, C. (2011). "İş Kanunu Gereği Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Halleri", *Çözüm Dergisi*: 329-338.
- ÖZSUCA, Ş. (1998). *İşsizlik ve Emek Piyasası*. İmaj Yayınevi, Ankara.
- REİSOĞLU, S. (1976). 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Tutis Yayınları, Ankara.
- sendika.org. [www.sendika.org](http://www.sendika.org). 7 Kasım 2013. <http://www.sendika.org/2013/11/disk-genel-sekreteri-arzu-cerkezoglu-kolelige-karsi-direnecegiz/>, 18.02.2016.
- TOPALHAN, T. (2013). *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*, Merdiven Yayıncılık, Ankara.
- TOPALOĞLU, S. CAMKURT, M. (2007). "İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı", *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*: 51-67.
- TUİK. «İşgücü İstatistikleri, Kasım 2015.» [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr). 15.02.2016. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21576>, 18.02.2016.
- TUNCAY, C. (2004). "Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Çıkarılsın Ama", *İşveren Dergisi*.
- TURAN, K. (1989). *Kavram Olarak Kıdem Tazminatı, Gelişmeler ve Fon Tasarısı Semineri*, Kiplas Yayınları, İstanbul.
- UĞUR, S. (2009). "Kıdem Tazminatı Fon Sistemi", *Çimento İşveren Dergisi*: 4-19.
- ULUĞ, G. (2007). Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği. *Doktora Tezi*. İstanbul.
- ÜNSAL, E. (2007). "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler", *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*: 31-40.
- ÜSTÜN, G. Kıdem Tazminat Fonu Taslağının Tam Metni ve Cevapsız Sorular, [www.milliyet.com.tr](http://www.milliyet.com.tr). <http://www.milliyet.com.tr/Ekonomi/HaberDetay.aspx?aType=HaberDetayArsiv&KategoriID=3&ArticleID=504781>, 17.02.2016
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2005/4441 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2005/4441).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2005/3625 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2005/3625).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2008/29715 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2008/29715).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2006/18186 (Yargıtay 9. Hukuk Mahkemesi, 2006/18186).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. 2004/124 (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2004/124).



## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNDE ÖNLİSANS PROGRAMLARI: TÜRKİYE'DEKİ UYGULAMA VE ABD' DEKİ UYGULAMA İLE KARŞILAŞTIRILMASI

### OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSOCIATE DEGREE PROGRAMMES: COMPARING IMPLEMENTATION IN TURKEY AND IMPLEMENTATION IN USA

Yrd. Doç. Dr. Yeliz YEŞİL<sup>1</sup>,  
Arş. Gör. Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ<sup>2</sup>

#### ÖZ

Günümüzde iş ortamlarında çalışanların güvenliğinin sağlanması ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması, önem arzeden konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları dünyada çalışma hayatının en önemli problemlerinden birini oluşturmaktadır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler yapılmıştır, fakat iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasında bu alanda çalışacak uzmanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve çalışanların eğitimi yadsınamaz bir konudur. Örgütler bu alandaki kalifiye eleman ihtiyacının bir kısmını yüksek öğrenim kurumlarının bu alanda öğretim hizmeti veren birimlerinden yetiştirdiği İSG uzmanı ve/veya teknikerlerle karşılamaktadır. Türkiye'de bu alandaki ihtiyaçları karşılamak için üniversitelerin meslek yüksekokullarında programlar açılmaya başlanmıştır. Bu programların amacı İSG teknikerleri/İSG personeli uzmanı yetiştirmektir. Bu çalışmanın amacı; Türkiye'de İSG programlarının üniversite ve meslek yüksekokullarındaki uygulamalarına ve bu bağlamda çalışanın İSG eğitimine değinilmesi ve Amerika'daki bu alanda öğretim hizmeti veren iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarıyla karşılaştırılmasıdır. Birinci bölümde giriş, ikinci bölümde kavramsal çerçeve, üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliğinde eğitim, dördüncü bölümde Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin hukuki ve kamusal niteliği, beşinci bölümde Türkiye'de İş Güvenliği Uzmanı Yetiştirilmesinde Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Programlarının İncelenmesi, altıncı bölümde Türkiye'deki uygulama ve ABD'deki uygulamanın karşılaştırılması yapılmış ve en son kısımda sonuç ve değerlendirmeye yer verilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Eğitim, Üniversite.

**Jel Kodları:** K32, I23, J44

#### ABSTRACT

Nowadays employee security and healthy work conditions are very important. In the world work accident and occupational illness are important problems. There are some procedures about occupational health and safety in Turkey, but occupational health and safety training at associate degree programmes and employee training at organizations are very important for decreasing work accident and occupational illness. The organizations supply some of qualified occupational health and safety specialists and technicians requirements from associate degree programmes which have occupational health and safety programmes. In Turkey so many vocational schools opened occupational health and safety programmes. These programmes' purposes are training up occupational health and safety specialists and occupational health and safety technicians. This study's aim is to determine occupational health and safety programmes application at vocational

<sup>1</sup> Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Söğüt Meslek Yüksekokulu, yeliz.yesil@bilecik.edu.tr.

<sup>2</sup> Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oasonmez@sakarya.edu.tr.

*schools and according to this employee's occupational health and safety training at organizations and to compare occupational health and safety programmes between Turkey and U.S.A. At the first part introduction, at the second part the terms, at the third part occupational health and safety training are given, at the fourth part occupational health and safety training's legal and public properties are given, at the fifth part vocational school's programmes are analyzed, at the sixth part implementation in Turkey and comparing implementation with U.S.A. are given and at the last part result and evaluation is given.*

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Training, University.

**Jel Codes:** K32, I23, J44

## 1.GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği konusu tarihsel süreçte 19. yüzyılda sanayi devriminin meydana getirdiği olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla üzerinde durularak gündeme gelmiştir. Günümüzde de sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması bağlamında önem arz etmektedir. İşyerlerinde güvenli çalışma ortamının sağlanması için bu alanda yetişmiş işgücünün istihdam edilmesi gerekliliği söz konusu olmuştur. Bu alanda yetişmiş işgücü olarak iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uzmanlarının çalıştırılması zorunluluğu Türkiye’de son dönemde çıkan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da yer almıştır. Bu gereklilikle birlikte bu alanda yetişmiş işgücü ihtiyacının sağlanması noktasında üniversiteler bu alanda bölümler açmaya başlamıştır. Üniversitelerde bu alanda eğitim veren birimlerden birisi de meslek yüksekokullarıdır. 6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte Türkiye’de üniversitelerin meslek yüksekokullarında açılan İSG programlarının sayıları yıldan yıla giderek artmaya başlamıştır. Bu bağlamda bu çalışma ile Türkiye’de İSG programlarının üniversite ve meslek yüksekokullarındaki uygulamalarına değinilmiş ve Amerika’da uzman yetiştirme amaçlı üniversiteler bünyesinde verilen İSG eğitim programlarıyla karşılaştırılmıştır

Bu çalışmanın birinci bölümde giriş, ikinci bölümde kavramsal çerçeve, üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliğinde eğitim, dördüncü bölümde Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin hukuki ve kamusal niteliği, beşinci bölümde Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanı Yetiştirilmesinde Türkiye’deki Meslek Yüksekokulları Programlarının İncelenmesi, altıncı bölümde Türkiye’deki uygulama ve ABD’deki uygulamanın karşılaştırılması yapılmış ve en son kısımda sonuç ve değerlendirmeye yer verilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmanın ana konusu olan iş sağlığı ve güvenliği ve eğitim konuları aşağıda iki ayrı başlık altında kavramsal boyutuyla açıklanmıştır.

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünyada ve Türkiye’de sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin sonucunda çalışanlar da işe bağlı olarak sağlık ve güvenliklerine ilişkin sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Önemsiz gibi görünen bu sorunlar işin verimliliği ve güvenliğine karşı tehdit olmaya başlaması ile önemsenmeye başlanmış ve bunun ilgili tedbirlerin gerekliliği üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu aşamada yapılan çalışmalar sonucu işyerlerinde çalışma düzenini ve koşullarını kapsayan bir takım kurallar ve kanunlar yürürlüğe konmuştur. Ancak geçen zaman içinde bu düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmüş ve soruna daha değişik açılardan yaklaşılması gerekliliği baş göstermiştir. Bunun üzerine yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı

doğmuş, konuya bilimsel olarak yaklaşılmaya başlanmıştır (Akyüz, 1980: 2' den aktaran Güngör, 2008: 42).

Bu kavrama ilişkin ILO 1950 yılında, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tanımını şöyle yapmıştır: "Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyum sağlamak." şeklinde bir tanımlama yapmıştır (Birleşik Metal İşçileri Sendikası DİSK, 2002: 5).

Süzek'e göre (1985) de iş güvenliği; işyerlerinde işin yapılmasıyla ortaya çıkan tehlikelerden, gerçekleşme olasılığı olan kazalardan, sağlığı risk altına sokabilecek durumlardan korunmak ve daha uygun bir çalışma ortamı yaratmak için yapılan çalışmalar, alınan ve alınması gereken önlemler olmaktadır (Coşkun, 2015: 4).

Sabuncuoğlu'da (2000: 262) bu kavramı geniş anlamda açıklamış ve İSG kavramı, işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dâhil eden bir kavram olarak belirtmiştir.

## 2.2. Eğitim

Eğitim, işle ilgili yetkinliklerin çalışanlarca öğrenilmesini kolay hale getiren örgüt tarafından planlanmış çabayı ifade etmektedir. Bu yetkinlikler işte başarılı performans göstermek için çözümlerle ilgili olan bilgi, beceri veya davranışları içermektedir (Noe, 2009: 4).

Eğitim kavramının kelime anlamı dışında diğer alanlarda da yer alan geniş bir kavramdır, öyleki insan kaynakları açısından da eğitim konusu ele alınmıştır ve Uğur' a göre (2008: 116) de insan kaynakları açısından eğitim; örgütte görevli çalışanların işlerini daha rasyonel yapabilmeleri için onlara dönük bilgilendirme; tutum ve davranışlarını şekillendirme ile yeni beceri ve alışkanlıklar kazandırma faaliyetlerinin tümü olarak tanımlanmaktadır. Eğitim olmadan çalışanlarda verimlilik artışı sağlanamaz, birçok çalışma eğitim ve performans, örgütsel bağlılık, verimlilik arasındaki olumlu ilişkiyi ortaya koymuştur.

## 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİM

Meslek yüksekokulları, iş dünyasında işgücü ihtiyacının karşılanmasında kalifiye eleman yetiştirilmesinde ve eğitilmesinde rol oynayan eğitim kurumlarından birisi olan meslek yüksekokullarının amacı da; yeterli bilgi ve beceriye sahip, endüstri, sanayi ve hizmet sektörlerinin rekabet gücünü arttıracak ara kademe insan gücünü yetiştirmektir. Görüldüğü üzere meslek yüksekokulları iş sağlığı ve güvenliğindeki insan gücünün yetiştirilmesinde en uygun kurumlardan birisi olduğu anlaşılmaktadır (Özgüler ve Koca, 2013:16).

Yeterlilikleri sürekli tartışılrsa da, halen sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara elemanları yetiştiren meslek yüksekokullarımızın fonksiyonu tartışılmayacak kadar önemlidir. Mesleki eğitim öğrencileri, okulda gördükleri dersleri atölye ve işyerlerinde uygulamalı olarak da gördüklerinden iş güvenliği konusunda yeterlik sahibi olmaları gereklidir (Akalp ve Kaya, 2015: 65).

Küreselleşmenin yaşandığı günümüz koşullarında sürekli gelişen teknoloji ve sanayileşme ile birlikte işyerlerindeki olumsuz çalışma koşulları çalışanların sağlık ve güvenliklerini

tehdit etmektedir. Bunu önleyebilmek amacıyla, uzun yıllardan beri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli uygulamaların gerçekleştirildiğini, bu uygulamaların ülkelere ve sektörlerimize göre farklılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, günümüzde her çalışanın sahip olması gereken bir insanlık hakkı olup, işletmelerin bu konuda belirlenmiş yasalara uyması gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında, insan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından birinin bu kaynağın etkin kullanımı ile verimliliğin ve niteliğin yükseltilmesi olduğunu söylemek mümkündür. İşgücü verimliliği ile ilgili önemli kriterlerden biri de sağlıktır. İş sağlığı ve güvenliği konularını içeren koruma işlevi; işletmelerde güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli insan davranışının sağlanmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarının doğuran nedenlerin saptanarak ortadan kaldırılmasını ve bunların sebep olduğu kayıp zamanın azaltılarak verimliliğin yükseltilmesini amaçlar. İşyerlerinde böylesi bir ortamı sağlayabilmek için, yasalara ve konuya ilişkin mevzuata uyumun yanı sıra gerek çalışanların gerekse işverenlerin, sağlık ve güvenliğe öncelik veren rollerini benimsemeleri, güvenlik kültürünün kurumda yerleşmesini sağlayacak inanca sahip olmaları, bu konuda gerekli tutumu sergilemeleri ve ayrıca sosyal sorumluluk göstermeleri gerekmektedir (Tüzüner ve Öztaş, 2011: 138-139).

Alli'ye göre (2005) İSG alanında belirlenen ilke ve standartların en önemli hedefi çalışmanın güvenli ve sağlıklı ortamlarda gerçekleştirilmesidir. Bu hedefe ulaşmanın yollarından biri de taraflar arasında sağlanacak işbirliği ile eğitime gereken önemin verilmesidir. Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları açısından yaşamsal öneme sahiptir (Kılış ve Demir, 2012: 25). İşverenin İSG eğitimlerini verme yükümlülüğüne karşılık ilgili yönetmeliğin 5. maddesinde işçinin de verilen eğitimlere katılma ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uyma yükümlülüğü vardır. Tarafların eğitimin önemi konusunda yeteri kadar bilinçli olmamaları, eğitimin gereklerini yerine getirmede gösterdikleri özensizlik ve eğitimin doğru uygulandığı takdirde ancak etkili sonuçlara ulaşılacağına ilişkin görüş ve düşünceler, İSG' ne yönelik nerdeyse tüm yönetmeliklerde, işçi ve işverenin eğitim yükümlülüğüne vurgu yapılmasına neden olmuştur (Kılış ve Demir, 2012: 35). Kaldı ki pek çok araştırma da İSG eğitiminin işyerlerinde İSG kültürü oluşumuna pozitif bir katkı sağladığı ifade edilmektedir (Arpat, 2015; Dursun, 2012; Demirelek, 2005). Arpat (2015)' e göre bu katkı işyerindeki güvenlik kültürünü doğrudan pozitive evirmesinin yanı sıra, güvenlik kültürünün diğer boyutları üzerinde oluşturduğu pozitif ve yüksek etki ile de dolaylı katkı sağlamaktadır.

Her işyeri yapılan işin niteliğine bağlı olarak sağlık ve güvenlik açısından tehlikeler barındırmaktadır. Bu tehlikelerin yol açtığı olumsuz sonuçların sadece % 2'si önlenemez nitelikte iken, % 98' i önlenemez niteliktedir. İSG alanında yapılan çalışmaların amacı da, sağlık ve güvenlik tehlikelerinden ve bunların yarattığı risklerden arındırılmış çalışma ortamlarının sağlanmasıdır. Özüde yaşama hakkının korunmasını içeren İSG çalışmaları artık günümüzde tüm dünya ülkelerinde önem kazanan bir alanı oluşturmaktadır. Uluslararası kuruluşların ulusal mevzuatları oluşturmadaki yol göstericiliği ve konunun önemi hemen her ülkenin mevzuatında İSG ile ilgili düzenlemelerin yer almasını sağlamıştır. Ancak uygulamada ülkeden ülkeye farklılıklar bulunmaktadır. Son dönemde taraflarda güvenlik bilincinin ve önleme kültürünün oluşturulmasına verilen önem artmıştır. Bu yeni anlayış içinde İSG eğitimleri önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır. Çünkü eğitim yolu ile kişinin edindiği bilgileri uygulamaya dönüştürerek davranış değişikliğinin sağlanması böylece İSG' ne ilişkin doğru davranış modellerinin kazandırılması mümkündür (Kılış ve Demir, 2012: 23).

Son çeyrek yüzyılda hızla ilerleyen teknolojik altyapılar üretim işletmelerini ileri teknoloji ile üretim yapmaya zorlamaktadır, ileri teknoloji ile yapılan üretim işletmelerde çalışan

işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha kapsamlı eğitim almaları gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle İSG açısından eğitim daha zorunlu hale gelmektedir, çünkü günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıklarında artış söz konusudur. Avrupa Birliği ile yapılan müzakerelerde en önemli satırbaşlarından bir tanesinin de iş sağlığı ve güvenliği olduğu bilinmektedir. Uluslar arası çalışma örgütü (ILO)' nun verilerine göre dünyada her yıl 1,2 milyon kişi iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmektedir, bu rakamında her yıl daha da artacağı düşünülmektedir. (ILO)' nun verilerine göre bu ölümlü kazaların büyük bir çoğunluğu gelişmekte olan ülkelerde meydana gelmektedir. Çalışan kişilerin almış oldukları eğitimlerin yetersizliği veya hiç eğitim almamaları veya alamamaları bu sonucu meydana getirmektedir (Arpat vd., 2014: 282-283).

#### 4. TÜRKİYE' DE İSG EĞİTİMİNİN HUKUKİ VE KAMUSAL NİTELİĞİ

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusundaki çalışmalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışmaları ve 6331 sayılı kanunla birlikte getirilen yeniliklerle artarak devam etmektedir. İSG uzmanının yetiştirilmesi için bu alanda verilen eğitimlerle mümkün olmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre her işyerine iş güvenliği uzmanı çalıştırma gerekliliğine ya da İSG hizmeti veren ortak sağlık güvenlik birimlerinden İSG hizmeti almaya yönelik birtakım yenilikler getirilmiştir (Toprak İşveren Sendikası, 2016). Buna göre;

- İSG profesyonelleri, özel eğitim gören ve mesleki yeterliliğini sınavla ispatlayan kişiler arasından Bakanlıkça yetkilendirilecektir.
- Gerekli şartları taşınması durumunda, işverenin kendisi de İSG hizmetini üstlenebilecektir.
- Bu profesyoneller, yetkileri kapsamında işverene karşı sorumlu olacaktır. İSG profesyonelleri, işverenin tedbir almadığı hayati tehlike arz eden riskler bulunması durumunda ise doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuracaktır.
- İş kazasının meydana gelmesi durumunda ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanı (veya işyeri hekiminin) yetki belgesi askıya alınacaktır.

İSG eğitiminin içeriği Türkiye'de 15 Mayıs 2013 tarih ve 28648 sayılı resmi gazetede belirtilen "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te belirtilmiştir ve bu eğitimlerin amacının çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemek olduğu belirtilmiştir. Yönetmeliğin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları kapsadığı belirtilmiştir. Yönetmelikte ayrıca "*iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verileceği ve herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verileceği*" vurgulanmıştır.

Türkiye'de üniversitelerin İSG uzmanı ve teknikerlerin yetiştirmesindeki rolünün yanı sıra İSG uzmanlığı için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın açmış olduğu programlarla da İSG uzmanlığı için temel eğitim programı açılmıştır. Bu eğitimin içeriği de Tablo 1'de belirtilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere; iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik konular (riskler, ergonomi, hijyen vb.), iş kazaları vb. konular vardır.

Tablo 1: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG Uzmanlığı Temel Eğitim Programı

1.	Açılış, Tanışma, Programın Tanıtımı Ve Ön Test Uygulaması
2.	İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Kavram Ve Kurallarının Gelişimi
3.	İş Sağlığı Ve Güvenliğine Genel Bakış Ve Güvenlik Kültürü
4.	Türkiye’de Ve Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliği
5.	Temel Hukuk
6.	İş Hukuku
7.	Kanunlarda İş Sağlığı Ve Güvenliği
8.	Ulusal Ve Uluslararası Kuruluşlar Ve Sözleşmeler
9.	İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri
10.	İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları
11.	İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri
12.	Risk Yönetimi Ve Değerlendirmesi
13.	Çalışma Ortamı Gözetimi
14.	İş Hijyeni
15.	İşyeri Bina Ve Eklentileri
16.	Fiziksel Risk Etmenleri
17.	Kimyasal Risk Etmenleri
18.	Biyolojik Risk Etmenleri
19.	Psiko-sosyal Risk Etmenleri
20.	Ergonomi
21.	Korunma Politikaları
22.	Kaynak İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği
23.	Elektrikle Çalışmalarda İş Sağlığı Ve Güvenliği
24.	Kaldırma Araçlarında İş Sağlığı Ve Güvenliği
25.	Motorlu Araçlarda İş Sağlığı Ve Güvenliği
26.	El Aletlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği
27.	Bakım - Onarım İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği
28.	Yangın
29.	Acil Durum Planları
30.	Sağlık Ve Güvenlik İşaretleri
31.	Havalandırma Ve İklimlendirme Prensipleri
32.	Basınçlı Kaplarla Çalışmalarda İş Sağlığı Ve Güvenliği
33.	Kapalı Alanlarda Çalışmalarda İş Sağlığı Ve Güvenliği
34.	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda İş Sağlığı Ve Güvenliği
35.	Elle Kaldırma Ve Taşıma İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği
36.	Yüksekte Çalışmalarda İş Sağlığı Ve Güvenliği
37.	İnşaat İşyerlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği
38.	Maden İşyerlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği
39.	Kişisel Koruyucu Donanımlar
40.	İş Ekipmanlarının Tasarım, İmalat Ve Kullanımında İş Sağlığı Ve Güvenliği
41.	İş Kazaları
42.	Sağlık Gözetimi Ve Meslek Hastalıkları
43.	İş Güvenliği Yönünden Yapılması Gereken Kontroller Ve Düzenlenecek Belgeler
44.	Çalışma Yaşamında Özel Politika Gerektiren Gruplar
45.	Vardiyalı Çalışma Ve Gece Çalışması
46.	Çalışma Hayatında Etik
47.	Yetişkin Eğitimi, İşyerinde Sağlık Güvenlik Eğitimi Ve İletişim
48.	Tarım, Ormancılık Ve Hayvancılık Faaliyetlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği
49.	Değerlendirme ve Son Test
50.	İşyerinde Pratik Uygulamalar

**Kaynak:** İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2016). “İş Güvenliği Uzmanlığı Temel Eğitim Programı”. [www3.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/.../isggm/dosyalar/igu\\_temel\\_egitim,4.7.2016](http://www3.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/.../isggm/dosyalar/igu_temel_egitim,4.7.2016).

Ayrıca İSG programından mezun olan tekniker unvanına sahip bireyler tehlike sınıfına göre ve İSG alanında uzmanlık alabilmektedir. Tehlike sınıfına göre uzmanlık için bakanlığın yetkilendirdiği kurumlarda 220 saatlik bir eğitimi almak zorundadır. Bu amaçla bu eğitimleri veren kurumlardan bir tanesi de Türkiye'de kurulan ilk çalışma enstitüsü olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)' dir. Bu kurum Türkiye'de güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı, işyerlerinde meydana gelebilecek olası kazaları ve yaralanmaları önlemeyi, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmeyi, çalışanlara ve işverenlere sosyal güvenlik hakkında iş hukuku açısından hak ve yükümlülüklerini öğretmek, iş barışını sağlamayı, böylece ulusal ekonomiye ve kalkınmaya destek vermeyi amaçlayan bir kurumdur (ÇASGEM, 2016). Bu bağlamda çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunarak; bakanlık, bağlı kuruluşlarla ilgili kuruluşların personeli, özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personele eğitimler düzenlemektedir. ÇASGEM bünyesinde tehlike sınıflarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitim programı içeriği Tablo 2' de belirtilmiştir. Tablo 2' ye göre verilen eğitimler de üç temel konuya bölünmüş; genel konular, sağlık konuları ve teknik konularından meydana gelmiştir.

Tablo 2: Tehlike Sınıflarına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı (ÇASGEM)

<b>Genel Konular</b>	Çalışma Mevzuatı İle İlgili Bilgiler,
	Çalışanların Yasal Hak Ve Sorumlulukları,
	İşyeri Temizliği Ve Düzeni,
	İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sonuçlar
<b>Sağlık Konuları</b>	Meslek Hastalıklarının Sebepleri,
	Hastalıktan Korunma Prensipleri Ve Korunma Tekniklerinin Uygulanması,
	Biyolojik Ve Psiko-sosyal Risk Etmenleri,
	İlk Yardım
<b>Teknik Konular</b>	Kimyasal, Fiziksel Ve Ergonomik Risk Etmenleri,
	Elle Kaldırma Ve Taşıma,
	Parlama, Patlama, Yangın Ve Yangından Korunma,
	İş Ekipmanlarının Güvenli Kullanımı,
	Ekranlı Araçlarla Çalışma,
	Elektrik, Tehlikeleri, Riskleri Ve Önlemleri,
	İş Kazalarının Sebepleri Ve Korunma Prensipleri ile Tekniklerinin Uygulanması,
	Güvenlik Ve Sağlık İşaretleri,
	Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı,
	İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Kuralları Ve Güvenlik Kültürü,
Tahliye Ve Kurtarma	

**Kaynak:** ÇASGEM, "Tehlike Sınıflarına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı". <http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-8/tarihce.html>, 06.07.2016.

Çalışanların İSG alanında eğitilmesi anlamında yönetmelik gereğince belirtilen eğitim konuları çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ÇASGEM kurumları diğer kurum ve kuruluşlarca verilen eğitimlerle İSG teknikerleri İSG uzmanı olabilmektedir. Her iki kurum eğitimlerindeki başlıklar yönetmelik esas alınarak detaylandırılarak düzenlenmiş, bakanlık bünyesinde verilen eğitimde İSG uzmanı temel eğitim programı olmasından dolayı daha detaylı olduğu Tablo 1' de görüldüğü üzere anlaşılmaktadır.

## 5. TÜRKİYE’DE İŞGÜVENLİĞİ UZMANI YETİŞTİRİLMESİNDE TÜRKİYE’DEKİ MESLEK YÜKSEKOKULLARI PROGRAMLARININ İNCELENMESİ

YÖK’ün 2015 yılı açıklaması ile Türkiye’de 114 devlet üniversitesi ve 76 vakıf üniversitesi vardır. 854 meslek yüksekokulu devlet üniversitesinde ve 93’ü de vakıf üniversitesinde olmak üzere toplamda 955 meslek yüksekokulu vardır. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği programları ÖSYM tercih kılavuzlarından faydalanılarak yıllara göre incelenmiştir. ÖSYM tercih kılavuzları ÖSYM resmi sitesinden indirilerek üniversitelerdeki iş sağlığı ve güvenliği bölümleri tek tek ele alınmış, bölüm sayıları tespit edilmiş, bunun sonucunda devlet ve vakıf üniversiteleri ayrımı yapılarak tablolar oluşturulmuştur.

Tablo 3: Devlet Üniversitelerinde Meslek Yüksek Okullarındaki İSG Programları ve Öğrenci Sayıları

Yıllar	1.Öğretim Program Sayısı	1.Öğretim Öğrenci Sayısı	2.Öğretim Program Sayısı	2.Öğretim Öğrenci Sayısı	Uzaktan Öğretim Program Sayısı	Uzaktan Öğretim Öğrenci Sayısı
2010	9	385	4	180	-	-
2011	8	345	3	150	1	50
2012	16	700	7	380	1	50
2013	18	950	10	500	2	250
2014	34	1655	22	1080	5	600
2015	34	1460	19	900	5	600

**Kaynak:** ÖSYM (2016).2010-2015 yılları arasındaki ÖSYM Tercih Kılavuzu, <http://www.osym.gov.tr/TR,763/kilavuzlar.html>, 6.7.2016.

Tablo 3’ de elde edilen verilere göre 2010 yılından sonra üniversitelerde açılmaya başlayan iş sağlığı ve güvenliği bölümleri 1. ve 2. öğretim olarak eğitim vermeye başlamıştır. 2012 yılında çıkan 6331 sayılı İSG yasasından sonra üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği bölümü sayısında özellikle birinci öğretim de dikkate değer bir artış olmuştur. Bu artış da çıkan kanunun etkisi olduğu şüphesizdir. İkinci öğretim sayıları da birinci öğretim gibi artış göstermektedir.

Birinci ve ikinci öğretime alternatif olarak zaman ve mekân bağımsızlığı sağlayan, sanal ortamda derslerin işlendiği, öğrencilerin istediği zaman derslerini tekrar izleyebildiği bir üniversite eğitimi sunan uzaktan öğretimde de iş sağlığı ve güvenliği bölümleri 2011 yılından itibaren açılmıştır (Tablo 3). Çalışmada ele alınan yıllar içerisinde tabloda görüldüğü üzere bu bölümlere ihtiyaç duyulduğundan bölüm sayıları hızla artmıştır. 2015 verilerine göre 114 devlet üniversitesinde 854 meslek yüksekokulunda bugün meslek yüksekokullarında 34 birinci öğretim eğitim veren iş sağlığı ve güvenliği programının var olduğu tercih kılavuzu ile tespit edilmiş ve meslek yüksekokulları içerisinde de 1.öğretim programının yaklaşık olarak % 2 olduğu, 2010-2015 yılları arasında 1.öğretim bölüm sayısı yaklaşık olarak 4 kat artış gösterirken öğrenci sayısı da aynı şekilde yaklaşık olarak 4 kat artış göstermiştir. İkinci öğretimde hem program sayısı hem de öğrenci sayısı da yaklaşık 5 kat artış göstermiş, uzaktan öğretim program sayısı da 2011 yılından itibaren olduğu tespit edilmiş 2011-2015 yılları arasında 5 kat artmış, öğrenci sayısı da 12 kat artış göstermiştir.



Tablo 4: Vakıf Üniversitelerinde Meslek Yüksek Okullarındaki İSG Programları ve Öğrenci Sayıları

Yıllar	1.Öğretim Program Sayısı	1.Öğretim Öğrenci Sayısı	2.Öğretim Program Sayısı	2.Öğretim Öğrenci Sayısı	Uzaktan Öğretim Program Sayısı	Uzaktan Öğretim Öğrenci Sayısı
2010	2	75	1	45	-	-
2011	2	70	1	40	-	-
2012	3	130	1	40	-	-
2013	15	693	2	90	2	175
2014	20	958	8	354	4	450
2015	21	976	10	417	4	250

**Kaynak:** ÖSYM (2016).2010-2015 yılları arasındaki ÖSYM Tercih Kılavuzu, <http://www.osym.gov.tr/TR,763/kilavuzlar.html>, 6.7.2016.

Türkiye’de eğitim öğretim veren vakıf üniversitelerindeki meslek yüksekokullarındaki program sayısı 2015 verilene göre toplamda (1-2 ve uzaktan) 35’ tir. İş sağlığı ve güvenliği programı açan üniversite sayısı da Tablo 4’egöre de giderek artış göstermiştir. Vakıf üniversitelerinde genel anlamda öğrenci alırken ücretli, tam burslu, % 25 burslu, %50 burslu ve % 75 burslu öğrenci kontenjanları belirlenerek ÖSYM tercih kılavuzunda yer almaktadır. Çalışmada bu ayrımı yapmadan devlet üniversitelerinde oluşturulan tablo gibi sadece 1., 2. öğretim ve uzaktan öğretim olarak incelenmiştir. Bu tabloya göre 2015 yılında vakıf üniversitelerinin hemen hemen yarısında 2.öğretim eğitim veren programın olduğu ve uzaktan eğitim veren programda % 30’ unda açılmıştır (2015 verilerine göre Tablo 4). 2010-2015 yılları arasında 1.öğretim program sayısı 10 kat artarken öğrenci sayıları da yaklaşık olarak 13 kat artış göstermiş, 2. öğretimde de program sayısı da 10 kat artarken öğrenci sayısı yaklaşık olarak 9 kat artış göstermiş, uzaktan öğretimde ise 2013 yılından itibaren öğrenci alımı olmuş program sayısında ikinci yılda (2014) 2 kat artış gösterirken daha sonraki sene düşerek öğrenci sayılarının da değişkenlik göstermiştir (2013=175 öğrenci, 2014=450, 2015=250 bkz.tablo 4).

## 6. TÜRKİYE’ DEKİ UYGULAMA VE ABD’DEKİ UYGULAMANIN KARŞILAŞTIRILMASI

OSH hareketinin amacı ABD’de çalışan herkese güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlayarak insan kaynaklarını korumaktır ve bu da ancak işyerindeki tehlikeleri azaltarak gerçekleştirilecektir. OSH ilkelerine göre işveren işyerini kazaya veya ciddi yaralanma ve ölüme yol açacak tehlikelerden uzak tutmakla yükümlüdür. Birkaç özel durum hariç bu kavramlar bir veya daha fazla işçi çalıştıran tüm işverenleri kapsamaktadır. OSH hareketi üç kurumun kurulmasına neden olmuştur: 1) OSHA (Occupational Safety and Health Administration) işçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının ve bunların uygulanması için gereken kuralların ve kanunların oluşturulmasından sorumlu kuruluştur ve OSHA Çalışma Bakanlığı’na bağlı olarak çalışmaktadır, 2) OSHRC (Occupational Safety and Health Review Commission) bağımsız çalışan bir kurumdur. İşverenlerin OSHA’ ya karşı açtığı davalarla ilgilenir ve sonuçlandırır, 3) NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) Sağlık ve insan servisleri bölümüne bağlı olarak çalışır. NIOSH araştırma ve eğitim yapmak, veri toplamak, kriterleri oluşturmak ve OSHA’ ya yeni kavram ve standart önermekten sorumludur (Baradan, 2016).

OSHA bunun sağlanması için çeşitli yönetmelikler yayınlamış ve bunların ihlali halinde işverenlere ağır cezalar verilmesine dayalı bir sistem oturtmuştur. Sonuçta da OSHA standartlarının faydaları kaza oranlarında ki düşüşlerle görülmüştür (Yıldırım ve Kuruoğlu, 2013: 106).

ABD'deki eğitim sistemine bakıldığında; bir kolej veya üniversiteye devam eden ve henüz lisans diploması almamış bir öğrenci, lisans düzeyinde öğrenim görüyor demektir. Bir lisans diploması almak, genelde yaklaşık dört yıl sürmektedir. Lisans diploması almak için eğitim veya bir "community" kolejde ya da dört yıllık bir üniversite veya kolejde başlanabilmektedir. Pek çok öğrenci, ilk iki yıl zorunlu dersleri geçmek için bir "community" kolejde eğitim almayı tercih etmektedir. Bir ön lisans diploması (AA) ile dört yıllık bir üniversite veya koleje transfer olabilmektedirler. "Bölüm", lisans eğitiminin odaklandığı belli bir alandır. Okulun üçüncü yılına başlarken bölüm seçilmesi gerekmektedir. Çoğunlukla, öğrenciler uzmanlaşmak istedikleri veya keyif aldıkları farklı bir bölümü sonradan keşfetmektedirler. Amerikan eğitim sistemi çok esnek (https://studyusa.com/tr/a/374/amerikan-egitim-sistemi,2016).

Amerika İSG mevzuatında (OSHA) Türkiye'den farklı olarak; sektörler çok tehlikeli, tehlikeli, az tehlikeli olarak sınıflandırılmamaktadır. Türkiye'deki gibi iş güvenliği profesyonelleri A, B, C olarak sınıflandırılmamaktadır. İşverenlerin iş güvenliği profesyoneli istihdam etmeleri yasal zorunluluk olmamakta ancak yukarıda da belirtildiği gibi kanunda işçilerin güvenliğinin sağlanması zorunluğu olduğu belirtilmektedir ve bu yasal yükümlülüklerin karşılanma sorumluluğu işverene ait olmuştur. Denetim mekanizmasının kuvvetli olması işverenleri yetkin kişilerle çalışmak durumunda bıraktığı görülmüştür (https://www.linkedin.com/pulse/20141119181955-38041499-amerika-da-i%C5%9F-g%C3%BCvenli-profesyoneli-nas%C4%B1-olunur,2016).

Türkiye'de meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği bölümünden mezun olanlar, İSG teknikeri unvanı almakta; İSG teknikeri veya İSG uzmanı olarak çalışabilmektedirler. İSG teknikerlerinin İSG uzmanı olabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kontrolünde yürütülen İSG uzmanlığı kursuna katılma ve düzenlenen sınavda başarılı olma şartı aranmaktadır. İSG teknikerleri, işyerlerini, işin yürütülmesi nedeniyle oluşabilecek tehlikelerden korumak ve çalışanların sağlığına zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için bir plan dâhilinde iş güvenliği ile görevli mühendise bağlı olarak çalışan kişidir. İSG teknikerlerinin görevleri (Ceylan, 2012: 96) :

- İşyerinde İSG mevzuatının gerektirdiği çalışmaların yapılmasını sağlamak,
- Çalışanlara yönelik periyodik İSG eğitimlerini planlamak ve yapılmasını sağlamak,
- İşyerlerindeki tehlikelerin belirlenmesi, risk değerlendirmesinin yapılması, tehlikelerin ortadan kaldırılması ve risklerin kontrol altına alınması için işverene önerilerde bulunmak ve bu hususlarla ilgili rapor hazırlamak,
- İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik tedbirlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaları takip etmek,
- İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,
- Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin

nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamak,

- Yangın ve patlamaların önlenmesi, yangın ve patlama durumunda önlemlerin alınması, yangından korunma teçhizatı ve araçlarının kontrol edilmesi, yangın ekiplerinin oluşturulması, yangın tatbikatı gibi yangından korunma ve yangınla mücadele çalışmalarını yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,
- İSG Kurulu toplantılarına katılmak, kurula işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,
- İşyeri Sağlık Birimi ile işbirliği içinde çalışarak işyerinin sağlık ve güvenlik durumunu, işyerinde olabilecek kaza ve meslek hastalıklarını işyeri hekimi ile değerlendirmek ve değerlendirme sonuçlarına göre önleyici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,
- İşyerinde meydana gelen kaza veya meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,
- İşyerinde yapılan inceleme ve araştırmalar için yöntemler geliştirmek, bu yöntemlerle ilgili çalışanları bilgilendirmek, her incelemeden sonra inceleme formlarını doldurmak ve gereği için işvereni bildiren sonuçlarını takip etmek, formların değerlendirme ve izlenmesi amacıyla muhafazasını sağlamak,
- Uygun nitelikteki kişisel koruyucuların seçimi, sağlanması, kullanılması, bakımı ve test edilmesi ile ilgili bilgi ve önerileri hakkında işverene rapor vermektir.

ABD'deki tanımlamaya bakıldığında; sağlık ve güvenlik teknikeri örgütün sağlık ve güvenlik aktivitelerini yönetmektedir. Teknikerlerin ana görevi çalışanlarını korumak, malzemeleri, halkı ve çevreyi iş kazası tehlikelerinden korumaktır. Güvenlik teknikerleri sıklıkla hükümet tarafından çeşitli örgütlerde resmi denetimleri ve kurallara uymama para cezalarını yönetmek için işe alınmaktadır. Diğerleri teknikerleri olmayan endüstri kuruluşları için danışman olarak çalışmaktadırlar. Sorumlulukları (OSHA Academy, 2016 ):

- İşyerindeki güvenlik ve sağlık koşullarıyla ilgili bilgi toplamak
- Sağlık ve güvenlik uzmanlarıyla çalışarak testler yapmak; işyerine ve çevreye zararı önlemek için tehlikeleri ölçmek,
- Çeşitli düzenleme içinde (ofis, fabrika ve madenler gibi ) çalışmak
- Çalışma çevresinin denetimini yapmak,
- Güvenlik standartlarına uyumun sağlanıp sağlanmadığına bakmak,
- Potansiyel toksik materyallerle ilgili örnekler toplamak,
- Potansiyel sağlık ve güvenlik tehlikeleri için çalışma alanlarını test etmek ve tanımlamak.

Eğitim düzeylerinde ise giriş pozisyonunda lise veya dengi eğitim gereklidir; ileri düzeyde pozisyon için işbaşı eğitimi ya da örgün eğitim (ön lisans derecesi veya endüstriyel güvenlik sertifikası) gereklidir (OSHAcademy, 2016). İş güvenliği profesyonellerinin uzmanlaştıkları özel alanlar başlıca şu şekilde sıralanmaktadır (<https://www.linkedin.com/pulse/20141119181955-38041499-amerika-da-i%C5%9F-g%C3%BCvenli-profesyoneli-nas%C4%B1-olunur,2016>):

- Genel iş güvenliği
- Endüstriyel hijyen
- Çevre güvenliği
- Yangından korunma mühendisliği
- Ergonomi
- Sistem güvenliği
- Risk Yönetimi
- Kayıp kontrol, kayıp önleme ve risk kontrolü (sigorta sektörü)
- Kimyasal proses güvenliği
- İnşaat güvenliği
- Enstitü iş güvenliği yönetimi (hastaneler, araştırma merkezleri, okullar (her seviye), hapishaneler gibi kurumlar)
- Ulaşım (transport) güvenliği
- İş güvenliği araştırma ve risk değerlendirme

İş güvenliği profesyonellerinin yetkinliklerinin ispatı için de çeşitli akredite sertifikasyon programları mevcuttur. Söz konusu program kriterlerini sağlayanlardan dileyenler ilgili kurumlara başvurup prosedüre göre kendilerini ispat ederek sertifika almaktadırlar. Bu sertifikalar kişilerin yetkinliklerini belgelendirdiği için de kişilere daha geniş istihdam olanakları, daha fazla ücret, vb. pek çok avantaj sağlamaktadır (<https://www.linkedin.com/pulse/20141119181955-38041499-amerika-da-i%C5%9F-g%C3%BCvenli-profesyoneli-nas%C4%B1-olunur,2016>).

Bazı community ve gençlik kolejlerinde güvenlik ve ilgili alanlarda (yangın koruma) derece verilmektedir. Bu programlardan mezun olanlar güvenlikle ilgili sınırlı pozisyonlarda işe alınmaktadırlar. Örgütlerde tehlike kontrol standartlarını gerçekleştirmektedirler. Bazı dört yıllık yüksekokul ve üniversiteler de güvenlik alanında eğitim vermektedirler. Profesyonel güvenlik kursları güvenlik ve sağlık programı yönetimi, mühendislik tehlike kontrollerinin düzenlenmesi, kaza araştırması, ürün güvenliği, çevre sağlığı ve güvenliği, sistem güvenliği, yapı güvenliği, eğitim ve öğretim yöntemleri, güvenlik performansının değerlendirilmesi ve güvenliğin davranışsal yönlerini içermektedir (Henshaw, 2007: 19).

Amerika’da da bu alanda tekniker yetiştirilmesi için de birçok üniversitede lisans, ön lisans, sertifika programları oluşturulmuştur. Bu çalışma için ele alınan ders programı tabloları Tablo 5 ve 6’ da görülmektedir. Çalışmada ele alınan konu gereği karşılaştırması yapılması için Türkiye ve Amerika’daki ön lisans düzeyindeki iş sağlığı ve güvenliği programlarındaki ders planları incelenmiştir. Türkiye örneği olarak *Dokuz Eylül Üniversitesi (Bergama MYO)*, Amerika örneği olarak da *Columbia Southern Üniversitesi* ele alınmıştır. Çalışmanın evreninin örnekleme olarak belirlenen üniversitelerin her ikisi de devlet üniversitesidir. Türkiye’de Bergama MYO’ nun bu çalışmada ele alınması diğer 34 üniversite’deki (Tablo 5) program müfredatlarını yapılan araştırmada genel anlamda temsil ettiği için tercih edilmiştir. Columbia Southern Üniversitesi Güvenlik ve Acil Durum Hizmetleri Yüksekokulu içerisinde yer alan İSG programına ele alınmasında ABD’deki diğer incelenen programlara göre müfredatının Türkiye’ye benzerlik göstermesi rol oynamıştır.

Tablo 5: Örnek Ders Planı Türkiye (Dokuz Eylül Üniversitesi-Bergama MYO)

<b>Güz Dönemi 1.Yarıyıl</b>	Türk Dili I	<b>Zorunlu Dersler</b>
	Fizik	
	Yabancı Dil I (İngilizce)	
	İş Sağlığı ve Güvenliği	
	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I	
	Kimya	
	Temel Hukuk	
	Temel Bilgi Teknolojileri Matematik 1	
<b>Bahar Dönemi 2.Yarıyıl</b>	Türk Dili II	<b>Zorunlu Dersler</b>
	Yabancı Dil Iı (İngilizce)	
	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi II	
	İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku	
	İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları	
	İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı 1	
	Afet Ve Acil Durum Yönetimi	
	Mesleki Uygulama Ergonomi İstatistik	
<b>Güz Dönemi 3.Yarıyıl</b>	İsg Yönetim Sistemleri	<b>Zorunlu Dersler</b>
	İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı II	
	Kimyasallar Ve Tehlikeleri	
	İlk Yardım Makine Ve Teçhizat I Mesleki Yabancı Dil	
<b>Güz Dönemi 3.Yarıyıl</b>	İletişim	<b>Seçmeli Dersler</b>
	Toplam Kalite Yönetimi	
	İş Güvenliği Eğitim Metotları	
	Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği	
	İş Güvenliği Kültürü	
	Bakım Tekniğinde İş Güvenliği	
	Elektrik Şebeke Tesisleri ve Güvenlik	
	Meslek Etiği Risk Etmenleri Risk Analizi	
<b>Bahar Dönemi 4.Yarıyıl</b>	Makina Ve Teçhizat II	<b>Zorunlu Dersler</b>
	Mesleki Uygulama (Staj)	
	Etiketleme Ve İşaretleme	
	İtfaiyecilik Ve Yangından Korunma	
<b>Bahar Dönemi 4.Yarıyıl</b>	Çevre Koruma	<b>Seçmeli Dersler</b>
	Ölçme Tekniği ve İş Güvenliği	
	Uyarı İşaretleri, Levha Standartları Ve Koruyucu Ekipmanlar	
	Endüstriyel Hijyen	
	AB'de İş Sağlığı ve Güvenliği	
	Taşıma ve Depolama Sistemlerinde İSG	
	İnsan Kaynakları Yönetimi	
	Endüstri Psikolojisi Madenlerde Havalandırma, Emniyet ve Sağlık Bina Yönetim Sistemleri	

**Kaynak:** Dokuz Eylül Üniversitesi Bergama MYO, “İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Ders Programı, [http://www.deu.edu.tr/ders-katalog/2015-2016/tr/bolum\\_9690\\_tr.html](http://www.deu.edu.tr/ders-katalog/2015-2016/tr/bolum_9690_tr.html), 09.07.2016.

Türkiye'deki derslerle Amerika'daki dersler de birinci dönemdeki dersler genel anlamda benzerlik göstermektedir. Buna göre her iki örnek üniversitede ilk yarıyılında genel eğitim derslerinin olduğu görülmektedir (tarih, edebiyat vb.). Her iki üniversite müfredatında tüm derslerde Amerika'daki derslerin Türkiye'ye göre sayıca daha az olduğu görülmektedir. Çevre ile ilgili derslerin Amerika'daki ders müfredatında daha fazla olduğu, ilk yardım dersinin de Türkiye'de müfredatta yer aldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6: Örnek Ders Planı Amerika (Columbia Southern Üniversitesi)

Genel Eğitim Dersleri	
Edebiyat Ve Güzel Sanatlar Bu Alanda 2 Ders Seçin	Amerikan Edebiyatı 1 Amerikan Edebiyatı 2 Sanat Değerlendirme 1 Sanat Değerlendirme Kritik Düşünce Dünya Dinleri Felsefeleri İletişim Dili
Sosyal Ve Davranış Bilimleri / Tarihi 3 Bu Alanda 1 Kurs Seçin	Mikroekonominin İlkeleri Amerikan Hükümeti Siyaset Bilimine Giriş Amerikan Devleti Ve Yerel Siyaset Genel Psikoloji Sosyolojiye Giriş Küresel Toplular Ve Kültürel Coğrafya Araştırması
Doğa Bilimleri * Bu Alanda 2 Ders Seçin	Biyoloji 1 Biyoloji 2 Mikro Biyoloji Genel Kimya 1 Genel Kimya 2 Yer Bilimi Klasik Fizik Bilimleri İlkeleri Modern Fizik Bilimleri İlkeleri
Matematik Bu Alanda 1 Ders Seçin	Beşeri İlimler Matematiği Cebir 1 Cebir 2 Sonlu Matematik Sayı Sistemleri Analiz
İngilizce Kompozisyon Bu Alanda 1 Ders Seçin	İngilizce Kompozisyon 1 İngilizce Kompozisyon 2
İşg Temelleri	Zorunlu Dersler
Tehlikeli Madde Yönetimi	
İnşaat Güvenliği	
Hukuki Boyut	
Tehlikeli Maddelerin Etkileşimi	
Yangın Önlemeye Giriş	
Yangın Davranış İlkeleri	Seçmeli Dersler
İtfaiye Emniyet Görevlisi	
İleri Yangınla İdaresi	
Yangın Önleme Organizasyonu Ve Yönetimi	
Toplum Ve Yangın Tehdit	
Toplam Çevre, Sağlık Ve Güvenlik Yönetimi	
Endüstriyel Ergonomi	
Çevre Hukuku	
Çevre Bilim Değerlendirilmesi	
Çevre Değerlendirmeleri	
Hava Kalitesi	
Atık Yönetimi	
Tehlikeli Atık Yönetimi	

**Kaynak:** Columbia Southern Üniversitesi, <http://www.columbiasouthern.edu/online-degree/safety-emer-services/occupational-safety-health/as-osh>, 04.07.2016.

Türkiye ve ABD örnek ders planlarında Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ABD'ye göre çok daha yeni gelişim gösterdiği ve verilen derslerde de dünya İSG uygulamalarına verildiği ancak ABD bu konuda örnek İSG uygulamalarına değinmediği yani diğer ülke uygulamalarına anlatan derslere programda yer vermediği anlaşılmaktadır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İSG eğitimleri üzerine yapılan bu çalışma ile Türkiye' de meslek yüksekokullarındaki İSG programları incelenmiş ve bu programlarının sayılarının bu alanda çıkan yasa ve yönetmeliklerle birlikte sayılarını arttığı anlaşılmıştır. Çıkan kanunların getirdiği zorunluluklar bu alandaki yetişmiş işgücü ihtiyacının karşılanması ihtiyacını da beraberinde getirdiği görülmektedir. Türkiye'de uzman personel ihtiyacını karşılamak amacıyla üniversitelerin açtıkları bu programların sayılarının hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde giderek artmasını, işgücü piyasalarındaki bu alana talebin yoğunluğuna yönelik olduğunu söylemek mümkündür. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu kalifiye eleman ihtiyacı eğitim kurumları tarafından karşılanmaktadır.

ABD ile yapılan karşılaştırma ile Türkiye bu alandaki ön lisans programlarında gelişmiş ülke eğitim programına benzerlikler gösteren ders planına sahip olduğu ancak ABD'deki bu çalışmada örnek olarak ele alınan eğitimin içeriğine bakıldığında çevre açısından İSG önlemlerine daha fazla yer verildiği anlaşılmaktadır. Dikkat çeken başka bir husus ise İSG denildiğinde İSG' yi sadece iş ortamı olarak sınırlandırılmamış olduğu ve iş dışındaki diğer çevre ile ele alınarak buna uygun derslerin verildiği görülmüştür. Bu durumda gelişimini tamamlayan ülkelerde İSG konusunda eğitim verilecek konuların gereksinimleri farklı olmaktadır denilebilir.

Yapılan karşılaştırma ile ilk olarak her iki ülkede de İSG teknikeri olarak görev alabilmek için belirli bir düzeyde eğitim gereklidir. Alınan eğitim İSG konusunda daha kaliteli ve verimli hizmet vermeyi sağlamaktadır. Türkiye'de ve ABD' de İSG' den sorumlu çalışanların her ikisi de çalışma ortamını meydana gelebilecek tehlikelerden korumaya çalışmakta, gerekli tedbirleri alarak güvenlik standartlarına ulaşmaya çalışmaktadırlar. ABD dünyada İSG alanında 1970 yılında oluşturduğu OSHA ile İSG' ye verdikleri önemi ortaya koymuştur ve bu alanda uzmanlaşmış personel yetiştirilmesinde üniversiteler ve diğer kuruluşlarla birlikte birçok eğitim vermektedir.

Türkiye'de ise ÇASGEM eğitim programında genel konular, teknik konular ve sağlık konularında ayrıştırma yapılarak hangi konularda eğitim verilmesi gerektiği hususu detaylı bir şekilde incelenmiştir. Kurallar ve prosedürler hakkında bilgi sahibi olmak, sağlık konuları hakkında ve teknik konular hakkında detaylı bilgi sahibi olmak işleri daha hatasız ve dikkatli yapılmasını sağlamaktadır.

Türkiye'de tehlike sınıflarına göre uzmanlaşma ve İSG uzmanı bulundurma zorunluluğu varken, ABD'de ise özel alanlarda uzmanlaşma ve güvenli işyeri sağlama zorunluluğu söz konusudur. ABD'de uzmanlaşmaya bağlı olarak tekniker olmak şartı varken, Türkiye'de ilgili alanda eğitim görme şartı vardır. ABD'de İSG ile ilgili daha geniş eğitim olanakları mevcutken Türkiye'de ön lisans programları ağırlıklı olarak göze çarpmaktadır.

Yapılan bazı çalışmalarda da belirtildiği gibi; ülkemizde "iş güvenliği" alanında kalifiye insan gücüne ihtiyaç üst düzeydedir. Gerek lisans gerekse lisansüstü seviyelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi veren programların sayısının artırılması gerekmektedir. Ayrıca "iş güvenliği" ülkemizde de artık bağımsız bir bilim dalı olarak kabul edilebileceğini ve doçentlik alanlarına "iş güvenliği" alanının da yer alabileceğini bir öneri olarak

belirtebiliriz. İş güvenliği profesyonellerine duyulan ihtiyacı sayıca kapatmak isterken kalite unsuru da göz önüne alınmalıdır. Gerek şu an eğitim veren gerekse yeni açılacak olan programlarda yürütülen eğitimin kalitesi dikkate alınmalıdır.

Yukarıda da belirtildiği üzere İSG ile ilgili yeni bölümler açarken eğitimin kalitesine de dikkat edilmelidir. Ayrıca ülkemizde de İSG ile ilgili lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitimler ihtiyaca göre artırılabilir. Her iki üniversitede de eğitim içeriklerine bakıldığında İSG’ nin işyeri açısından ve çevresel açıdan yani fiziksel güvenlik açısından ele alınan programların mevcut olduğu ancak İSG’ nin sağlanmasında çalışanlara yönelik ilk yardım, iş sağlığı ve meslek hastalıkları derslerinin yanında İSG’ de psikolojik güvenlik yada psiko-sosyal derslere de yer verilmesi İSG’ yi tam anlamıyla bütünleştirici ele alınmasında etkili olacağını söylebiliriz.

Öğrencilere staj imkânı diğer dönemlerde de uygulamaları görmeleri açısından sağlanabilir. İş ortamını iyi bir şekilde gözlemlemek ve iş ortamında deneyim sahibi olmak öğrencilerin iş ortamında işe başladıkları zaman işlerini daha hatasız ve prosedüre uygun olarak yapmalarını sağlayacaktır. Bunlara ek olarak; uzaktan eğitim kontenjanlarında son yıllarda dramatik bir artış göze çarpmaktadır. Bu artış sağlanırken örgün eğitim de gözlenen artış gibi dengeli bir şekilde uzaktan eğitim artışının sağlanması gerekmektedir, ancak bireyin/çalışanın güvenliğini konu edinen bir alanda tekniker/eleman yetiştiren bir öğretim programının uzaktan eğitim yoluyla programını icra etmesinin, işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu kalifikasyondaki eleman ihtiyacına cevap verebileceği beklenmemektedir. Bu yolla yetişen düşük nitelikli İSG uzmanlarının iş kazaları/meslek hastalıklarının azaltılmasına katkı sağlayacağı beklenmemektedir. Nitelikli İSG uzmanlarının iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmada önemli bir etkiye sahip olduğu açıktır. Bu nedenle bu kritik amacı gerçekleştirmede esas olan, İSG uzmanı belgesine sahip olan kişi sayısını çoğaltmak değil, nitelikli-iyi eğitim almış İSG uzmanlarının sayısını arttırmaktır. Bunu sağlamada meslek yüksekokullarındaki örgün programların, uzaktan eğitim programlarından daha etkili olduğu söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- ARPAT, B. (2015). İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü-Denizli İli Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ARPAT, B., YEŞİL, Y. ve ÖTER, N. S. (2014). “Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Hakkında Çalışan Algıları ve Farkındalığı: Denizli İli Örneği”, *Asos Journal*, 2(8): 281-318.
- BARADAN, S. (2016). “ABD’de İş Sağlığı ve Güvenliği’ne Genel Bakış”, <http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/10551.pdf>, 20.07.2016.
- Birleşik Metal İşçileri Sendikası DİSK (2002). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Birleşik Metal-İş Yayını, No: 7, İstanbul.
- CEYLAN, H. (2012). “Türkiye’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 1: 94-104.
- Columbia Southern Üniversitesi (2016). <http://www.columbiasouthern.edu/online-degree/safety-emer-services/occupational-safety-health/as-osh>, 04.07.2016.
- COŞKUN, Y. (2015). İş Güvenliği Uzmanının Görev Yetki ve Sorumlulukları, Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.



- ÇASGEM (2016). “Tehlike Sınıflarına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı”.<http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-8/tarihce.html>, 06.07.2016.
- ÇASGEM (2016).<http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-egitim/id-2/tehlike-siniflarina-yonelik-is-sagligi-ve-guvenlig.html>, 06.07.2016.
- DEMİRBILEK, T. (2005). İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayınları, İzmir.
- Dokuz Eylül Üniversitesi Bergama MYO (2016). “İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü Ders Programı, [http://www.deu.edu.tr/ders-katalog/2015-2016/tr/bolum\\_9690\\_tr.html](http://www.deu.edu.tr/ders-katalog/2015-2016/tr/bolum_9690_tr.html), 09.07.2016.
- DURŞUN, S. (2012). İş Güvenliği Kültürü – Kavram, Modeller, Uygulama, Beta Yayınevi, İstanbul.
- HENSHAW, J.L. (2007). Career Guide to the Safety Profession, Third Edition, Illinois.
- GÜNGÖR, E. (2008). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramının Toplam Kalite Yönetimi Açısından İrdelenmesi Ve Talaşlı Üretim Sanayisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2016). “İş Güvenliği Uzmanlığı Temel Eğitim Programı”. [www3.csgb.gov.tr/csgb/Portal/ShowProperty/.../isggm/dosyalar/igu\\_temel\\_egitim](http://www3.csgb.gov.tr/csgb/Portal/ShowProperty/.../isggm/dosyalar/igu_temel_egitim), 4.7.2016.
- KILKIŞ, İ. ve DEMİR, S. (2012). “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, Çalışma İlişkileri Dergisi,3(1): 23-47.
- NOE, R. A. (2009). İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi, (Çev.) ÇETİN, C.,4.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- OSHAcademy (2016). [http://www.oshatraining.org/pdf/career\\_paths\\_safety.pdf](http://www.oshatraining.org/pdf/career_paths_safety.pdf) , 03.07.2016.
- ÖSYM (2016). 2010-2015 yılları arasındaki ÖSYM Tercih Kılavuzu, <http://www.osym.gov.tr/TR,763/kilavuzlar.html>, 6.7.2016.
- ÖZGÜLER, A. T. ve KOCA, T. (2013). “Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliği”, Electronic Journal of Vocational Colleges, UMYOS Özel Sayı:15-20.
- SABUNCUOĞLU, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, 1.Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Toprak İşveren Sendikası (2016).[www.toprakisveren.org.tr](http://www.toprakisveren.org.tr), 9.4.2016.
- TÜZÜNER, V. L. ve ÖZASLAN, B. Ö. (2011). “ Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 40(2): 138-154.
- UĞUR, A. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- YILDIRIM ALAŞAR, Y. ve KURUOĞLU, M. (2013). “Türkiye’deki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ABD ile Kıyaslanması”, Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi, 6(2): 105-120.
- <https://studyusa.com/tr/a/374/amerikan-egitim-sistemi>, 03.07.2016.
- <https://www.linkedin.com/pulse/20141119181955-38041499-amerika-da-1-C5%9F-g%C3%BCvenli-profesyoneli-nas%C4%B1-olunur>, 03.07.2016.

## TÜRKİYE’DEKİ DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE ULUSLARARASI LAŞMA SÜRECİ: STRATEJİK PLANLAR ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

### INTERNATIONALIZATION OF TURKISH STATE UNIVERSITIES: AN EVALUATION OVER STRATEGIC PLANS

Yrd. Doç. Dr. Devrim VURAL YILMAZ<sup>1</sup>

#### ÖZ

Küreselleşmenin ekonomi politiği dünyada hızlı ve kapsamlı değişimlerin yaşanmasına neden olmakta, değişimin en yoğun yaşandığı alanların başında yükseköğretim gelmektedir. Üniversitenin eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal hizmet misyonlarında “sosyal, kültürel, ulusal” alandan “ekonomik ve uluslararası” alana doğru bir yönelim yaşanmaktadır. Yükseköğretimde uluslararasılaşma ise akademik faaliyetlerin ötesine geçmekte, daha geniş bir ekonomik ve siyasal gündemin parçası haline gelmekte, stratejik bir alana dönüşmektedir. Türkiye’de de yükseköğretimde uluslararasılaşma son yıllarda önemli bir gündem maddesi haline gelmektedir. Türk yükseköğretiminin modernleşme çabalarıyla başlayan uluslararasılaşma deneyimi uzun yıllar “gönderen ülke” olarak konumlanmakla birlikte son yıllarda uluslararası bir aktör olma iddiasına doğru evrildiği görülmektedir. Yükseköğretimde uluslararasılaşmaya ilişkin bu yaklaşımın başarılı olabilmesi için stratejik bir sürece dönüşmesi, bir kamu politikası olarak ele alınması gerekmektedir. Söz konusu stratejik yaklaşımın en önemli aktörleri ise şüphesiz üniversitelerdir. Üniversitelerde uluslararasılaşmaya ilişkin çalışmaların kurumsallaşması ve sürdürülebilirliği açısından stratejik planlama süreci önemli bir fırsat yaratmaktadır. Bu çalışmada bu değerlendirmeden yola çıkılarak Türkiye’deki üniversitelerin stratejik planlarında uluslararasılaşmanın yeri araştırılmakta, bu sürece yönelik değerlendirmeleri ve hedefleri incelenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yükseköğretim, Türk yükseköğretimi, yükseköğretimde uluslararasılaşma, stratejik planlama, yükseköğretim yönetimi.

**Jel Kodları:** I23, I28, I29

#### ABSTRACT

The political economy of globalization has brought about rapid and sweeping changes in higher education. In the 21th century universities have been shifting from “social, cultural and national” domain to “economic and international” domain. Internationalization of higher education has been going beyond academic activities and becoming a part of a broader agenda of political economy. Correspondingly, internationalization has become an important issue on higher education agenda in Turkey. Turkey, which has been a traditional sending country aims at being an international actor in higher education. For achieving this goal, this approach must be translated into a strategic management and internationalization must be handled as a public policy. The major actors of this process are certainly universities. Strategic planning creates an important opportunity for institutionalization and sustainability of internationalization attempts in universities. Thus in this paper, strategic plans of Turkish state universities are analysed in terms of internationalization and evaluations and goals of universities are examined by this way.

**Keywords:** Higher education, Turkish higher education, internationalization in higher education, strategic planning, higher education management.

**Jel Codes:** I23, I28, I29

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, devrimvural@sdu.edu.tr

## GİRİŞ

Eğitim, modern devletin ulus inşa etme, vatandaşlık bilinci kazandırma, vatandaşlarının refahını sağlama, toplumsal bütünleşmeyi gerçekleştirme, ekonomik büyümeyi hızlandırma gibi hedeflerine ulaşmada öncelikli siyasa alanlarından biri olagelmıştır. Özellikle refah devleti anlayışında eğitim kamusal bir hizmet ve vatandaşlık hakkı olarak devletin sorumluluğunda, kamu kaynakları ile finanse edilen bir sektör olmuştur. Yükseköğretim ise daha çok kamu görevlilerinin, profesyonellerin ve akademisyenlerin yetiştirildiği bir eğitim kademesi olarak ulusal otoriteler tarafından düzenlenen kamusal bir hizmet olmaya devam etmiştir. Ancak günümüzün ekonomi politikası yükseköğretimin ölçek, anlam ve işlevlerinde önemli değişimleri gündeme getirmektedir.

Yükseköğretim bir yandan genç nüfusun yarısından fazlasını kapsayacak şekilde genişlemekte, diğer yandan öğrenciler, yükseköğretim kurumları, eğitim programları açısından çeşitlenmektedir. Yükseköğretim küresel, bölgesel, ulusal, yerel, kurumsal düzlemde farklı süreçlerin ve aktörlerin rol aldığı çok düzlemli ve çok boyutlu bir yapıya doğru evrilmektedir. Uluslararası kuruluşlar birçok ülkede benzer yükseköğretim reformlarının yaygınlaştırılması yoluyla yükseköğretim politikalarına ortak olmakta, devlet-üniversite ilişkisi yeniden tanımlanmakta, özel sektörün ve yabancı eğitim kurumlarının yükseköğretimdeki payı artmakta, yükseköğretim yönetiminde yönetim modeli yaygınlaşmaktadır.

Bu süreçte Multiversite/Bilgi Toplumu Üniversitesi isimleriyle anılan yeni bir üniversite modeli gelişmekte, üniversiteler inovasyon ve girişimcilik gibi yeni misyonlar üstlenmektedir. Başka bir deyişle üniversitelere yükseköğretimin pratik ve teknik değerini geliştirerek küresel piyasada ülkenin rekabet gücünü artırma görevi verilmektedir. Bu modelin eğitim ayağında küresel işgücü piyasalarında rekabet edebilecek girişimci bireylerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Üniversite eğitimi daha çok mesleki ve teknik bir işe dönüşmekte, ölçülebilir ve değerlendirilebilir bir biçime bürünmektedir. Araştırma ayağında ise uygulamalı araştırmalar yoğunluk kazanmakta, ekonomik ve pratik değeri olan projeler desteklenmektedir. Multiversitenin özellikleri arasında araştırma yoğunluluğu, farklılaşan finans kaynakları, dünyanın farklı yerlerinden akademisyen ve öğrenci edinme, benzer kurumlarla uluslararası rekabet ve küresel misyon ön plana çıkmaktadır. Üniversitenin eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal hizmet misyonlarında “sosyal, kültürel, ulusal” alandan “ekonomik ve uluslararası” alana doğru bir yönelim yaşanmaktadır.

Bu gelişmeler doğrultusunda 21. yüzyılda yükseköğretimin uluslararası boyutunun önceki dönemlerden oldukça farklılaştığı görülmektedir. Yükseköğretim hem bir kamu diplomasisi aracı olarak kullanılmakta, hem de küresel yükseköğretim pazarında pay alma yarışı hızlanmaktadır. “Uluslararasılaşma” başlığı altında hükümetler tarafından programlar başlatılmakta, ulusal strateji belgeleri yayınlanmaktadır. Üniversiteler açısından da uluslararasılaşma akademik ilginin ötesine geçmekte, küresel gelişmeler karşısında kurumsal kapasite ve adaptasyonu geliştiren stratejik bir sürece dönüşmektedir. Türkiye’de de yükseköğretim alanında uluslararasılaşma önemli bir gündem maddesi haline gelmektedir. Yükseköğretimde uluslararasılaşmaya yönelik çok boyutlu stratejiler geliştirilmekte, diplomatik hedeflerin yanı sıra ekonomik hedefler de ortaya konmaktadır. Yükseköğretimde uluslararasılaşmaya ilişkin bu yaklaşımın başarılı olabilmesi için stratejik bir kamu politikası alanı olarak ele alınması gerekmektedir. Bu kapsamda 2014 yılında YÖK tarafından yayımlanan ‘*Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası*’ başlıklı rapor önemli bir politika belgesi olmuştur.

Diğer yandan sürecin asli aktörleri olan üniversitelerin gündeminde de uluslararasılaşmanın ön plana çıktığı, bu bağlamdaki faaliyetlerin arttığı ve çeşitlendiği gözlemlenmektedir. Ancak uluslararasılaşmanın sürdürülebilirliği ve başarısı uluslararası boyutun birbirinden kopuk faaliyetlerden çok kurumsal yapıya entegre edilmiş bir sürece dönüşmesine bağlıdır. Bu bağlamda üniversitelerde stratejik planlama uluslararasılaşmanın kurumsallaşması açısından önemli bir zemin yaratmaktadır. Bu çalışmanın odak noktasını da Türkiye'deki üniversitelerin stratejik planlarında uluslararasılaşma boyutu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle farklı düzeylerde yükseköğretimde uluslararasılaşma politikalarının oluşumuna değinilmekte ve kurumsal stratejiler ele alınmaktadır. Daha sonra Türk yükseköğretiminde uluslararasılaşmanın genel bir değerlendirmesinin ardından Türkiye'deki devlet üniversitelerinin stratejik planlarında uluslararasılaşma başlığı analiz edilmektedir.

## 2. YÜKSEKÖĞRETİMDE ULUSLARARASILAŞMA: ÇOK DÜZLEMLİ BİR POLİTİKA ALANI

Üniversiteler üstlendikleri evrensellik misyonu doğrultusunda her dönemde uluslararası boyutu en güçlü olan kurumların başında gelmiştir. Ortaçağda hayat bulan Avrupa üniversiteleri, öğrencileri ve öğretim üyeleri farklı ülkelerden gelen, uluslararası niteliği baskın kurumlar olarak ortaya çıkmıştır. Ulus devletlerin kurulmasıyla birlikte üniversiteler uluslararası en önemli aktörlerinden biri olarak görülmüş, ancak yine de yükseköğretimde uluslararası hareketlilik devam etmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ivme kazanan uluslararasılaşma olgusu 21. yüzyılda ise çok daha kapsamlı ve farklı bir boyut kazanmıştır.

Küreselleşme ile birlikte üniversitelerin gelişimini, yönetimini ve finansmanını dolaylı ya da doğrudan etkileyen değişimler ortaya çıkmaktadır. İletişim ve bilişim teknolojilerinin gelişmesi, insanların ve düşüncelerin hareketliliğinin artması, kültürel kimliklerin benzeşmesi, öğretimin standartlaşması, küresel araştırma ağlarının hızla yayılması, eğitim hizmetlerinde küresel bir piyasanın sınırları gözetmeksizin gelişmesi ile birlikte ulus devlet ile yükseköğretim arasındaki bağ zayıflamaktadır. Yükseköğretim bir yandan küresel ekonomide rekabetin bir parçası sayılmakta, diğer yandan ülkeler arasında küresel yükseköğretim pazarından pay alma yarışı hızlanmaktadır. Dünya genelinde yükseköğretime olan talebin artması ve bazı bölgelerdeki arz talep dengesizliği uluslararası eğitim olanaklarına yönelik bir ilgi doğurmaktadır. Yükseköğretim pazarı gittikçe genişlemekte, hem bilgi üretimi hem de ekonomik getirileri açısından büyük bir endüstriye doğru evrilmektedir (Küçükcan ve Gür, 2009: 58). Bu nedenle küreselleşme, varlıkları ulusal bağlamda düşünülen üniversiteler üzerinde derin ve kalıcı etkiler bırakmaktadır. Küreselleşme, üniversitelerin binlerce yıllık tarihlerinde karşılaştıkları en büyük meydan okuma olarak görülmektedir (Callan, 2000).

Uluslararası kuruluşların, yükseköğretim sistemlerinin ve üniversitelerin küreselleşmenin gereklerine yanıt verebilir olabilmek ve etkilerini dengeleyebilmek adına geliştirdikleri politikalar ve stratejiler ise “yükseköğretimde uluslararasılaşma” kavramı çerçevesinde gelişmektedir (Altbach vd., 2009; Teichler, 2004; Wende, 2001). Yükseköğretimde uluslararasılaşma “*ekonominin, toplumsal hayatın ve işgücü piyasalarının küreselleşmesinin getirdiği meydan okumalara ve gerekliliklere karşı yükseköğretimin yanıt verebilirliğini arttırmak adına gerçekleştirilen sistematik ve sürekli çalışmalar*” olarak tanımlanmaktadır (Van der Wende, 1997: 19). Bu doğrultuda yükseköğretimde uluslararasılaşma çok düzlemlî ve çok boyutlu bir olguya dönüşmekte, küresel, bölgesel, ulusal, yerel, kurumsal ve hatta bireysel düzeydeki süreçlerin/politikaların/stratejilerin/ kararların kesişmesiyle gündeme gelmektedir.

Günümüzde yükseköğretimde uluslararasılaşma politikalarının oluşturulduğu dört temel düzlemde söz edilebilmektedir. Küresel düzlemde uluslararası kuruluşlar, çok uluslu şirketler, üniversite ağları gibi sınır aşan oluşumlar gerek ortak yükseköğretim politikalarının yaygınlaşmasında, gerekse küresel rekabetin hızlanmasında önemli rol oynamaktadır. Bölgesel düzlem küresel rekabette daha güçlü olabilmek adına gerçekleştirilen bölgesel işbirliklerine işaret etmektedir. Ulusal düzlemde uluslararasılaşma politikaları hükümetler, bürokrasi, sivil toplum kuruluşları gibi farklı aktörler tarafından oluşturulmaktadır. Kurumsal düzlem ise yükseköğretim kurumlarının geliştirdiği uluslararasılaşma stratejilerine işaret etmektedir (Knight, 2004: 8).

Küreselleşme ile birlikte geçen yüzyılda temelde ulusal bir mesele olarak kabul edilen yükseköğretim politikaları gün geçtikçe daha fazla küresel ya da bölgesel aktörün rol aldığı bir alana dönüşmektedir. Dünya Bankası, OECD, UNESCO gibi küresel ölçekli kurumlar, bilgi ekonomisinin yapılandırılmasında önde gelen oyuncular haline gelmektedir. Bu örgütler hem yeni politikalar oluşturmakta hem de bu politikaların küresel akışını sağlamaktadır. Dünya Bankası ve OECD raporları, birçok ülkede, eğitim politikası da dâhil olmak üzere hükümet politikaları için şablonlar oluşturmaktadır (Peters, 2001; Peters, 2002). Bu şekilde birçok ülkede benzer yükseköğretim reformları yapılmaktadır. Bu nedenle günümüzde uluslararası örgütlerin yükseköğretim alanında danışmanlık rolünden öteye geçerek siyasi oyuncular olarak devreye girdiği söylenebilir.

Yükseköğretimde dönüşüm sürecinin bir başka boyutu ise küreselleşme içinde bölgeselleşme eğilimidir. Bu eğilim küreselleşmenin rekabet ve işbirliğini bir arada bulunduran doğasından ileri gelmektedir. Küresel rekabette daha güçlü bir pozisyona gelmeyi amaçlayan ülkeler bölgesel işbirliklerine gitmektedir. Yükseköğretimde bölgeselleşme de genellikle daha önceden ekonomik platformda kurulan birliklerin yükseköğretim alanına doğru kayması ile oluşmaktadır (Morshidi, 2009). Bu bağlamda en kapsamlı bölgeselleşme girişimleri Avrupa kıtasında gerçekleşmiştir. Bunlardan ilki Avrupa Komisyonunun Avrupa Birliği ve Avrupa Ekonomik Bölgesi (EEA) ülkeleri arasında yürüttüğü öğrenci ve akademisyen değişim programlarıdır. Bu programların yükseköğretim ayağını Erasmus programı oluşturmaktadır (Teichler, 2012).

Yükseköğretimde bölgeselleşmeye yönelik bir diğer Avrupa girişimi Bologna Sürecidir. Bologna Sürecinin amacı Avrupa Yükseköğretim Alanı oluşturarak yükseköğretimde küresel bir aktör olmaktır. Bologna Süreci AB üyesi ülkeleri ve Avrupa Komisyonu'nu da içinde barındıran, ancak doğrudan bir AB inisiyatifi olmayan, daha geniş kapsamlı bir oluşumdur. Bologna Süreci, birçok uluslararası kuruluşun işbirliği ile Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 47 üye ülke tarafından oluşturulan ve sürdürülen bir reform sürecidir. Süreç kapsamında tüm kıtadaki yükseköğretim sistemleri benzer reformlar ve değişimlere sahne olmakta, diğer yandan üye olmayan ülkelerin yükseköğretim sistemlerinde de etkileri görülmektedir. Bu nedenle Avrupa yükseköğretim alanı hem bölgeselleşme hem uluslararasılaşma bağlamında önemli bir örnek oluşturmaktadır.

Uluslararasılaşmaya ilişkin ulusal politikalar hükümetler, kamu kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektörü kapsayacak şekilde formüle edilmektedir. Bu alanda genel geçer politika reçeteleri bulunmamakta, uluslararasılaşma süreci her ülkenin öznel koşullarına göre şekillenmektedir (OECD, 2006: 71-77). Yükseköğretimde uluslararasılaşma politikalarının genel olarak dört farklı yaklaşımdan yola çıkılarak oluşturulduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlar birbirini dışlayıcı olmayıp, her ülke kendi koşulları ve tercihleri doğrultusunda farklı kombinasyonlar uygulamaktadır. "Karşılıklı anlayış" yaklaşımı bu alandaki geleneksel yaklaşım olup, 1990'lı yıllardan bu yana ekonomik motivi güçlü olan kalifiye işgücü göçü (skilled migration), gelir üretme (revenue generation) ve

kapasite kurma (capacity building) yaklaşımları ön plana çıkmaktadır (OECD, 2012; Knight ve de Wit, 1995 ; OECD ve World Bank, 2007).

Yükseköğretim sistemlerine uluslararası boyut kazandırarak küresel rekabet gücünü arttırmaya yönelik bu politikalar birçok ülkede yeniden yapılanmayı gündeme getirmektedir. Bu yönüyle uluslararasılaşma yükseköğretim reformlarının ve değişimin hem gerekçesi hem de katalizörü haline gelmektedir. Uluslararasılaşmanın öğrenciler ve akademisyenlerle bulunduğu nihai birimler olan üniversiteler bu sürecin en önemli aktörlerini oluşturmaktadır. Üniversiteler kimi zaman ulusal otoriteleri aşarak doğrudan uluslararası kuruluşlar ile ilişki kurmakta, küresel yükseköğretim piyasasında girişimlerde bulunmakta, dünyanın farklı bölgelerindeki üniversitelerle hem rekabet etmekte hem de işbirliğine gitmektedir. Uluslararası üniversite sıralamalarında yer almak üniversiteler için en önemli hedef haline gelmekte, uluslararasılaşma prestij ve markalaşma ile özdeşleşmektedir. Diğer yandan kamu kaynaklarının azaldığı bir dönemde uluslararası öğrenciler üniversiteler için önemli bir finans kaynağı yaratabilmektedir (Knight, 1997). Dolayısıyla üniversiteler açısından uluslararasılaşma akademik ilginin ötesine geçmekte, küresel gelişmeler karşısında kurumsal kapasite ve adaptasyonu geliştiren stratejik bir sürece dönüşmektedir. Bu çalışmada yükseköğretimde uluslararasılaşma politikalarının kurumsal düzlemine odaklanılarak sürecin temel aktörleri olan üniversitelerde kurumsal stratejilerin ve planlamanın rolü üzerinde durulmaktadır.

### 2.1. Üniversitelerde Uluslararasılaşma: Kurumsal Stratejiler Ve Uygulamalar

Uluslararasılaşma literatüründe son yıllarda uluslararasılaşmanın stratejik bir süreç olduğunu vurgulamak için “kurumsal stratejiler” kavramının kullanımı yaygınlaşmaktadır. Bu şekilde yükseköğretim kurumlarındaki uluslararasılaşma çalışmaları “uluslararası faaliyetler” yerine “stratejiler” olarak tanımlanmakta, daha planlı, entegre ve stratejik bir yaklaşıma vurgu yapılmaktadır.

Bugün dünyanın farklı yerlerindeki üniversiteler farklı gerekçeler ile uluslararasılaşmayı gündemlerine almakta ve yaşama geçirmektedir. Bu girişimler akademik değişim, araştırma projeleri gibi geleneksel faaliyetlerden uydu kampusler, uluslararası ağlar ve on-line eğitim gibi yeni alanlara kadar birçok faaliyeti kapsayabilmektedir. Üniversiteler bu çok çeşitli girişimler arasından kendi yapılarına ve türlerine uygun olanları seçerek bir strateji oluşturmaya çalışmaktadır. Üniversite stratejileri ulusal bağlama ve politikalara da büyük ölçüde bağlıdır. Öte yandan uygulanan programların toplumsal karşılığının ve piyasa ile ilişkisinin de belirlenecek stratejilerde dikkate alınması gerekmektedir (Knight, 2004). Dolayısıyla günümüzde çok değişkenli bir ortamda hareket eden üniversitelerde uluslararasılaşmaya ilişkin stratejik planlamanın oldukça karmaşık ve zor olduğu söylenebilir.

Üniversitelerin uluslararasılaşmaya yönelik stratejileri program stratejileri ve organizasyon stratejileri olmak üzere iki grupta toplanabilir. Örgütsel stratejiler uluslararasılaşmanın yönetimi ile ilgili olup, uluslararasılaşma çalışmalarının finansmanı, insan kaynakları, örgütlenme biçimi vb. konuları kapsamaktadır. Program stratejileri ise uluslararasılaşma stratejisinde hangi programların (akademik değişim, projeler, sınır ötesi girişimler, kampus içindeki faaliyetler vb.) öncelikli olacağını belirlemektedir (Knight, 2004: 13).

Uluslararasılaşma stratejisinin ilk ayağı olan program stratejileri uluslararası nitelikli eğitim ve araştırma programlarının/faaliyetlerinin hangilerinin yürütüleceğine ilişkin stratejilerdir. Program stratejileri kampüste uluslararasılaşma ve yurtdışında uluslararasılaşma (sınırötesi yükseköğretim) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Knight, 2004; Sanderson, 2008). Kampüste uluslararasılaşma yurtiçinde gerçekleştirilen “kampus temelli” program ve faaliyetleri ifade

etmektedir. Sınır-ötesi eğitim ise yurtdışında gerçekleşen ve çoğunlukla ticari odaklı programları kapsamaktadır.

Uluslararasılaşmanın ikinci ayağını oluşturan organizasyon stratejileri ise uluslararası faaliyetlerin yürütülmesinde rol oynayan yönetim, finansman, insan kaynakları ve hizmetler gibi alanları kapsamaktadır (Knight 2004; Knight and de Wit, 1999; Wächter, 2003). Günümüzde üniversiteler çoğunlukla akademik program ve faaliyetleri arttırmaya yönelik girişimlerde bulunmakta, ancak bu faaliyetler birbirinden kopuk ve geçici olaylardan ibaret kalmaktadır. Akademik program ve faaliyetler daimi bir örgütsel yapı tarafından desteklenmediği sürece kurumsallaşamamakta, yönetim değişikliği ya da kaynakların azalması gibi nedenlerle tamamen işlevsiz kalabilmektedir. Bu nedenle uluslararasılaşmanın kurumun kültürüne, politikalarına, planlamasına ve örgütsel süreçlerine işlemesi gerekmektedir. Organizasyon stratejileri uygulanan programların birbiri ile ilişkilendirilerek güçlendirilmesi ve kuruma entegre edilmesi açısından önemli rol oynamaktadır (Knight and de Wit, 1995: 20).

Organizasyon stratejilerinin ilk ve en önemli adımı stratejik planlamadır. Öncelikle üniversitelerde uluslararasılaşma stratejisinin yıllık planlarda ve bütçede yer alması kurumsallaşma açısından hayati öneme sahiptir. Stratejik planlama ile kaynakların verimli kullanılması, faaliyetlerin birbirini tamamlaması ve uluslararasılaşmanın sürdürülebilir olması sağlanmaktadır. Stratejik planlama gerek hedeflerin somut olarak ortaya konması gerekse çıktılarının ve sonuçlarının değerlendirilmesi için analitik bir zemin sağlamaktadır. Nitekim, uluslararasılaşmanın marjinal bir konu olmaktan çıkıp stratejik bir sürece dönüşmesiyle birlikte yükseköğretim kurumlarında bu sürece ilişkin ölçme ve değerlendirme çalışmaları artmaktadır. Üniversiteler uluslararasılaşmanın kurumun genel performansına katkısını ölçmek, uluslararasılaşma stratejisinin etkinliğini değerlendirmek, diğer kurumlarla karşılaştırma yapmak, uluslararası programlarını geliştirmek gibi birçok nedenle değerlendirme sistemlerine başvurmaktadır (NAFSA, 2012:4).

Uluslararasılaşma sürecinde değerlendirme yapabilmenin ön koşulu net ve ölçülebilir hedeflerin belirlenmesidir. Ancak buradaki ölçülebilirlik sadece sayısal kriterlerin kullanılması anlamına gelmemektedir. Nitekim uluslararasılaşma sürecinin niteliği en az ulaşılan rakamlar kadar önemlidir. Bu nedenle stratejik hedeflerin detaylı bir şekilde tanımlanması, süreç sonunda hangi kazanımların amaçlandığının açıkça ortaya konması gerekmektedir. Örneğin, “küresel vatandaş yetiştirmek” şeklinde ifade edilen bir hedef muğlak ve genel kalmaktadır. Bu ifadenin altında küresel vatandaşlığın tanımı yapılmalı, bunun için öğrencilerin hangi nitelikleri kazanması gerektiği ortaya konmalıdır (NAFSA, 2012:4).

Uluslararasılaşmanın değerlendirilmesinde ikinci önemli nokta hedefler ile ilişkili göstergelerin belirlenmesidir. Bu aşamada genellikle niceliksel ölçütler kullanılmakla birlikte, rakamlar tek başına uluslararasılaşmanın stratejik boyutunu açıklayamamaktadır. Son yıllarda uluslararasılaşma sürecini kendi içinde bir amaç olmaktan ziyade kurumsal gelişimin bir aracı olarak gören anlayış yaygınlaşmaktadır. Dolayısıyla uluslararasılaşmanın niteliğine ve etkilerine ilişkin değerlendirmeler önem kazanmaktadır. Örneğin Jane Knight (2001) uluslararasılaşmanın değerlendirmesinde kullanılan kriterleri “izleme ölçütleri (tracking measures)” ve “performans göstergeleri (performance indicators)” olarak ikiye ayırmaktadır. Performans göstergeleri uluslararasılaşmanın sayısal yönünü (çıktıları) gösterirken, izleme ölçütleri uluslararasılaşma sürecinin ilerlemesine ve niteliğine ilişkin verileri içermektedir. Performans göstergeleri kurumun belli bir andaki uluslararasılaşma durumunu göstermekte, izleme ölçütleri uluslararasılaşma sürecini sürekli bir şekilde izleme ve değerlendirmeye yarayan araçlar olarak değerlendirilmektedir (Knight, 2001: 230-234).

Tablo 1: Örnek Performans Göstergeleri ve İzleme Ölçüleri

Örnek Alan	Örnek Performans Göstergeleri	Örnek İzleme Ölçüleri
Kurumsal işbirlikleri	Son 2 yılda aktif olan anlaşmaların sayısı Çok taraflı anlaşmaların sayısı	Ortaklık kurulacak ülke ve üniversitelerin seçimine ilişkin stratejik yaklaşım ve kriterler Anlaşmaların aktışığını değerlendirmek üzere geliştirilen mekanizmalar Hedeflenen coğrafi dağılımın gerçekleşme düzeyi Hedeflenen ülke dağılımının gerçekleşme düzeyi
Akademisyenlerin uluslararası deneyimi	Değişim programlarına katılan akademisyen sayısı Yurtdışından gelen konuk bilim adamlarının sayısı	Yurtdışına gidecek personeli desteklemek üzere gerçekleştirilen bilgilendirme ve eğitim programları Yabancı akademisyenlerin kabulü ve çalışma koşullarına ilişkin hedef odaklı seçici prosedürler Uluslararası faaliyetlere ilişkin atama ve yükseltme kriterleri Uluslararası faaliyetlerde liderlik, yenilik ve mükemmeliyete dönük girişimlerin ödüllendirilmesi-
Öğrencilerin uluslararası deneyimi	Değişime katılan öğrenci sayısı Değişime katılan öğrencilerin toplam öğrencilere oranı Yurtdışında staj, alan araştırması, projelere katılan öğrenci sayısı	Öğrencilerin yurtdışına çıkmadan önce ve dönüşlerinde yararlanacakları destek hizmetleri Yurtdışı olanaklarının geniş bir öğrenci kitlesine yaygınlaştırılması için geliştirilen mekanizmalar (yabancı dil öğretimi, ek hibeler vb.) Kültürler arası iletişime yönelik çalıştaylar, forumlar vb. girişimler

**Kaynak:** Knight, 2001: 230

Uluslararasılaşmanın değerlendirilmesine ilişkin benzer bir modelde de göstergeler *girdiler (inputs)*, *çıktılar (outputs)* ve *sonuçlar (outcomes)* olmak üzere üç kategoride toplanmaktadır (Brandenburg and Federkeil, 2007: 8; Hudzik and Stohl, 2009: 14). Bu modele göre *girdiler* uluslararasılaşma sürecinde kullanılan bütçe, personel, uluslararası programlar gibi kaynakları ifade eden göstergelerdir. *Çıktılar*: Kaynakların organizasyonel ve akademik süreçlerle işlenmesiyle elde edilen sayısal göstergelerdir. *Sonuçlar* ise uluslararasılaşma faaliyetlerinin etkilerine ve niteliksel boyutlarına odaklanan göstergelerdir. Sonuçlar genellikle ölçülebilir olmayan, niteliğe ilişkin unsurlardır. Sonuçların değerlendirmesi sayısal verilerden ziyade üniversitenin misyonu, vizyonu ve değerleri ile bağlantılı olarak yapılmaktadır. Örneğin, bir üniversitedeki değişim anlaşmalarının sayısı *girdiler*, bu anlaşmalardan yararlanan öğrenci sayısı *çıktılar*, değişime katılan öğrencilerin kültürler arası farkındalığının ve becerilerinin gelişimi ise *sonuçlar* olarak değerlendirilmeye alınmaktadır.

Üniversitelerde uluslararasılaşmayı değerlendirme süreci içinde birçok sorunu barındıran zorlu bir aşamadır. Öncelikle sonuçların değerlendirilebilmesi için üniversitenin uluslararasılaşmadan beklentilerini kendi misyonu ve değerleri doğrultusunda açık bir biçimde tanımlamış olması gerekmektedir. Bu nokta anlamlı bir değerlendirme modelinin



geliştirilebilmesi için ön koşuldur. İkinci olarak sonuçları değerlendirebilmek için doğru göstergeleri belirlemek her zaman olanaklı olmadığı gibi, göstergelerin önemi zaman içinde değişebilmektedir. Güvenilir verilere ulaşabilmek de en önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Kimi zaman bir veri çöplüğü içinden gerekli olanları seçmek gerekmekte, bu da kaynakların ve zamanın israfına neden olmaktadır.

Uluslararasılaşma sürecinin ilerlemesini izleyebilmek adına anlık veriler yeterli olmayıp, sağlıklı ve sürekli bir veri analiz sistemine ihtiyaç duyulmaktadır (Hudzik and Stohl, 2009: 13). Ancak kullanılan verilerin ve göstergelerin zaman içinde mantar gibi çoğalarak (mushrooming) yönetilebilir olmaktan çıkma riski de bulunmaktadır. Bu durum karmaşık ve uygulamada kullanılamaz bir değerlendirme sistemine yol açabilmektedir<sup>2</sup> (Beerens et al., 2010: 17). Bu nedenle gerek ulusal politikaların gerekse kurumsal stratejilerin formülasyon aşamasında verilerin toplanması, analiz edilmesi, paylaşılmasına yönelik yapılanmanın da tasarlanması gerekmektedir. Stratejik planlama bu sürecin sağlıklı işlemesi açısından en uygun altyapıyı oluşturmaktadır.

## 2.2. Türk Yükseköğretiminde Uluslararasılaşma: Ulusal Politikalar

Türkiye’de yükseköğretimin uluslararası niteliği uzun bir geçmişe sahip olmakla birlikte bu konunun bir kamu politikası alanı olarak sistematik bir şekilde ele alınmadığı görülmektedir. Üniversiteler genellikle olağanüstü dönemlerde yapılan ve bir önceki döneme tepki niteliğinde olan düzenlemelerle şekillenmiş, askeri müdahalelerin de etkisiyle içe dönük ve uluslararası gelişmelere uzak bir yapı sergilemiştir. Bu durum 1980 askeri darbesiyle daha da pekişmiş, üniversiteler devletin ideolojisi doğrultusunda öğrenciler yetiştirecek kurumlar olarak tasarlanmıştır. Gerek Anayasada gerekse 1981 yılında yürürlüğe giren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda bu yaklaşımın hâkimiyeti belirgin şekilde görülmektedir. Yükseköğretim adeta bürokratik ve merkeziyetçi bir yapının içine hapsedilmiştir. Son yıllarda bu içe dönük yapıyı kırmaya yönelik çabalar artmış, uluslararasılaşma gerek yükseköğretimde yeniden yapılanma bağlamında gerekse dış politika hedefleri kapsamında gündeme taşınmıştır (Vural Yılmaz, 2014: 122).

2010’lu yıllarda uluslararasılaşma yükseköğretim politikasında önemli bir gündem maddesi olarak yerini almaktadır. Bu doğrultuda Bologna sürecini de içeren, ancak ondan daha kapsamlı bir uluslararasılaşma vizyonu ortaya konmaktadır. Yükseköğretimde uluslararasılaşmaya ilişkin ulusal stratejilerin oluşturulmaya başlandığı, yeni kuruluşların devreye girdiği, yasal düzenlemelerin yapıldığı ve programların uygulamaya konulduğu görülmektedir. Ancak mevcut yükseköğretim sisteminin, ulusal ve kurumsal düzeydeki teşkilatlanmanın, politikaların ve uygulamaların bu iddiayı ne derece taşıyabileceği tartışmalıdır. Nitekim, Türkiye’de yükseköğretimde uluslararasılaşma politikalarının şekillendirilmesine yönelik stratejik bir yaklaşımın varlığından söz etmek henüz mümkün değildir. Gerek kalkınma planlarında gerekse YÖK stratejik planında uluslararasılaşmanın bütüncül bir şekilde ele alınmadığı görülmektedir.<sup>3</sup> 2014 yılında YÖK tarafından yayımlanan “Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası” Raporu’nun (Çetinsaya, 2014) bu anlamda bir başlangıç noktası olması beklenmektedir. Söz konusu stratejik yaklaşımın en önemli aktörleri ise şüphesiz üniversitelerdir. Son yıllarda üniversitelerde uluslararasılaşma alanında gerek söylem düzeyinde gerekse uygulamada önemli gelişmeler kaydedildiği görülmektedir. Ancak uluslararasılaşmaya ilişkin çabaların

<sup>2</sup> Bologna sürecine yönlendirilen en önemli eleştirilerden biri de budur. Bologna sürecini izleme raporlarında kullanılan göstergelerin çok fazla olduğu ve bir veri karmaşasının bulunduğu ifade edilmekte, araçların amaçların önüne geçtiği vurgulanmaktadır.

<sup>3</sup> Kalkınma planlarında, YÖK ve TÜBİTAK’ın strateji belgelerinde uluslararasılaşmanın yeri konusunda ayrıntılı analiz için bkz. Vural Yılmaz, 2014: 154-162.

sürdürülebilirlik kazanması ve somut sonuçlar üretmesi için stratejik bir sürece dönüştürülmesi gerekmektedir. Üniversitelerin stratejik planlama çalışmaları uluslararasılaşmanın kurumsallaşması açısından önemli bir fırsat yaratmaktadır.

### 3. ÜNİVERSİTELERDE STRATEJİK PLANLAMA

Günümüzde tüm örgütler dinamik, değişen bir çevrede varlıklarını sürdürmekte, dış çevreyle etkileşimi sağlamak ve paydaşların istemlerini karşılamak için olağan işlere yönelik yönetsel çalışmalar yanında geleceğe ve değişime yönelik faaliyetlerde de bulunmak durumunda kalmaktadır. Bu faaliyetler stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde yürütülmektedir. Stratejik yönetim, sadece kâr amaçlı işletmeleri değil, kamu kurumlarını, en geniş anlamda devleti, yerel yönetimleri ve sivil toplum kuruluşlarını da kapsama alanına almaktadır (Akdemir ve Ulukan, 2012: 1). Stratejik yönetim, bir organizasyonun amaçlarına ulaşabilmesi için etkili stratejiler geliştirmesini, bunların planlanmasını, uygulanmasını ve kontrolünü ifade eder (Aktan, 2008: 5). Stratejik planlama ise stratejik yönetimin en önemli aşamalarından biri olarak görülmektedir. Stratejik planlama gelecekte elde edilmesi hedeflenen sonuçlar ile bu sonuçlara nasıl ulaşılacağı ve başarı derecesinin nasıl ölçülüp değerlendirileceği hakkında kararların alınması amacıyla başvurulmuş, kesintisiz ve sistemli bir süreç olarak tanımlanabilir. Stratejik planlama kavramı II. Dünya Savaşı yıllarında askeri alanda kullanılmaya başlanmış, daha sonra diğer sektörlerde de yaşama geçirilmiştir. Yükseköğretimde ise stratejik planlama 1970'li yıllardan sonra gündeme gelmiştir (Acar vd. 2005). Nitekim 1970'lerden bu yana yaşanan küreselleşme, post-modernizasyon, liberalleşme gibi süreçler genelde eğitimin, özelde ise yükseköğretimin ölçeğinde, anlamında ve işlevlerinde önemli dönüşümleri beraberinde getirmektedir. Günümüzde yükseköğretim, küresel bilgi ekonomisinde toplumsal ve bireysel anlamda yer alabilmenin ve rekabet edebilmenin ön koşulu haline gelmekte, dolayısıyla ekonominin ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir. (OECD, 2006: 13).

Geleneksel yaklaşımda üniversiteler eğitim ve araştırma faaliyetlerini yürüten ve kültürel fonksiyonları ile ulus devlete hizmet eden bir kurum iken, yeni üniversite yaklaşımında farklı işlevler üstlenmektedir. Üniversitelere, "yükseköğretimin pratik ve teknik değerine vurgu yaparak küresel pazarda ulusal çıkarlara hizmet etme" görevi yüklenmektedir. Küresel bilgi ekonomisinin ve teknolojinin gelişimi yükseköğretim kurumları ve sistemleri açısından kalite ve akreditasyon konusunu gündeme getirmekte, ulusal kalite güvence sistemlerinin yanı sıra uluslararası kalite güvence ve akreditasyon önem kazanmaktadır. "Mükemmeliyet" (*excellence*) nosyonuna göre, üniversitenin ulus devlete hizmet etmek, milli kültür veya edebiyatı canlı tutmak gibi rolleri esas olmaktan çıkmaktadır. Artık esas olan, üniversitenin bütün etkinliklerinde "mükemmeliyet"i gözetmesidir. Bu modelde kollegial (meslektaş) yönetim anlayışı yerine toplam kalite yönetimi anlayışı benimsenmektedir. İşletmeler için kurgulanan kalite süreçleri yükseköğretim kurumlarında da uygulanmakta, eğitim ve öğretim faaliyetleri de bir nevi üretim süreçleri olarak görülmektedir. Verimlilik, hesap verebilirlik, esneklik, kalite güvencesi gibi kavramlar tüm dünyada üniversitelerin ortak nitelikleri olarak ortaya çıkmaktadır (Aktan, 2007; Delanty, 2003; Küçükcan ve Gür, 2009; Tekeli, 2003).

Türkiye'de de bu dönüşümlerin yansıması olarak genelde kamu yönetiminde özelde ise yükseköğretim yönetiminde kalite odaklı, verimlilik, şeffaflık ve hesap verebilirliğe dayalı uygulamalar yaşama geçirilmektedir. 01. 01. 2006 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş olan Kamu mali yönetim sisteminde köklü değişiklikler getiren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu bu uygulamaların yasal dayanağını oluşturmaktadır. Kanunun gerekçesinde son yıllarda hızla uygulama alanı bulan stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme anlayışının hesap verebilirlik ve kamu kaynaklarının kullanımında etkinlik ve

verimliliğin sağlanması açısından önemli bir aşama olan stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme anlayışının uygulamaya konulması amaçlandığı belirtilmiştir (Hastürk, 2006). 5018 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinde stratejik plan "kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan" olarak tanımlanmıştır. Stratejik plan hazırlamakla yükümlü olan kamu kurumlarının ve yerel yönetimlerin stratejik planlama sürecine ilişkin takvimin tespitine, stratejik planların kalkınma planı ve programlarıyla ilişkilendirilmesine yönelik usul ve esaslarının belirlenmesine Kalkınma Bakanlığı yetkilidir (5018 Sayılı Kanun). 5018 sayılı yasa ile devlet üniversiteleri de stratejik planlamaya dayanan performans bütçe uygulamasına geçmiştir. Dolayısıyla üniversitelerde stratejik planların hazırlanması zorunlu hale gelmiştir.

Stratejik planlar, misyon ve vizyon belirlemesi, bunlara uygun stratejik hedeflerin ortaya konması, faaliyetlerin planlanması ve performans ölçümü ile stratejilerin sürekli gözden geçirilerek yenilenmesi aşamalarını kapsamaktadır. Başarılı bir stratejik planlama süreci için, öncelikle kamu idarelerinin faaliyetleriyle ilgili alanlarının ve kamu idaresinin etkileşimde bulunduğu dış ortamın incelendiği ve kamu idaresinin güçlü ve zayıf yönleri ile dış ortamdan kaynaklanan sebeplerle ortaya çıkması muhtemel fırsatlar ve tehditlerin objektif olarak irdelendiği, kısaca durum tespitinin yapıldığı GZFT analizinin yapılmış olması sonraki aşamalar için önem taşımaktadır. Stratejik planlama sürecinde "Nerdeyiz?" sorusunun cevabı ortaya konulduktan sonra söz konusu organizasyonun varlık nedenini ve gelecekteki rolünün ifade edildiği misyon ve vizyon bildirimleri yer almalıdır. Nereye gitmek istiyoruz? Sorusu yanıtlanırken bu hedefe yönelik strateji ve faaliyetler ortaya konmalıdır. Bu aşama stratejik planla bütçe ilişkisinin kurulmaktadır. Stratejik planlama konusunda çalışmaların uygulamaya geçirilmesi sürecini yansıtan, kamu idaresinin belirlenen hedef ve amaçlara ulaşmak için kamu kaynağının nasıl kullanılacağına ortaya konulduğu ve faaliyetlerin belirlendiği bütçe sürecidir. Stratejik planlama sürecinde ulaşılmak istenen amaca yönelik hedefler ortaya konulmakta ve hedeflere ulaşmada gerçekleştirilecek yani her bir hedefe ulaşılmasını sağlayacak faaliyetler belirlenmektedir. Hedeflere ulaşılmasını sağlayacak faaliyetler bütçe ile ilişkilendirilmektedir. Stratejik planlamanın son aşamasını ise izleme ve değerlendirme süreçleri oluşturmaktadır. Performans göstergeleri aracılığıyla yapılan performans ölçümü stratejik planda belirlenmiş stratejik amaç ve hedeflerin ne kadarının gerçekleştirildiğinin ölçülmesi ve değerlendirilmesidir (Hastürk, 2006).

Yükseköğretim yönetiminde son yıllarda yaygınlaşan ve üniversitelerde uygulamaya geçen stratejik planlama yaklaşımı uluslararasılaşma faaliyetleri açısından yaşamsal öneme sahiptir. Stratejik planlama üniversitelerde genellikle birbirinden kopuk ve geçici faaliyetler olarak görülen uluslararası faaliyetlerin birbiriyle bağlantısının sağlanmasına ve stratejik bir bütünlük oluşturmaya uygun zemin yaratmaktadır. Uluslararasılaşma konusunun stratejik planlarda yer alması kurumun bu konuda günlük faaliyetleri aşan, orta ve uzun vadeli bir vizyon ortaya koymasını sağlamaktadır. Bu alandaki hedeflerin, stratejilerin ve faaliyetlerin ölçülebilir şekilde ifade edilmesi faaliyetlerin sürdürülebilirliği ve izlenmesi açısından önemlidir. Diğer yandan bu faaliyetlerin bütçe ile ilişkilendirilmesi uluslararasılaşmanın finansmanına ilişkin belirsizlikleri ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla üniversitelerde uluslararasılaşmanın stratejik planlarda yer aldığı ölçüde stratejik bir sürece dönüştüğü ve kurumsallaştığı görülmektedir. İzleyen bölümde bu değerlendirmeden yola çıkılarak Türkiye'deki üniversitelerin stratejik planlarında uluslararasılaşmanın yeri araştırılmakta, bu süreçte yönelik değerlendirmeleri ve hedefleri incelenmektedir.

#### 4. TÜRKİYE'DEKİ DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE ULUSLARARASILAŞMA: STRATEJİK PLANLAR ÜZERİNDEN BİR ANALİZ

Günümüzde yükseköğretimde uluslararasılaşmanın stratejik bir süreç olarak kabul edilmesi nedeniyle ulusal politikaların yanı sıra üniversiteler tarafından geliştirilen stratejilerin de önemi artmaktadır. Üniversitelerin uluslararasılaşma stratejilerini yansıtan başlıca politika belgeleri ise stratejik planlardır. Bu çalışmada Türkiye'deki devlet üniversitelerinin yol haritası olan stratejik planlarında uluslararasılaşma boyutunun nasıl ele alındığı, mevcut durum tespitleri ve hedeflerinin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

##### 4.1. Yöntem

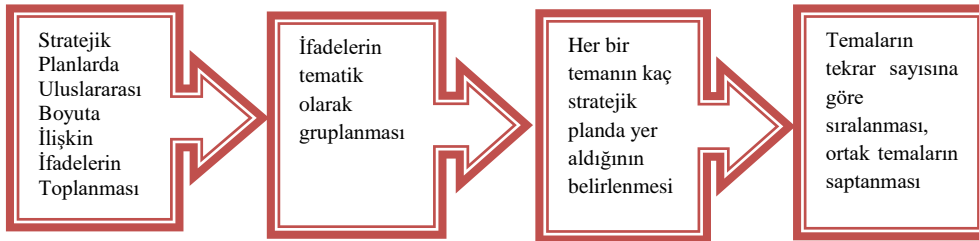
Çalışmada metin/belge incelemesi yöntemi izlenmiştir. Araştırmada 2015 yılı itibarıyla Türkiye'de bulunan 179 yükseköğretim kurumunun stratejik planlarının incelenmesi öngörülmüştür. Ancak, vakıf üniversiteleri 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na tabi olmadığı için büyük bölümünün stratejik planı mevcut değildir. Bu nedenle incelemede devlet üniversitelerinin stratejik planları esas alınmıştır. 104 devlet üniversitesinden 14'ünün stratejik planlarına ulaşılamamış, analizler 90 adet üniversitenin stratejik planı üzerinden yapılmıştır.

Üniversitelerin stratejik planlarında genel olarak kurum tanıtımı, durum analizi (SWOT), misyon-vizyon, değerler bildirimleri, stratejik hedefler ve izleme-değerlendirme boyutları yer almaktadır. SWOT İngilizce "Strengths" (güçlü yönler), "Weaknesses" (zayıf yönler), "Opportunities" (fırsatlar), "Threats" (Tehdit ve tehlikeler) kelimelerinin baş harflerinin birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. SWOT Analizi, kısaca organizasyonda iç ve dış durum değerlendirilmesi yapılması demektir. Organizasyonda önce "iç durum analizi" yapılarak organizasyonun güçlü ve zayıf yönleri ortaya konulur. Daha sonra da "dış durum analizi" yapılarak organizasyonun rakipleri karşısındaki durumu, fırsatlar ve tehditler tespit edilmeye çalışılır (Aktan, 2008: 7).

Çalışmada gerçekleştirilen stratejik plan analizi üç aşamadan oluşmaktadır.

1. İlk aşamada üniversitelerin kendilerini tanımladığı "misyon ve vizyon bildirimleri" gözden geçirilmiştir.
2. İkinci aşamada üniversitelerin stratejik planlarında yer alan "SWOT analizleri" incelenmiştir.
3. Üçüncü aşamada "Hedefler" bölümlerinde uluslararasılaşmaya ilişkin ifadeler taranarak analiz edilmiştir.

Üniversitelerin stratejik planlarında yer alan uluslararasılaşmaya ilişkin ifadelerin tespiti ve gruplandırılmasında ise aşağıdaki yöntem kullanılmıştır (Şekil 1.):



Şekil 1: Stratejik Plan Analizi Akış Şeması

Bu kapsamda ilk adımda stratejik planlarda yer alan “Misyon-vizyon”, “SWOT analizleri” ve “Hedefler” bölümleri detaylı bir şekilde taranmış, üniversitelerin uluslararası boyutuna ilişkin tüm ifadeler toplanmıştır. Daha sonra bu ifadeler kendi aralarında belirli temalar altında gruplandırılmıştır. İkinci adımda bu temaların incelemeye konu olan 90 stratejik planın kaçında yer aldığı tespit edilmiştir. Üçüncü aşamada temalar tekrar sayılarına göre sıralamaya tabi tutulmuştur. Bu şekilde üniversitelerin üzerinde ortak olarak en fazla üzerinde durdukları alanlar elde edilmiş, genel eğilimler saptanmıştır.

#### **4.2. Vizyon-Misyon Bildirimlerinde Uluslararasılaşma**

Üniversitelerin vizyon bildirimlerine bakıldığında hemen hepsinin uluslararası boyuta vurgu yaptığı görülmektedir. Stratejik planlarda “uluslararası üniversite olma vizyonu” genel olarak üç farklı şekilde ifade edilmektedir. Üniversitelerin bir kısmı “uluslararası standartlarda bilgi üretmek ve eğitim vermek, uluslararası alanda rekabet edebilir olmak, dünyada önde gelen üniversitelerle eşdeğer olmak” gibi ifadeler kullanmakta, uluslararasılaşmanın “eğitim ve araştırma” boyutuna vurgu yapmaktadır. Diğer grup ise “uluslararası alanda tanınan/saygın/tercih edilen üniversite” ifadelerini vurgulamakta, “markalaşma” kavramına odaklanmaktadır. Üçüncü grup üniversiteler ise kendisini doğrudan “dünya üniversitesi” olarak tanımlamakta, bu anlamda iddialı ifadeler kullanmaktadır.

Üniversitelerin misyon bildirimlerinde ise “evrensel değerler” en sık kullanılan kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Misyon cümlelerinde “küresel düzey”, “küresel rekabet”, “küresel değerler” gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Yine “uluslararası standartlar”, “uluslararası rekabet”, “uluslararası işbirliği” ifadeleri sıklıkla dile getirilmektedir. Dolayısıyla Türkiye’deki üniversitelerin misyon ve vizyon bildirimleri bizi uluslararası boyutu oldukça ön planda olan bir üniversite tanımına götürmektedir. Bu nedenle Türkiye’deki üniversitelerin stratejik planlarında uluslararasılaşma konusuna stratejik bir yaklaşımla yer vermesi beklenmektedir.

#### **4.3. SWOT Analizlerinde Uluslararasılaşma**

Üniversitelerin stratejik planlarının önemli parçalarından biri SWOT analizleridir. Bu analizlerde kurumun güçlü ve zayıf yönleri belirlenmekte ve dış çevreden kaynaklanan fırsat ve tehditler saptanmaktadır. SWOT analizleri kurumun belirleyeceği stratejik hedeflerin temelini oluşturması açısından önemli görülmektedir. Bu araştırmada da SWOT analizleri Türkiye’deki üniversitelerin uluslararasılaşma alanındaki mevcut durumlarını belirlemek açısından önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda 90 devlet üniversitesinin SWOT analizlerinde öne çıkan başlıklar gruplandırılarak tekrar sayılarına göre sıralanmıştır. Uluslararasılaşma bağlamında üniversitelerin “zayıf ve güçlü” yönlerine ilişkin eğilimler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Üniversitelerin SWOT Analizlerinde Uluslararasılaşmaya İlişkin Güçlü ve Zayıf Yönler

Güçlü Yönler	Tekrar Sayısı	Zayıf Yönler	Tekrar sayısı
Erasmus Programına Katılım	34	Yabancı dil sorunu	24
Yurtdışındaki Üniversiteler ile İşbirlikleri	20	Uluslararası proje sayısının yetersizliği	20
Yurtdışı Deneyimli Akademik Kadro	13	Erasmus programına katılımın yetersizliği	12
Uluslararası Bilimsel Etkinlikler	11	Uluslararası etkinlikler için desteklerin yetersizliği	11
Bologna Çalışmaları (AKTS, DE vb)	10	Uluslararası yayınların yetersizliği	11
Uluslararası Ofis	7	Uluslararası bağlantı ve işbirliklerinin yetersizliği	11
Uluslararası Projeler	7	İdari personelin yabancı dil sorunu	6
Uluslararası Yayınlar	7	Uluslararası tanınırlığın yetersizliği	5
Üniversite Yönetiminin desteği	7	Yabancı öğretim elemanlarının sayısının az olması	3
EUA Kurumsal Değerlendirme Programı	6	Uluslararası ofisin bulunmaması/yetersizliği	3
Akreditasyon	6	Uluslararası öğrenci sayısının az olması	3
Uluslararası İlişkiler Politikası	6	Uluslararası kuruluşlarla ilişkilerin yetersizliği	2
Hazırlık Eğitimi	5	İngilizce program/derslerin yetersizliği	2
Yabancı Dilde Eğitim	4	Bologna süreci çalışmalarının yetersizliği	2

Türkiye'deki devlet üniversitelerinin uluslararasılaşma konusunda kendilerini en güçlü gördükleri alan Erasmus Değişim Programı'na katılımdır. Nitekim Türkiye'nin bu programa katılımı istikrarlı bir şekilde artmaktadır. Türkiye 2013 yılı program bütçelerinin büyüklüğü açısından Almanya ve Fransa'nın ardından 3. sıraya yükselmiş durumdadır. Diğer yandan Erasmus kapsamında gelen öğrenci ve öğretim elemanı sayılarının daha düşük bir seyir izlediği görülmektedir. Benzer şekilde sadece bir üniversite güçlü yönleri arasında uluslararası öğrencilerden söz etmektedir. Dolayısıyla Türkiye'deki üniversitelerin uluslararası öğrenci/akademisyenler için cazibesinin düşük olduğu görülmektedir.

Özellikle Erasmus kapsamında gelen öğrencilerin bu programı daha çok kültürel açıdan değerlendirdiği düşünülürse Türkiye'nin cazibe merkezi olmak için birçok nedeni bulunmaktadır. Bu bağlamda öncelikle Türkiye'deki üniversitelerin tanıtım ve imaj yönünden güçlendirilmesine ihtiyaç vardır. Nitekim uluslararası tanınırlık açısından kendini güçlü gören üniversite sayısı sadece üçtür. Öte yandan kampüste uluslararasılaşma alanında da yol alınması gerekmektedir.

Türkiye'deki üniversitelerin güçlü gördükleri yönlerinden biri de uluslararası işbirlikleridir. Bu bağlamda özellikle Erasmus kapsamında yapılan anlaşmalar öne çıkmaktadır. 2013 yılında başlatılan Mevlana Değişim Programı ile Avrupa dışındaki üniversitelerle de işbirliği

anlaşmalarının artması beklenmektedir. Dolayısıyla Türkiye'deki üniversitelerin uluslararasılaşmasında itici güç kısa dönemli değişim programları aracılığıyla yurtdışına açılmıştır. Üniversitelerin avantaj olarak gördükleri bir diğer husus yurtdışı deneyimi bulunan akademik kadrolarıdır. Bu akademisyenler yabancı dilde verilen derslerin artırılması, yurtdışı bağlantıların kurulması, proje ve yayınlar gibi birçok alanda üniversitelere avantaj sağlamaktadır. Ancak, SWOT analizlerinde bu hususu ortaya koyan üniversite sayısının sınırlı olduğu da göze çarpmaktadır.

Üniversitelerin kendilerini güçlü gördükleri dördüncü alan uluslararası bilimsel etkinliklerdir. Üniversiteler hem bu etkinliklere ev sahipliği yapmayı hem de yurtdışındaki etkinliklere katılımı önemli görmektedir. Üniversiteler Bologna süreci çalışmalarında geldikleri noktayı da güçlü yanları arasında saymaktadır. Özellikle ders içeriklerinin güncellenmiş olması, AKTS'nin kullanımı ve DE verebilme olanakları üniversiteler açısından önemli görülmektedir. Diğer yandan bu çalışmalara vurgu yapan üniversite sayısı da oldukça azdır. Bologna sürecinin YÖK tarafından tüm üniversitelerde uygulamaya konduğu düşünülürse bu oranın düşüklüğü daha belirgin olmaktadır. Öte yandan AB adaylık ve Bologna süreçlerini "fırsat" olarak belirten üniversite sayısının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla Türkiye'deki üniversitelerin bir kısmının Bologna sürecini olumlu bulduğu, ancak uygulama hakkında çok iyimser bir tablo çizmediği görülmektedir.

Bologna çalışmalarının ardından sıralanan güçlü yönler ise oldukça sınırlı sayıda üniversite tarafından dile getirildiği için göz ardı edilebilir boyutlarda kalmaktadır. Örneğin uluslararası ofisin varlığı ve faaliyetleri sadece 7 üniversite tarafından güçlü yönler arasında sayılmaktadır. Yine sadece 6 üniversite uluslararası ilişkiler stratejisinden söz etmektedir. Üniversitelerin çok azının uluslararası proje ve yayınlar açısından kendilerini iyi durumda gördüğü gözlenmektedir. Yabancı dilde eğitim, hazırlık sınıfı uygulaması, ortak diploma programları gibi konularda ise az sayıda üniversitenin güçlü olduğu görülmektedir. Sonuç olarak mevcut durumda üniversitelerin daha çok kısa süreli faaliyetlere odaklandığı, uluslararasılaşmanın yapısal unsurları bağlamında kendilerini güçlü görmedikleri tespit edilmiştir.

Yabancı dil sorunu üniversitelerin uluslararasılaşma alanındaki en önemli sorunu olarak değerlendirilmektedir. İkinci sorun alanı uluslararası projelerden yeterince yararlanılmamasıdır. Bu durum da yabancı dil sorunuyla bağlantılı olup ayrıca akademisyenlerin ders yükünün ağır olması, projelerin idari işlerini yürütecek destek personelinin olmaması, özellikle AB projelerinde bürokratik süreçlerin ağırlığı gibi nedenlere dayanmaktadır. Üniversitelerin kendilerini zayıf gördükleri üçüncü alan değişim programlarıdır. Bazı üniversiteler bu programlardaki performanslarını yetersiz bulmaktadır. Üniversitelerin sorunlu alanlarına yönelik diğer tespitleri ise uluslararası etkinlikler, yayınlar ve işbirlikleri konusundaki yetersizliklerdir.

Güçlü yanlar analizine benzer şekilde burada da uluslararasılaşma stratejisi, Bologna süreci, uluslararası ofis, uluslararası öğrenciler gibi ana temaların gündemde arka planda kaldığı görülmektedir. Sonuç olarak Türkiye'de üniversitelerin uluslararasılaşma gündemi değişim programları, yabancı dil, uluslararası işbirliği, uluslararası projeler ve bilimsel etkinlikler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu unsurlar kurum içindeki öncelikleri ortaya koymaktadır. Üniversitelerin bu konudaki dışsal faktörleri nasıl değerlendirdiği ise fırsat ve tehdit analizlerinde görünür olmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3: Üniversitelerin SWOT Analizlerinde Uluslararasılaşmaya İlişkin Fırsat ve Tehditler

Fırsatlar	Tekrar Sayısı	Tehditler	Tekrar Sayısı
Uluslararası Değişim Programları	30	Küresel rekabet	7
AB adaylık sürecinin etkileri ve Bologna Süreci	29	Beyin göçü	4
Uluslararası Projeler	28	Yabancı dil eğitimiyle ilgili sorunlar	4
Eğitimde AB standartları ve akreditasyon	8	Uluslararası kalite standartlarının yükselmesi	2
Sınır bölgesinde olmanın avantajı	8	Uluslararası süreçlerin olumsuz baskıları, bölgesel çatışmalar ve uluslararası ilişkilerde bozulmalar	1
Üniversitenin bulunduğu ilin cazibesi	2	Dünyadaki, özellikle de Avrupa'daki gelişmelere uygun mevzuat değişikliklerinin olmaması	1
Uluslararası kuruluşlarla işbirliği	2	Araştırma işlevinin değerlendirilmesinde SCI ve AHCI gibi uluslararası atıf endekslerinde yayımlanan makale sayılarının nerdeyse tek önemli ölçüt olarak kabul edilmesi	1
Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler	1	Yurt dışında mecburi hizmet karşılığında bulunan öğretim elemanlarının geri dönmemesi	1
Eleman yetiştirme ve istihdam etmede AB nüfusunun yaşlanması ve kalifiye eleman ihtiyacı olması	1	Küreselleşmenin yerel gündem ve kavramları yok etmesi	1
Yerel sorunlara yönelik projelerin uluslararası fonlardan desteklenme şansının artması	1	İngilizce eğitim yapan üniversitelerin artması	1

Türkiye'de birçok üniversite AB üyelik sürecinin yükseköğretimde olumlu etkiler ve fırsatlar yarattığını düşünmektedir. Yine AB Değişim Programları fırsat değerlendirmesinin en başında gelmektedir. Yine AB Çerçeve Programlarının sağladığı proje olanakları da bir fırsat olarak dile getirilmektedir. Yani Türkiye'deki üniversitelerin bir kısmının Avrupa ile ilişkileri önemsendiği ve bir fırsat olarak kullanmak istediği görülmektedir. Ancak, bu sayının incelenen üniversitelerin üçte birine karşılık geldiği de gözlenmektedir. Diğer yandan üniversitelerin fırsatlar analizinde bu üç maddeden sonra ortak bir gündemin bulunmadığı, sadece birkaç unsura değinildiği görülmektedir. Benzer şekilde tehditler analizinde de az sayıda üniversite küresel rekabet, beyin göçü gibi faktörlere değinmektedir. Dolayısıyla uluslararası gelişmelerin üniversitelerin stratejik analizlerinde önemli dış etkenler olarak yer almadığı görülmektedir.



#### 4.4. Üniversitelerin Stratejik Hedef Bildirimlerinde Uluslararasılaşma

Üniversiteler stratejik planlarında misyon-vizyon bildirimleri doğrultusunda, SWOT analizlerini de göz önüne alarak “stratejik hedefler” hedefler ortaya koymaktadır. Bu hedefler üniversitelerin uluslararasılaşma stratejilerinin omurgasının oluşturulmasında özel bir önem taşımaktadır. Bu nedenle bu bölümde üniversitelerin stratejik planlarında yer alan hedef bildirimlerindeki uluslararası boyut analiz edilmektedir. Analizde 2013 yılı itibarıyla stratejik planlarına ulaşılabilen 90 devlet üniversitesinin uluslararasılaşma hedefleri kullanılmıştır. Birinci aşamada stratejik planlarda yer alan uluslararasılaşma hedefleri tespit edilmiş, ikinci aşamada ise bu hedefler planlarda yer alma sıklıklarına göre gruplandırılmış ve genel eğilimler saptanmıştır.

Tablo 4: Üniversitelerin Stratejik Planlarında Uluslararasılaşma Hedefleri

Tema/Hedef	Tekrar Sayısı
Erasmus Programı kapsamında öğrenci değişim sayısını arttırmak	53
Erasmus Programı kapsamında personel değişim sayısını arttırmak	47
Öğrenci ve akademisyenlerin yabancı dil yeterliliklerini arttırmak	42
Uluslararası bilimsel etkinliklerin sayısını ve verilen destekleri arttırmak	37
Uluslararası proje ortaklıklarını ve alına fon miktarını arttırmak	35
Yurtdışı tanıtım faaliyetlerini yoğunlaştırmak	35
Yurtdışındaki üniversiteler ile kurumsal işbirliklerini arttırmak	34
Uluslararası yayınların sayısını ve verilen destekleri arttırmak	33
Programların/derslerin güncellenerek uluslararası boyutu güçlendirmek	25
Uluslararası öğrenci sayısını arttırmak	20
Bologna Süreci çalışmalarını devam ettirmek	14
Yabancı öğretim elemanı sayısını arttırmak	12
Yurtdışındaki üniversiteler ile ortak derece programları açmak, sayılarını arttırmak	11
Uluslararası kuruluşlara üye olmak, üyeliklerin sayısını arttırmak, işbirliğini geliştirmek	9
Üniversitenin uluslararası ilişkiler stratejisini belirlemek/geliştirmek	6
İngilizce programların sayısını arttırmak	5
Uluslararası ofisin altyapısını güçlendirmek, imkanlarını genişletmek	4
Üniversitenin yurtdışı/yurtiçi tercih edilirliliğini arttırmak	3

Üniversitelerin stratejik planları üzerinde yapılan incelemede ortaya çıkan en önemli bulgu az sayıda üniversitenin uluslararası ilişkiler/uluslararasılaşma ana başlığı altında ayrı bir hedefler bütünü ortaya koyduğudur. Üniversitelerin çoğu bunun yerine uluslararası ilişkilerin bileşenleri olan farklı faaliyetleri hedefleri arasında saymaktadır. Diğer bir deyişle uluslararası faaliyetler bir başlık altında toplu olarak yer almamakta, planların farklı bölümlerine dağılmış olarak bulunmaktadır. Birçok üniversite uluslararası düzlemde tanınırlığını arttırmayı ve yurtdışındaki üniversitelerle işbirliğini hedef başlıkları olarak belirtmektedir. Bunların dışında ise uluslararası faaliyetler kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi, eğitim öğretimde kalitenin artırılması, araştırmaların niteliğinin artırılması,

nitelikli öğrenciler tarafından tercih edilirliliğin yükseltilmesi gibi hedeflerin alt alanları olarak görülmektedir. Yani uluslararası faaliyetler kurumun kalitesinin geliştirilmesinde bir araç/yöntem olarak algılanmaktadır.

Bu bulgular son yıllarda gelişen ve bu çalışmada da benimsenen uluslararasılaşma tanımını doğrular niteliktedir. Uluslararasılaşma akademik hareketliliğin ötesinde bir anlam kazanmakta, üniversitelerin kurumsal kapasitelerini geliştirmek için başvurdukları bir yol ve süreç olarak görülmektedir. Diğer yandan, stratejik planlarda uluslararasılaşmanın ayrı bir gündem maddesi olarak yer almaması bu konunun henüz stratejik bir süreç olarak yeterince değerlendirilmediğini göstermektedir.

Benzer şekilde Türkiye'deki üniversiteler için önemli bir değişim ajansı olan Bologna Süreci de özel bir stratejik hedefler bütünü şeklinde tasarlanmamıştır. Bu nedenle Bologna sürecinin Türkiye'deki üniversitelerin stratejik gündeminde temel bir başlık olarak yer almadığı söylenebilir. Birkaç üniversite kurumsal yapılanmasının bu reformlar doğrultusunda gözden geçirileceğini belirtmektedir. Bunun dışında Bologna süreciyle bağlantılı olarak en çok dile getirilen konu programların/derslerin yeterlilikler doğrultusunda güncellenmesidir. İkinci bir başlık AKTS ve DE uygulamalarıdır. Yine Bologna süreci doğrultusunda kalite çalışmalarının yürütülmesinden söz edilmektedir. Özetle üniversitelerin stratejik planlarında "uluslararasılaşma" ve "Bologna süreci" başlıkları başlı başına bir tema olarak nadiren yer almakta, uluslararasılaşmaya ilişkin hedefler eğitim-öğretim, araştırma ve kurumsal kapasite başlıkları altında ele alınmaktadır.

Türkiye'deki üniversiteler kendilerini güçlü gördükleri "uluslararası değişim programları" alanında daha ileri hedefler ortaya koymaktadır. Yani üniversitelerin uluslararasılaşma önceliğinin öğrenci ve personele yönelik uluslararası değişim programları olduğu görülmektedir. Bu programlar öğrencilerin ve akademisyenlerin niteliklerinin geliştirilmesi açısından önemli addedilmektedir. Değişim programları bağlamında üniversiteler çoğunlukla Erasmus programı ile yurtdışına gönderilecek öğrenci ve öğretim elemanı sayılarının artırılmasını hedeflemektedir. Ancak, gelen öğrenci ve personel konusunda birkaç üniversite dışında özel bir vurgu yapılmamıştır. Yine üç üniversite uluslararası değişim programlarının varlığını nitelikli öğrenciler tarafından tercih edilmek üzere kullanmayı düşünmektedir. Bu üniversiteler değişim programlarındaki etkinliklerini duyurarak nitelikli öğrenciler için bir tercih nedeni olmayı hedeflemektedir.

Üniversitelerin uluslararasılaşma alanındaki ikinci önceliği öğretim elemanları ve öğrencilerin yabancı dil yeterliliklerini geliştirmektir. Üniversiteler öncelikle zorunlu hazırlık eğitimi uygulamasının yaygınlaştırılması ve verilen eğitimin düzeyinin yükseltilmesi üzerinde durmaktadır. Yine bununla bağlantılı olarak İngilizce derslerin sayısının artırılması hedeflenmektedir. Öğrenci ve öğretim elemanlarının uluslararası değişim programlarına katılımı yabancı dili geliştirme açısından yararlı bulunmaktadır. Bunun yanı sıra bazı üniversitelerde akademik ve idari personele yönelik yabancı dil geliştirme programlarının uygulanmasından söz edilmektedir. Ancak bu uygulamanın ne şekilde gerçekleştirileceği belirtilmemiştir. Örneğin bu kapsamda Yaşam Boyu Eğitim Merkezlerinin etkin olarak kullanılması gibi önerilere rastlanmamaktadır.

Üniversitelerin bir diğer öncelikli hedefi yurtdışı tanıtım faaliyetlerin artırılmasıdır. Üniversitelerin büyük çoğunluğu vizyonlarında dünya çapında tanınır olmayı öngörmekte, dolayısıyla tanıtıma önem vermektedir. Bu amaçla tanıtım kampanyalarının düzenlenmesi, tanıtıcı materyallerin oluşturulması, uluslararası fuarlara katılımın artırılması gibi faaliyetler üzerinde durulmaktadır. Yine bir üniversitenin stratejik planında yer alan "üniversitenin uluslararası medyada tanınırlığını artırma" hedefi de yaratıcı bir yaklaşım örneği sunmaktadır.

Türkiye’deki üniversitelerin uluslararasılaşma bağlamında önemli gördükleri bir diğer konu uluslararası bilimsel etkinliklerin düzenlenmesi ve bunlara katılımın teşvik edilmesidir. Yine uluslararası projelerde ortaklıkların artırma hedefi de ilk sıralarda yer almaktadır. Ancak projelere verilen bu öneme karşın altyapı ve insan kaynağı sorunlarından dolayı bu konudaki hedeflere ulaşılamadığı da gözlenmektedir. Üniversitelerin uluslararasılaşma kapsamındaki diğer önceliği uluslararası yayınların sayısının artırılmasıdır. Bu amaçla uluslararası yayınlar için teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi planlanmaktadır. Yine uluslararası veri tabanları ile basılı ve elektronik yayınların sayı ve çeşitliliğinin artırılması yoluyla akademisyenlerin desteklenmesi öngörülmektedir.

Müfredatın güncellenmesi hedefi kapsamında Bologna sürecine önemli bir rol biçildiği görülmektedir. Program ve ders içeriklerinin “yeterlilikler çerçevesi” doğrultusunda güncellenmesi üniversiteler için önemli bir gündem maddesidir. Bu süreç eğitim öğretimde kaliteyi artırmanın bir parçası olarak görülmektedir. Diğer yandan, müfredatta güncelleme stratejik hedefler arasında ilk sıralarda olmadığı da gözlenmektedir.

Uluslararası öğrenciler Türkiye’nin uzun yıllar ihmal ettiği konulardan biridir. Bu durum üniversitelerin stratejik planlarında da hissedilmektedir. Sadece 20 dolayındaki üniversite uluslararası öğrencilerle ilgili stratejik hedefler belirlemiştir. Bu kapsamda üniversiteler uluslararası öğrenciler için istihdam, sosyal olanaklar gibi cazip koşullar oluşturmayı amaçlamaktadır. Özellikle sınır bölgelerindeki üniversiteler coğrafi yakınlığı kullanarak komşu ülkelerden uluslararası öğrenci çekmeyi hedeflemektedir. Genel olarak üniversitelerin uluslararası öğrenci stratejisinin lisansüstü düzeyde nitelikli öğrenciler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Benzer şekilde üniversitelerin oldukça sınırlı bir bölümünün yabancı akademisyenleri bünyelerinde bulundurmaya hedeflediği görülmektedir. Bu durumun nedeni yabancı akademisyenlerin çalışma koşullarındaki sorunlar ve sunulacak imkânların kısıtlılığı olarak düşünülebilir.

Üniversitelerin gündeminde geri planda kalan bir diğer alan da ortak diploma programlarıdır. Bu konuda üniversitelerin birçoğunun kendilerini yeterli kurumsal kapasiteye sahip görmediği düşünülmektedir. Birçok üniversitede yabancı dilde sürdürülen programların ve derslerin sınırlı sayıda olması bu konuda adım atılmasını engellemektedir. Doğal olarak İngilizce eğitim yapan üniversiteler ortak diploma programlarının geliştirilmesini hedefleri arasına koymaktadır. Diğer yandan üniversitelerin çok büyük bölümünün yabancı dilde programlar geliştirme hedefinin bulunmadığı görülmektedir. Bu durum altyapı yetersizliğinden kaynaklanabileceği gibi bir tercih meselesi de olabilir. Bugün yabancı dilde eğitim uluslararasılaşmanın önemli bir ayağı olarak görülse de eğitim kalitesi ve ulusal/yerel gündeme hâkimiyet açısından oldukça tartışmalıdır.

Üniversitelerin gündemindeki son maddelerden biri uluslararası kuruluşlara üye olunması ve mevcut ilişkilerin geliştirilmesidir. Bu durum yükseköğretim sisteminin uzun yıllardır süren içe dönük yapısının bir yansıması olarak görülebilir. Son olarak üniversitelerin sadece birkaçının uluslararası ofisin gelişimiyle ilgili hedefler koyduğu görülmektedir. Üniversiteler açısından en sorunlu alanlardan biri de budur. Uluslararası ofisler altyapı ve insan kaynağı açısından yeterli desteği bulamamaktadır. Özellikle uluslararası ilişkilerin AB Eğitim Programları ile eşdeğer tutulması bu ilgisizliği pekiştirmektedir. Bilinen adıyla Erasmus ofislerinin kendi bütçelerinin bulunması üniversiteleri bu konuda ilgisizliğe itmektir. Oysaki uluslararasılaşma Erasmus Programının ötesine geçen bir anlayış ve örgütlenme gerektirmektedir.

## 5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmada yer alan stratejik plan analizlerine ilişkin bulgular Türkiye'deki üniversitelerin büyük bölümünde uluslararasılaşma sürecinin henüz erken bir evrede olduğunu, ancak bu konuda önemli bir potansiyel bulunduğunu göstermektedir. Türk yükseköğretiminin mevcut koşulları göz önüne alındığında kısa vadede küresel bir oyuncu olma iddiası gerçekçi görünmemektedir. Bununla birlikte Türkiye'nin bulunduğu coğrafyada görece istikrarlı bir ülke olması nedeniyle bölgesel bir güç olarak yükseköğretim alanında da çekim merkezi haline gelme potansiyeli bulunmaktadır. Ancak Türkiye'de yükseköğretim yönetiminde mevcut merkeziyetçi ve bürokratik yapı, hantal bir sisteme yol açmakta, yükseköğretim sisteminin küresel gelişmelere ve çağın koşullarına hızla adapte olamaması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle öncelikle Türk üniversitelerinin uluslararası alanda rekabet edebilirliğinin önünü açacak koşulların oluşturulması gerekmektedir.

Türkiye'de mevcut yükseköğretim mevzuatı bir askeri darbenin ürünü olup, üniversitelere güvenmeyen ve denetim altında tutmak isteyen bir anlayışın izlerini taşımaktadır. Bu durum üniversitelerin doğasında bulunan evrensellik, özerklik, akademik özgürlük gibi ilkelerle çelişmekte, Türkiye'deki üniversiteleri dünyadaki emsallerinden farklı bir konuma yerleştirmektedir. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin en üst politika metinlerinden olan kalkınma planlarında yükseköğretimde reform gerekliliği defaten dile getirilmektedir. Söz konusu planlarda yükseköğretimin merkeziyetçi ve bürokratik yapıdan kurtarılması gerektiği tespiti yer almaktadır. Bu kapsamda yükseköğretim sisteminde evrensel standartlara uygun, çeşitliliğe izin veren yeni bir yasal çerçeve ve kurumsal yapılanmanın yaşama geçirilmesi zorunlu görülmektedir. Yükseköğretim anayasada evrensel normlarla uyumlu bir felsefe ile ele alınmalı ve ana unsurları düzenleyen bir çerçeve yasa hazırlanmalıdır. Bu metinler özgürlükçü, evrensel akademik normlara uygun bir ruha sahip olmalı, yükseköğretime siyasi misyonlar yüklememelidir.

Yine, uluslararasılaşmada rol alan aktörler açısından Türkiye'de yükseköğretim sisteminin genel karakteristiğini yansıtan merkeziyetçi bir tablo görülmektedir. Uluslararasılaşma sürecinde karar alma aşamasında en büyük rolü kamu kuruluşları ve özellikle YÖK üstlenmektedir. Türkiye'deki üniversitelerin uluslararasılaşmada henüz erken bir evrede olması nedeniyle planlama ve koordinasyonu sağlayacak, standartları belirleyecek ve denetleyecek bir ulusal yapının gerekliliği aşikardır. Ancak mevcut durumda uluslararasılaşmanın asli uygulayıcıları olan üniversitelerin kendileri hakkında alınan kararlara katılımı söz konusu değildir. Bologna sürecine karşı üniversitelerde yaşanan pasif direniş bu duruma önemli bir örnek teşkil etmektedir. Bu nedenle YÖK'ün üniversiteler üzerinde emredici olmaktan ziyade yönlendirici ve teşvik edici bir rol üstlenmesi gerekmektedir.

Nitekim her üniversitenin farklı gereksinimleri ve tercihleri bulunmaktadır. Tıpkı uluslararasılaşmanın gerekçelerinde olduğu gibi stratejiler açısından da her kuruma uygun bir formül yoktur. Uluslararasılaşma stratejileri, bağlama göre, kuruma göre, pozisyona göre ve hatta öğretim düzeylerine göre (lisans/yüksek lisans/ doktora) değişebilmektedir (de Wit, 2011: 243). Bu durum uluslararasılaşmanın güçlü yanlarından biri olarak görülmelidir. Esneklik üniversitelerin tek tipleşme eğilimine karşı bir fırsat olarak değerlendirilmeli, her kurum kendi uluslararasılaşma yaklaşımını geliştirebilmelidir. Burada önemli olan üniversitenin kendi kimliğine, koşullarına ve tercihlerine uygun bir kompozisyon yaratabilmesidir. Bu nedenle uluslararasılaşma alanında sayısal hedefler koymakla yetinilmemeli, uluslararasılaşma çalışmaları kurumun akademik değer ve amaçlarıyla örtüşmelidir. Başka bir deyişle uluslararasılaşma stratejilerinin sadece çıktıları değil, sonuçları da değerlendirilmeye alınmalıdır.

Stratejik plan analizinde üniversitelerin uluslararasılaşma kapsamındaki stratejik hedeflerinin öğrenci ve personel değişimi, yabancı dil yeterliliği, uluslararası etkinlikler ve projeler üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bulgu Türkiye'deki üniversitelerin öncelikle kısa vadeli, büyük yapısal dönüşümler gerektirmeyen, maliyeti ve insan kaynağı gereksinimi daha düşük alanlara el atmak istediğini göstermektedir. Üniversiteler müfredatın uluslararasılaşması, ortak derece programları gibi daha zorlu ve uzun vadeli alanlarda fazla iddialı görünmemektedir. Sınır ötesi eğitim girişimleri (şube kampus, twinning vb.) ise gerek stratejik planlarda gündemin arka sıralarında bulunmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'deki üniversitelerin kısa vadede uluslararasılaşma konusunda daha ılımlı hedeflere yöndikleri görülmektedir. Bu durumun üniversitelerin mevcut kapasitelerini göz önüne alarak yaptıkları rasyonel bir değerlendirmeden kaynaklanma olasılığı yüksektir.

Bu nedenle yükseköğretimde uluslararasılaşmaya ilişkin ulusal politika ve stratejilerin bu değerlendirmelerle uyumlu olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Ulusal politikalar öncelikle üniversitelerin uluslararasılaşma altyapısını geliştirmeye yönelik teşvikleri içermeli, dayanağı olmayan nicel hedefler konmamalıdır. Üniversitelerin kapasiteleri ve deneyimleri geliştikçe uluslararası boyutun eğitim-araştırma altyapısına entegre edilmesi, küresel yükseköğretim pazarında girişimlerin gerçekleştirilmesi gibi uzun erimli hedefler devreye girmelidir. Türkiye'nin kurumsallaşmış ve uluslararasılaşma sürecinde yol almış üniversitelerinin bu tür girişimlerde bulunmasına yönelik teşvik mekanizmaları düşünülmelidir. Ancak Türk yükseköğretim sisteminin ticari boyutlu bir uluslararasılaşma stratejisine yönelmesi doğru görünmemektedir.

Nitekim, yükseköğretimde uluslararasılaşmanın ticari boyutu mevcut olan eşitsizlikleri arttırdığı gerekçesiyle eleştirilere konu olmaktadır. Yükseköğretimin temel olarak bir kamusal hizmet olduğu vurgulanmakta, uluslararasılaşma fırsat eşitliği, adalet ve sosyal haklar bağlamında tartışılmaktadır. Gerek literatürdeki tartışmalar gerekse UNESCO'nun bildirieleri küreselleşmenin ve uluslararasılaşmanın yarattığı risklere dikkat çekmekte, yükseköğretimin kamusal niteliğine duyarlı uluslararasılaşma politikalarının geliştirilmesi için çağrıda bulunmaktadır. Türkiye'de de yükseköğretimde uluslararasılaşma stratejisi bu tartışmaları temel olarak oluşturulmalıdır. Ekonomi odaklı bir uluslararasılaşma stratejisinin Türkiye'de var olan eşitsizlikleri derinleştirme riski taşıyacağı gerçeği unutulmamalıdır. Üniversitelerin temelde kamu yararı üreten kurumlar olduğu unutulmamalı, yüzyılların birikimiyle oluşmuş evrensel geleneklerden ve değerlerden vazgeçilmemelidir.

#### KAYNAKÇA

- ACAR, İ. A., GENÇTÜRK, M., GÖKTEPE, Ö., KEÇECİ, D., KIRDEMİR, V., & YILMAZ, C. (2005). Üniversitelerde stratejik planlama sürecinde eğitime yönelik sürdürülebilir kalite uygulamaları-Süleyman Demirel Üniversitesi örneği. <http://hdl.handle.net/11467/848> Erişim tarihi: 12.09.2016
- AKDEMİR A.ve ULUKAN C. (2012). Stratejik Yönetim, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- AKTAN, C. C. (2008). Stratejik yönetim ve stratejik planlama. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(4), 4-21.
- AKTAN, C.C. (2007). Yüksek öğretimde değişim: global trendler ve yeni paradigmlar, C.Can Aktan (Ed.) *Değişim çağında yükseköğretim (s.1-43)*. Yaşar Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- ALTBACH, P., REISBERG, L. VE RUMBLEY, L. (2009). *Trends in global higher education,tracking an academic revolution*. Paris: UNESCO.

- BEERKENS, E., BRANDENBURG, U., EVERS, N., VAN GAALEN et al. (2010). *Indicator projects on internationalisation – approaches, methods and findings*. A report in the context of the European project “Indicators for Mapping and Profiling Internationalisation” (IMPI). European Commission. 09.10.2014 tarihinde [http://www.impiproject.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14&Itemid=19](http://www.impiproject.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=19) adresinden elde edildi.
- BRANDENBURG, U. and DE WIT, H. (2010). The end of internationalization. *International Higher Education*, 62, 15-17.
- CALLAN, H. (2000). Higher education internationalization strategies: Of marginal significance or all-pervasive? The international vision in practice: A decade of evolution. *Higher Education in Europe*, 25(1), 15-23.
- ÇETİNSAYA, G. (2014). Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası. 15.04.2014 tarihinde <https://yolharitasi.yok.gov.tr> adresinden elde edildi.
- DELANTY, G. (2003). The university and modernity: A history of the present. in K. Robin and F. Webster (Eds.), *The virtual university? Information, markets and management* (pp. 3-48). New York: Oxford University Press.
- HASTÜRK, M. (2006). Stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme. <http://docplayer.biz.tr/6089831-Stratejik-planlama-ve-performans-esasli-butceleme.html>. Erişim Tarihi: 01.10 2016
- HUDZIK, J. K. and STOHL, M. (2009). Modelling assessment of the outcomes and impacts of internationalisation. In de Wit, H. (Eds). *Measuring success in the internationalisation of International Education* (pp.9-23). Amsterdam: EAIE.
- KNIGHT, J. (1994). *Internationalization: Elements ve checkpoints (Vol 7)*. Ottawa, Canada: Canadian Bureau for International Education (CBIE).
- KNIGHT, J. (1997). Internationalization of higher education: A conceptual framework. J. Knight, ve H. de Wit (Ed.), *Internationalization of higher education in the Asia Pacific countries* içinde (5-19). Amsterdam: European Association of International Education (EAIE).
- KNIGHT, J. (1999). Internationalization of higher education. J. Knight ve H. de Wit (Ed.), *Quality and internationalization in higher education*, içinde (13-28). Paris: IMHE/OECD.
- KNIGHT, J. (2004). Internationalization remodeled: Definition, approaches and rationales. *Journal Studies in International Education*, 8(1), 5-31.
- KNIGHT, J. (2005). *Borderless, offshore, transnational and cross-border education: Definition and data dilemmas*. London: Observatory on Borderless Higher Education.
- KNIGHT, J. (2007). Cross-border tertiary education: An introduction. In S. Vincent-Lancrin (Ed.) *Cross-border tertiary education: A way towards capacity development*. Paris: OECD and the International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank: 21-46.
- KNIGHT, J. and DE WIT, H. (1995). Strategies for internationalisation of higher education: Historical and conceptual perspectives. H. de Wit (Ed.), *Strategies for internationalisation of higher education: A comparative study of Australia, Canada, Europe and the United States of America* içinde (5-32). Amsterdam:

European Association for International Education.

- KNIGHT, J. and DE WIT, H. (1997). *Internationalisation of higher education in Asia Pacific countries*. Amsterdam: The European Association for International Education (EAIE).
- KNIGHT, J., (2001). Monitoring the quality and progress of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 5 (3): 228-243.
- KÜÇÜKCAN, T. ve GÜR, B. S. (2009). *Türkiye’de yükseköğretim: Karşılaştırmalı bir analiz*. Ankara: SETA Yayınları.
- MORSHIDI, S. (2009). Trends in international higher education and regionalism: Issues and challenges for Malaysia. 21.02.2012 tarihinde <http://www.wasedagiari.jp/sysimg/imgs/wp2008-E-17.pdf>. adresinden elde edildi.
- NAFSA. (2012). Measuring and assessing internationalization. 20.10.2014 tarihinde [http://www.nafsa.org/File/downloads/measuring\\_assessing.pdf](http://www.nafsa.org/File/downloads/measuring_assessing.pdf) adresinden elde edildi.
- OECD (2006). *Education policy analysis, focus on higher education 2005-2006*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2006). *The knowledge based economy, organisation for economic co operation and development*. Paris, France: OECD.
- OECD (2012), *Education at a glance 2012: OECD indicators*. OECD Publishing. 22.02.2013 tarihinde <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>. adresinden elde edildi.
- OECD and WORLD BANK (2007). *Cross-border tertiary education: A way towards capacity development, OECD and the International Bank for reconstruction and development*. Paris: The World Bank.
- PETERS, M. (2001). National education policy constructions of the knowledge economy: Towards a critique. *Journal of Educational Enquiry*, 2(1), 1-22.
- PETERS, M. (2002). University, globalisation ve the knowledge economy. *Southern Review*, 35 (2), 16-36.
- TEICHLER, U. (2012). International Student mobility in europe in the context of the Bologna process. *Journal of International Education and Leadership*, 2(1), 1 13.
- TEKELİ, İ. (2003). *Eğitim üzerine düşünmek*. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.
- VAN DER WENDE M.C. (2001). Internationalization policies: About new trends and contrasting paradigms. *Higher Education Policy*, 14(3), 249-259.
- VAN DER WENDE, M. (1997). Missing links: The relationship between national policies for internationalization and those for higher education in general. T. Kälvemark ve M. Van der Wende (Ed.). *National policies for the internationalization of higher education in Europe* içinde (10-31). Stockholm: National Agency for Higher Education.
- WÄCHTER, B., (2003). An introduction: Internationalisation at home in context. *Journal of Studies in International Education*, 7(1), 5-11.
- YÖK (2007). *Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi*. Ankara: Meteksan
- 5018 SAYILI KANUN. Kamu Malî Yönetimi Ve Kontrol Kanunu, <http://www.ekanun.net/5018-sayili-kanun/index.html> Erişim Tarihi: 02.10 2016

## JAPONYA'DA YEREL YÖNETİMLERİN İDARİ VE MALİ YAPISI ÜZERİNE BİR İNCELEME

### A STUDY TOWARDS THE ADMINISTRATIVE AND FINANCIAL STRUCTURE OF LOCAL GOVERNMENTS IN JAPAN

Yrd. Doç. Dr. Zuhal ÖNEZ ÇETİN<sup>1</sup>  
Yrd. Doç. Dr. Neslihan YILMAZ<sup>2</sup>

#### ÖZ

*Japonya siyasi açıdan anayasal monarşiye dayanmakta olup parlamenter bir hükümet vasıtasıyla yönetilmekte ve devlet, merkezi yönetim ve taşra yönetimi olarak teşkilatlanmaktadır. Modernleşme süreci içerisinde, 1946 yılı öncesinde mahalli idareler Prusya sisteminden etkilenerek düzenlenmiş ve merkezi hükümetin ağır vesayeti altında bırakılmıştır; Anayasanın da yürürlüğe girmesi sonrasında demokratikleşme ve adem-i merkezîyetçilik etkisiyle yerel yönetimler yeniden yapılandırma süreci içerisine girmişlerdir. Çalışma kapsamında ilk amaç Japonya'nın idari ve siyasi yapısının tarihsel perspektif üzerinden incelenmesidir. Bu kapsamda, yerel yönetimlerin tarihsel olarak gelişimi, merkezi yönetim-yerel yönetimler ilişkisi, yerel yönetimlerin sınıflandırılması, örgütsel yapısı, derinlemesine analiz edilecektir. Çalışmanın ikinci amacıysa yerel yönetim birimlerinin mali yapılarının gelir, harcama ve borçlanma kararları çerçevesinde değerlendirilerek mali özerklik anlayışının tespitine ilişkin rakamsal analizlere yer verilmesidir.*

**Anahtar Kelimeler:** Japonya, Yerel Yönetimler, Yönetimsel Yapı, Mali Yapı

**Jel Kodu:** H7, K4, P41

#### ABSTRACT

*Japan has been based upon constitutional monarchy and administered by a parliamentary government; and the state has been organized as central government and local government structure. Within the framework of the modernization period, before the 1946, local governments have been arranged by the effect of Prussian system and they were left to the under the heavy administrative tutelage of the central government. After the enforcement of the Constitution, local governments engaged into a re-structuring process by the effect of democratization and de-centralization. Within the context of the study, the first objective is examination of the development of the local governments in a historical perspective. At that context, local governments' historical development, central-local government relation, the categorization of local governments, their organizational formations have been deeply analysed. In that scope, the second target of the study, the financial structure of the local government units have been examined within the context of the income, expenditure and debt decisions, and numerical analysis have been put forth according to the designation of the financial autonomy.*

**Keywords:** Japan, Local Governments, Administrative Structure, Financial Structure

**Jel Codes:** H7, K4, P41

<sup>1</sup> Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, zuhal.cetin@usak.edu.tr, zuhalonez@gmail.com

<sup>2</sup> Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, neslihan.yilmaz@usak.edu.tr



## 1. GİRİŞ

Japonya siyasal açıdan anayasal monarşiye dayanmakta olup parlamenter bir hükümet vasıtasıyla yönetilmektedir. Yasal sistem olarak Avrupa sivil hukuk sistemini model alan ülkenin ilk anayasası 3 Mayıs 1947 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 3 Kasım 1947 tarihinde yayımlanan Anayasa demokratik olmakla birlikte, insan haklarını garanti altına almakta ve devlet güçlerinin temel ayrımına dayanan bir yapıya sahip bulunmaktadır (BM, 2006a: 6). Japonya’da devlet, merkezi yönetim ve taşra yönetimi olarak teşkilatlanmıştır. Modernleşme süreci içerisinde, 1946 yılı öncesinde mahalli idareler Prusya sisteminden etkilenecek şekilde düzenlenmiş ve merkezi hükümetin ağır vesayeti altında bırakılmıştır; Anayasanın da yürürlüğe girmesi sonrasında demokratikleşme ve adem-i merkeziyetçilik etkisiyle yerel yönetimler yeniden yapılandırma süreci içerisine girmişlerdir. Bu doğrultuda, yerel meclislere daha çok yetki verilerek inisiyatif kullanabilmeleri sağlanmış; vatandaşların yönetime katılabilme ve yönetimi etkileyebilmesi adına valiler, belediye başkanları ve meclis üyeleri doğrudan vatandaşlar tarafından seçilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda, Japonya yerel yönetim birimleri yönetim anlayışı kapsamına giren hemen her hizmet kategorisi için büyük önem taşıyan idari yapılanmalar olarak sosyal refahı arttırmaya yönelik imar, altyapı, asayiş, eğitim ve itfaiye gibi pek çok hizmeti yerine getirmektedirler. Söz konusu hizmetlerin finansmanı ilgili mali yıl içerisinde elde edilen yerel vergiler, tahsis vergileri ve hazine yardımları gibi gelirlerden sağlanmakla birlikte tahvil ihracı gibi borçlanma araçlarına da başvurabilmektedirler. Yönetimler arası mali ilişkilere bakıldığında da söz konusu kaynak ihtiyacını karşılamak amacıyla önemli paylar ayrıldığı gözlemlenmektedir. Harcamalar yönüyle değerlendirildiğinde ise Japonya yerel yönetimlerinin merkezi yönetim harcamaları içerisinde %80’lik bir paya sahip olduğundan uygulanacak maliye politikalarının çeşitliliği önem taşımaktadır.

Çalışmanın birincil amacı, Japonya’nın idari ve siyasi yapısının tarihsel perspektif üzerinden incelenmesidir. Bu kapsamda, yerel yönetimlerin tarihsel olarak gelişimi, merkezi yönetim-yerel yönetimler ilişkisi, yerel yönetimlerin sınıflandırılması, örgütsel yapısı analiz edilecektir. Çalışmanın ikincil amacı ise yerel yönetim birimlerinin mali yapıları gelir, harcama ve borçlanma kararları çerçevesinde değerlendirilerek mali özerklik anlayışının tespitine ilişkin rakamsal analizlere yer verilmesidir. Ayrıca gelir bölüşümü kriterlerine ilişkin merkezi yönetime olan bağımlılık, belirleyici usul ve esaslar üzerinde durulacaktır.

## 2. JAPONYA’NIN YÖNETSEL VE SİYASAL YAPISI

### 2.1. Japonya’nın Tarihsel Yapısı

Japonya hızlı ekonomik büyümeye geçmeden önce tarım toplumu görünümündeydi. Ülke 19. Yüzyılın ortalarında kapılarını dış dünyaya açtığında feodal bir sistem etrafında yönetilmekteydi. 1870’lerin sonlarında, çalışan nüfusun %75’i tarımla uğraşmakta ve ulusal gelirin %65’i tarımsal sektörden karşılanmaktaydı. 20. Yüzyılın ortalarına gelindiğinde artık Japonya tarım toplumu olmanın ötesinde endüstriyel bir ulus haline dönüşmüş; tarımla uğraşan nüfus %20’lerin altına düşerek, kişi başına düşen gelir £1.000 seviyesini aşmıştır (Dışişleri Bakanlığı, 1972: 1-2). Bu tarihsel perspektif çerçevesinde Japon yönetim sistemi içerisinde merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında güç paylaşımı uzun bir geçmişe sahip değildir. Meiji Restorasyon dönemi (1868-1890) öncesinde, Japonya idari yapılanması feodal sistemin kontrolü altında bulunmaktaydı (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 140). Meiji dönemi, Japonya’nın dışa açılması sonucunu doğurarak bilim, teknik, ticaret ve askerlik konularında ileri Batılı devletler seviyesine ulaşmasını ve yeni bir güç olarak tarih sahnesine çıkmasını sağlamıştır (Anderson, 1983: 110-115). Meiji döneminde, ülkenin çözülmesini ve

dağılmasını engellemek amacıyla, yönetici elit merkezi bir hükümet sistemini ulusun modernleşmesini sağlamak adına kurmaya çalışmıştır (Jain, 2000: 7). 1871 yılında Meiji Hükümetinin ilk adımı, klanların feodal yönetsel alanlarını kaldırmak olmuştur; iller (valilikler) kurulmuş ve merkezi hükümet tarafından da valiler atanmıştır. 1871 ve 1872 yılları arasında, dört sınıf temeline (savaşçı, çiftçi, esnaf ve ticaretle uğraşanlar) dayalı kast sistemi kaldırılmış; halkın ve sınıfların istihdamda özgür seçiminin yolu açılmıştır. 1872 yılı itibariyle tarımla uğraşan köylü hangi ürünü yetiştireceğine, ürün satışına karar verebilme ve arazi alımında özgürce seçim yapabilme imkânına kavuşmuştur (Dışişleri Bakanlığı, 1972: 23- 28).

1890-1945 dönemleri arasında Japon yönetim sistemine 1889'da yürürlüğe giren İmparatorluk Anayasası (*Imperial Constitution*), Belediye Sistemi Kanunu, 1891'de Valilik (İl) Sistemi Kanunu ve II. Dünya Savaşı büyük etkide bulunmuştur (Hirashima, 2004:1). 1920'li yıllarda yerel özerkliği arttırmaya yönelik ve merkezi hükümetin vesayetini azaltan düzenlemeler yapılmıştır. 1930'lu yıllarda askeri yönetimin iktidara gelişi ülkeyi merkezileşmeye sürüklemiş ve yerel yönetimler yine ağır bir vesayetin altına girmişlerdir. II. Dünya Savaşı sonrası, belediyeler ve valilik organlarının seçimle yönetime gelebilmelerini sağlayan reformlara gidilmesine karşın, 1950 ve 1960'lı yıllarda ülkenin hızlı büyüme ve sanayileşmesinin de etkisiyle polis ve eğitim hizmetleri gibi birçok sorumluluk merkezi hükümet tarafından yerine getirilmiştir. Bu kapsamda, yerel yönetimler üzerinde kontrol mekanizmaları konulmuş ve bu sistem 'Kontrollü Yerinden Yönetim Sistemi' olarak adlandırılmıştır (Akdemir ve Benk, 2010:166). 1945-2006 dönemleri arasında, yeni Anayasayla birlikte Yerel Özerklik Dönemi, II. Dünya Savaşı sonrası 2000'lere kadar devam eden reform dönemi ve yerelleşme reformu sonrasındaki dönem Japon yönetim sistemi üzerinde önemli bir değişime sebep olmuştur (Hirashima, 2004:1). Çalışmanın takip eden bölümlerinde, yerelleşme adına atılan önemli adımlar ayrıntılı olarak incelenmektedir.

## 2.2. Ülkenin Siyasal ve Yönetimsel Yapısı

### 2.2.1. Anayasa: Mahalli İdarelerle İlgili Anayasal Hükümler

Yerel yönetimlerin özerkliği 1946 yılında kabul edilen Japon Anayasası ile anayasal olarak garanti altında bulunmaktadır. Anayasada yerel özerklik, demokrasi için vazgeçilmez bir unsur olarak tanımlanmaktadır. Japon Anayasasının 8. bölümü yerel özerkliği garanti altına alan ve yerel yönetimlerin temel özelliklerini tanımlayan dört maddeyi içermektedir. Bu kapsamda, Anayasanın 92. maddesine göre "yerel özerkliğin temel prensibi yerel halkın ve varlıkların özerkliğini birlikte içermektedir, yerel yönetimlerin örgütlenmesi ve işleyişi yerel özerkliğe uygun olarak kanunla belirlenmiştir". Yerel halkın özerkliğinin sağlanması adına Anayasanın 93. maddesi yasal meclislerin oluşturulmasını öngörmekte; yöneticilerin ve meclis başkan, üyelerinin doğrudan yerel halk tarafından seçileceği belirtilmektedir. Varlıkların özerkliğini sağlamak adına 94. madde yerel yönetimlerin yönetsel gücüne vurgu yapmaktadır; bu kapsamda yerel yönetimler kendi mal varlıklarını yönetme ve yasalar kapsamında kendi düzenlemelerini uygulama hakkına sahiptirler. Yerel özerklikle ilgili Anayasanın son maddesi olan 95. madde de "sadece bir yerel yönetim birimine özel uygulanabilir bir kanun, ilgili yerel yönetim birimi sınırlarında yaşayan seçmenlere uygulanacak bir referandumla çıkarabilecektir" ifadesi yer almaktadır (*Yerel Özerklik Özel Kanunu*).

Bu Kanun yerel yönetim kategorilerini, yerel yönetimlerin güçlerini, yasal meclis ve komiteleri, son olarak da yerel yönetimlerde finansman konularını içermektedir. Bütün bunlara ek olarak, yerel ve merkezi hükümet arası ilişkiler, ayrıca yerel yönetimlerin kendi aralarındaki ilişkiler kanun kapsamında yer almaktadır. Bu çerçevede, 1947'den bu yana 'yerel özerklik' ile ilgili birçok kanun yürürlüğe girmiştir: Yerel Kamu Hizmetleri (1950),

Kamu Görevlileri Seçim Kanunu, Yerel Gelirler Kanunu (1948) ve Yerel Vergiler Kanunu (1950) (Keleş, 1984:105; CLAIR, 2014: 2).

## 2.2.2.Devletin Temel Organları

### 2.2.2.1. Yasama

Japonya'nın yasama organı Ulusal Diet (*Parlamento*) çift meclislidir; Japonya Anayasasına göre, Japonya'nın yasama organı olan Parlamento (*Kokkai, House of Representatives*), Temsilciler Meclisi ile (*Şugiin, House of Councilors*), Danışmanlar Meclisi'nden oluşur (*Sangiin*). Anayasa tarafından benimsenen parlamenter kabine sisteminde, başbakan Diet üyeleri arasından seçilmekte ve devlet bakanlarının çoğunluğunun da bu üyeler arasından seçilmesi gerekmektedir. Kabine yürütme gücünün işleyişiyle ilgili konularda toplu olarak Diet'e karşı sorumludur. Temsilciler Meclisi güvensizlik önergesi sunarsa, Kabine (Bakanlar) istifa eder veya Temsilciler Meclisi dağıtılmak durumunda kalır; böyle bir durumla karşı karşıya kalındığında ülkeye doğrudan seçim çağrısı yapılabilir. Temsilciler Meclisinin seçim sistemi tek koltuklu seçim sistemi (*single-seat constituency system*) ve nispi temsil sisteminden (*proportional representation*) oluşmaktadır. Bu sistem içerisinde 480 üye kapsamında, 300 kişi tek koltuklu seçim sistemiyle, kalan 180 kişiye nispi temsil sistemiyle seçilmektedir. Danışmanlar Meclisi 252 üyesinden 100 üye tek bir ulusal seçim bölgesinden nispi temsil sistemiyle seçilmektedir; geriye kalan 152 üye 47 valilik bölgesinden seçilmektedir (BM, 2006b: 5). Danışmanlar meclisinde aday olabilme asgari yaş sınırı 30'dur; seçmenler için yaş sınırı ise 20'dir (UNPAN, 2006: 5). Her iki meclis de bazı istisnalar dışında aynı güce sahip bulunmaktadır. Parlamento 150 günlük güncel oturumuna (ordinary session) her yıl Ocak ayında başlamaktadır; Kabine olağanüstü durumlarda oturum düzenleyebilmektedir.<sup>3</sup>

### 2.2.2.2. Yürütme

Yürürlükteki Anayasa ve Bakanlar Kurulu (Kabine) Kanunu, Kabine sisteminin esas çerçevesini belirlemektedir. Anayasada 66. Maddenin ilk paragrafında şu ifadeler yer almaktadır; “kabine başbakandan, (başbakan kabinenin başı olabilir) ve diğer devlet bakanlarından oluşmaktadır”. Kabine danışma için idari bir organ olmakla birlikte, başbakan kabineye başkanlık etmektedir. Kabine Kanuna göre, başbakan hariç kabine 14 devlet bakanından oluşmalıdır ve bu sayı özel bir gereklilik arz ettiğinde 17'ye kadar çıkarılabilmektedir. Başbakan Kabine başkanı statüsünde olup, Kabineyi temsil etmektedir. Başbakanın Kabine içindeki statüsü ve gücü Kabinenin tutarlığı ve birliği için güçlendirilmiştir. Bunlara ek olarak, anayasa Kabinede yürütme ve yönetsel gücün olması gerektiğini öngörmektedir; bu bağlamda yürütmeyle ilgili yönetsel sorumluluk Kabineye ait bulunmaktadır. Bu noktada bütün idari sorumluluklar sadece Kabine tarafından yerine getirilmemektedir; Kabine kontrolü altında idari işler, Kabinenin ofisleri ve 10 bakanlığa dağıtılmaktadır. Buna ek olarak, bazı yönetsel sorumluluklar da komite ve ajanslar gibi dış organlar aracılığıyla yürütülmektedir (BM, 2006b: 6). Bu kapsamda, Denetleme Kurulu, anayasal bağımsız bir kurum olarak devletin ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının nihai hesaplarını denetlemektedir<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Daha detaylı bilgi için, Administrative Management Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications, 2007, Fundamental Structure of the Government of Japan, ([http://japan.kantei.go.jp/constitution\\_and\\_government\\_of\\_japan/fundamental\\_e.html](http://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/fundamental_e.html)), (Erişim tarihi 15.05.2016).

<sup>4</sup> Daha detaylı bilgi için, ([http://japan.kantei.go.jp/constitution\\_and\\_government\\_of\\_japan/fundamental\\_e.html](http://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/fundamental_e.html)) (Erişim tarihi 15.05.2016).

### 2.2.2.3. Yargı

Yüksek mahkeme, ulusun en yüksek statülü mahkemesi olup, baş yargıç ve diğer 14 yargıçtan oluşmaktadır. Alt mahkemeler ise şu şekilde özetlenebilir; yüksek mahkemeler (*High Courts*), bölge mahkemeleri (*District Courts*), aile mahkemeleri (*Family Courts*), dar yetkili askeri mahkemeler (*Summary Courts*). Yargıtay (*Supreme Court*), 'Jokoku' ve 'Kokoku' temyiz yargı yetkisi ve Ulusal Personel Kurumuna ait başlangıç artı nihai yargı yetkisine sahiptir. Yargıtay, birincil yargı yetkisine ek olarak, kural-koyma yetkisine de sahip en yüksek yargı yönetimi otoritesidir. Bu kapsamda, bölge mahkemesi genel ve özel yargı mahkemesidir. Diğer mahkemelerin özgün alanına giren konular haricinde bölge mahkemesi tüm davalara bakabilir. Son olarak, aile mahkemeleri; aile konuları ve çocuk suçları konusunda başvurulacak ilk etap mahkemelerdir (BM, 2006b: 7).

## 3. JAPONYA'DA YEREL YÖNETİMLERİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Üniter bir yapıya sahip olan Japonya'da yerel yönetimlerin tarihsel kökeni 1888'lere uzanmaktadır. 1603-1868 dönemleri arasında ülke 'Han' denilen feodal beyliklere ayrılmıştır; Han'lar vilayetlere nazaran daha küçük fakat bağımsızlığa sahip feodal beyliklerdir. Sözü edilen beylikler Meiji Hükümeti döneminde 1871 yılında modernizasyon programı kapsamında kaldırılmıştır. Meiji dönemi itibariyle ülkede merkezîyetçi bir idare şekli oluşturulmuş, vilayetler kurularak başlarına merkezi yönetimce atanan yöneticiler getirilmiştir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 140). 1873 yılında İçişleri Bakanlığı kurulmuştur ve bundan sonraki süreçte belediyeler standartlaşmıştır (Robson, 1933: 579-580).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, Japon devlet sisteminde Meiji döneminde feodal beylerin hâkimiyetinde bulunan yerel yönetimler bulunmaktaydı. Bu dönemde çağdaş yerel yönetim sisteminden söz etmek mümkün olmamakla birlikte, valiler devlet tarafından atanmakta fakat belediye başkanları halk tarafından seçilmekteydi. Belediye başkanlarının halk tarafından seçiliyor oluşu mahalli idareler için olumlu bir adım gibi gözükse de belediye başkanlarının seçiminden sonraki belediye başkanlığı statüsünün kazanılması süreci valinin onayından sonra gerçekleşmekteydi. Seçim sonuçlarının vali tarafından onaylanmaması halinde İçişleri Bakanlığı'nın geçici surette bir atama yapmasını gerektirmekteydi. Bir devlet memuru belediyeye ilgili görevleri yürütmekle görevlendiriliyordu. Bu bağlamda, valiler devletin çıkarlarını halkın çıkarlarının üzerinde gözetmekte; valiler bakanın buyruğu altında bulunmakta ve gerekli durumlarda kolluk güçlerini kullanabilme hakkına sahip bulunmaktaydılar. Royoma Mosamichi deyişiyle "Japonya'nın tarihsel gelişimi içinde, yerel yönetim sorunu her zaman merkezi yönetimin bir taşra örgütlenmesi sorunu olarak görülmüştür". Hangi birimlerin bulunacağı, bunları kimlerin yöneteceği, işlevlerinin ne olacağı gibi sorunların hepsi, merkezi yönetimin görev alanı içinde kalıyordu (Keleş, 1984:103-104).

1888 modern özerklik sistemiyle birlikte, belediye sayıları sürekli olarak bir düşüşe geçmiştir. 1889 dönemi belediye sistemi öncesi, yaklaşık olarak 70.000 kent, kasaba ve köy birleştirilip sayıları 15.000'e düşürülmüştür (*Büyük Meiji Dönemi Birleşmeleri*). İkinci Dünya Savaşı sonrası, 1953'ten 1961'e kadar olan dönem içerisinde, ikinci dönem belediye birleşmeleri kendini göstermiştir; bu dalgada belediye sayılarının azalmasındaki en önemli faktör "Belediye Birleşmelerinin Desteklenmesi Kanunu" dur. Bu çerçevede, belediye birleşmeleri; belediyelerin yönetsel ve finansal gücünü arttırmış, yerel özerkliğin gelişmesi ve döneme eşlik eden hızlı kentleşme adına da olumlu bir adım olmuştur (CLAIR, 2010: 3-4). 1980 sonrası dönemde yerelleşme argümanı Japonya'da hız kazanmıştır ve yerel yönetimler yeniden yapılandırma süreci içerisine girmişlerdir (Muramutsu, 2001: 13).

Bu kapsamda, yerel yönetimlerle ilgili reform süreci incelendiğinde; tarihsel olarak yerel yönetim reformlarının çok da uzun bir döneme dayanmadığı dikkati çekmektedir. Kamu yönetimi reformu çerçevesinde yerel yönetimlerin ele alınışının ulusal düzeydeki idari reformdan esinlenerek 1980 yılında başladığı ifade edilmektedir; bugün de hala önemini koruyan dış kaynak kullanımı ve maliyetlerin azaltılması gibi konuların reform kapsamında ön plana çıkmaya başladığı belirtilmektedir. Kamu yönetimi reformu hareketi yerelleşmenin teşviki ile birlikte genişletilmiştir (Nakamura, 2013: 5). Bu doğrultuda, Japonya Hükümeti Birinci Geçici İdari Reform Konseyi çalışmalarına Haziran 1983 yılında başlamıştır. Bu çerçevede, ulusal ve yerel düzeylerde yönetsel ve finansal etkinliğin artırılması konusu ele alınarak, yerel yönetimlerin harcamalarının kısıtlanması gereği üzerinde durulmuştur. 1985 yılının Ocak ayında hükümet “Yerel Yönetim Reformunun Temel Prensipleri” isimli yerel idari reform sürecinde izlenecek yolu formüle eden bir döküman hazırlamıştır ve ilgili belgede her yerel yönetimin yerel yönetim reformunda yer alacak kendine ait temel prensiplerini formüle etmeleri istenmiştir. Reformun ilk aşaması 1986 yılında son bulmuştur ve 1987-1990 yılları arasında İkinci İdari Reform Çalışma Konseyi görevi devralmıştır. Bu kapsamda, ikinci aşamada yerelleşme argümanı gündeme gelmiştir. Fakat, bu dönemde ortaya konan yaklaşım ve reform pratiği yerel yönetimlerin insiyatifleri doğrultusunda gelişmediği ifade edilmektedir; yürütülen reform süreci merkezi yönetimin kontrolünde geliştiği vurgulanmaktadır (özellikle bir Merkezi Hükümet Komisyonu ya da İçişleri Bakanlığı) (Tanaka, 2010: 5-6).

Yerel yönetim sistemi açısından bakıldığında, yerelleşme reformunun gelişimi 1990 dönemi için bir dönüm noktası olarak ifade edilmektedir. Özellikle bu dönemde, “Yerelleşmeyi Teşvik Komitesi” (görev süresi 1995-2001 yılları arasındadır) oluşturulmuş ve Komite tarafından birçok öneri alındıktan sonra hükümet Temmuz 1999 yılında “Omnibus Yerelleşme Kanunu’nu” yürürlüğe koymuştur. Kanunla birlikte merkezi hükümet ve yerel yönetimler arasında sorumluluk paylaşımına açıklık getirilmiştir. 1990’lı yılların ortalarından Omnibus Yerelleşme Kanununun yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen dönem yerelleşmenin ilk aşaması olarak ifade edilmektedir (Tanaka, 2010: 6). Yasada ele alınan konuları şu şekilde sıralamak mümkündür; merkezi yönetimin yerel yönetimlerin faaliyetlerine kontrol ve müdahalesinin gözden geçirilmesi, merkezi yönetimin ve yerel yönetimlerin yerine getirmek zorunda olduğu rollerin sıralanarak açıklanması, yerel yönetimlere yetki aktarılması. Yeni Yasa yerel özerkliğin genişletilmesine dair büyük ölçekli bir reforma işaret etmektedir (Ikawa, 2008: 13). Birinci aşama olarak ifade edilen ilk dönemin en önemli özelliklerinden biri; merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasındaki ilişkinin “ast-üst ya da usta-çırak” tipi bir ilişkiden “ortaklar arası eşitlik ya da işbirliği” ne dayanan bir ilişki sistemine dönüşmesi olarak belirtilmektedir. Bunun sonucu olarak, yerel yönetimlerin karar alma gücü genişletilmiştir. Buna ek olarak, ilk aşamanın diğer bir özelliği ise merkezi hükümetin rolünün azaltılmasına olan vurgudur; reformların hedefi yerel yönetimin rolünün artırılmasına dayanmaktadır. Bu bağlamda, yerel yönetimlerin artan görev ve sorumluluklarına yeterli düzeyde cevap verebilmesi adına yönetsel kapasitelerinin genişletilmesi ve artırılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Özellikle belediyeler ölçeğinde değerlendirildiğinde, yerellik (*subsidiarity*) prensibi temelinde, yerel yönetimlerin yerel ölçekte merkezi bir rol üstlenebilmesi için kapasitesinin genişletilmesi ve güçlendirilmesi gereği ortaya çıkmıştır (Tanaka, 2010:6-7). Buna ek olarak, yerel finansal güçlüklerin aşılması ve hükümetin yerelleşmesi adına verilen çabalar, 1999’dan bu yana “Büyük Heisei Birleşmesi” adı altında uygulanmaktadır. Burada birleşmeden kasıt yerel yönetimlerin belirli birimlerinin ölçeğinin belediyelerin (şehir, kasaba ve köyler) birleştirilmesi yoluyla merkezi hükümet tarafından genişletilmesine dayanmaktadır. Burada amaç, yerel yönetimlerin temel finansal gücünün güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Diğer yandan, yerel yönetimlerin idari sisteminin basitleştirilmesi, rasyonelleştirilmesi ve idari kapasitesinin güçlendirilmesine

dair reform talepleri de mevcut bulunmaktadır. Bu kapsamda, “Yeni Yerel Yönetim Reformu Rehberi” yayımlanmıştır (Tanaka, 2010: 7). Rehber doğrultusunda merkezi yönetimin talepleri belirgin hale gelerek; yerel yönetimlerin yönetsel reformun temel prensiplerini formüle etmeleri ya da gözden geçirmeleri, görev ve projelerini yeniden incelemeleri, örgüt ve yapılarını yeniden değerlemeleri, çalışan sayısı ile maaşların uyumlaştırılmasını ve son olarak, yönetsel süreçlerinde bilgi teknolojilerini kullanmaları istenmiştir. Buna ek olarak, yerelleşmeyi teşvik temelinde hükümet konuyla ilgili yasaların gözden geçirilmesi ile oluşturulan yeni bir yerelleşme Yasası olan “Yerelleşme Paket Yasasını” (*Decentralization Packaged Law*) Nisan 2000 yılında yasalaştırmıştır. Yasa’da yetki transferi, devlet müdahalesinin azaltılması ve düzenlenmesi, yerel yönetimlerde zorunlu organ ve ofislerin düzenlenmesi konuları ele alınmıştır (Niikawa, 2001: 14-15). Bu doğrultuda, reform sürecinin yerel yönetimlerin finansal ve yönetsel özerklik kazanmaları noktasında (yerel hizmetlerin daha etkin sunulması çerçevesinde) başarıya ulaşamadığı ifade edilmektedir. Reform sürecinin merkezi yönetim bürokratlarının direnciyle karşılaştığı vurgulanmaktadır. Ademi-merkeziyetliğin başladığı ve küçük bir adım olarak yerel yönetimleri reforma tabi kıldığı kabul edilmekle birlikte sadece bazı küçük reformların mevzuatta kurumsal hale gelebildiği ifade edilmektedir (Jain, 2000: 19).

İlk aşama yerelleşme reformu; her ne kadar merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasındaki görev paylaşımını yeniden incelese de sonuç “tamamlanmamış/eksik yerelleşme reformu” olarak çoğu yazar tarafından nitelendirilmektedir, çünkü merkezi yönetimden yerel yönetimlere mali gelir kaynaklarıyla ilgili yetersiz bir yetki aktarımı söz konusu olduğu ifade edilmektedir. Bu çerçevede, Koizumi yönetimi tarafından “Trinity Reformu” uygulamaya konmuştur. Japonya’da 2002 yılında “Trinity Reformu”<sup>5</sup> ile birlikte yerel yönetim maliyesi alanında yerel tahsis vergisi, devlet hazine yardımları ve yerel vergileri içeren düzenlemeler yapılması öngörülmüştür (Mochida, 2006:149-150). Bu doğrultuda “yerel vergi tahsis sistemi” (*local allocation tax system*) kurulmuş ve belirli oranda bir ulusal vergi, yerel yönetimlere tahsis edilmeye başlanmıştır (CLAIR, 2010: 3-4). Bu reformun amacı bir yandan yerelleşmenin teşvik edilmesi diğer yandansa hükümetin finansal sağlamlılığının restorasyonu olarak belirtilmektedir. Üç mali yıl boyunca (2004-2006 mali yılları arası), hükümet merkezi hükümet yardımlarının kaldırılması ya da azaltılması, yerel tahsis vergisi reformu ve yerel yönetimlere mali kaynak transferi uygulamalarını ortaya koymuştur. 2005 yılının Mart ayında, İçişleri ve Haberleşme Bakanlığı, yerel yönetimlerde idari reformu teşvik etmeyi amaçlayan “Yeni Yerel Yönetim Reformu Rehberi” başlıklı kendi belgesini yayımlamıştır. Belgede, Japonya’da yer alan tüm yerel yönetimlere hitaben 2005-2009 mali dönemini kapsayan “Kapsamlı Reform Planı” (Intensive Reform Plan) formüle edilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Tanaka, 2010: 7-8). 2007 yılı Nisan ayında, “Yerelleşmeyi Teşvik Reform Komitesi” kurulmuştur. Komite merkezi hükümet ve yerel yönetimler arasındaki rolleri inceleyen çeşitli araştırmalar yapmıştır. Buna ek olarak, yerelleşmeyle ilgili yapılan reformların sonuçlarından en önemlilerinden biri ulusal düzeyde, İçişleri ve Haberleşme Bakanlığı bünyesinde “Ulusal/ Yerel Çözüm Kurulu’nun” kurulmuş olmasıdır. Bu Kurul merkezi hükümetin yerel yönetime müdahalesinden rahatsız olduğu durumlarda, adil ve tarafsız bir şekilde konuyu araştırmak ve konuyla ilgili öneri sunmakla sorumlu bulunmaktadır (CLAIR, 2014: 20).

### 3.1. Japonya’da Yerel Yönetimlerin Sınıflandırılması

Japonya’nın yönetsel yapısı üç kademeden oluşmaktadır, bu kademeler;

<sup>5</sup> Trinity Reform: Reform yerel vergi kaynaklarının, devlet hazine yardımlarının ve zorunlu payların yerel yönetimlere aktarılması reform paketlerini içermektedir.

- (a) Ulusal hükümet
- (b) Valilik
- (c) Belediye'dir.

Yerel yönetimlerin kademelerinin kuruluşu ve sınıflandırılması her ülkedeki coğrafi koşullardan, nüfus büyüklüğünden, yerel yönetim hizmetlerinin kapsamından ve merkezileşme gücünün derecesinden etkilenmektedir. Japonya'nın 'Yerel Özerklik Kanununda', valilikler ve belediyeler iki temel yerel yönetim kademesi olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, Japon mahalli idareler sistemi iki kademeli bir yönetim sisteminden oluşmaktadır; valilikler bölgesel hükümet birimleri olarak kamu hizmetlerinin sunumunu sağlarken; belediyeler temel yerel yönetim kademeleri olarak işlevlerini gerçekleştirmektedirler. Valilikler ve belediyeler merkezi hükümetin sadece yönetim birimleri değildir; bağımsız kuruluşlar olmalarının yanı sıra kendi bölgelerindeki vatandaşlara yerel kamu hizmetlerini yürütmekle ve sunmakla görevlidirler. Bunlara ek olarak, valilik ve belediyelerin temsilcileri demokratik biçimde yerel halk tarafından seçilmektedir.

Japonya idari sisteminde yerel yönetimlerle ilgili olarak, yerel yönetimlerin özerkliği iki prensip üzerine kurulmuştur. Bunlardan ilki yerel kamu kuruluşlarının ulusal hükümetten (belirli bir dereceye kadar) bağımsız bir şekilde kurulma hakkının olmasıdır. İkinci prensip ise vatandaşların kendi kendini yönetebilme düşüncesini içermektedir, bu prensiple yerel alanlarda ikamet eden vatandaşlar yerel kamu kuruluşlarının faaliyetlerine katılabilme imkânına kavuşurlar. Japonya idari sisteminde yerel özerklik İkinci Dünya Savaşı öncesine dayanmaktadır. Yerel özerklikle ilgili temel prensipler Yerel Özerklik Yasasında (*Chiho Jichi Ho*) ortaya konmuştur. Bu kapsamda, Yerel Özerklik Yasası yerel kamu kurumlarının türlerini ve örgütsel yapısını belirttiği gibi; aynı zamanda yerel yönetimler ve merkezi yönetim arasındaki temel ilişkiyi de ayrıntılı bir şekilde tanımlamaktadır<sup>6</sup>.

Bu doğrultuda, merkezi hükümet ve mahalli idareler arasındaki ilişki başlıca iki ilkeye dayanmaktadır; 1. Yakın işbirliği; bu işbirliği, devletin yerel yönetimlere teknik ve finansal yardım sağlaması şeklinde olmaktadır. 2. Merkezi hükümetin yerel yönetim işlerine en az ölçüde karışması ve denetimde bulunması. Merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki denetim gerekçeleri merkezi hükümet tarafından şu şekilde açıklanmaktadır; ülke topraklarının dengeli gelişiminin sağlanması, yönetim hizmetlerinin standartlarının ulusal ölçekte belirli bir düzeyde tutulması ve son olarak da hizmetler arasında eşgüdüm sağlanması (Keleş, 1984:115). Merkezi yönetim bu kapsamda yerel yönetimler üzerinde şu yetkilere sahiptir; yerel yönetimler üzerinde akçal konularda denetleme yapmak, yerel birimlerin borçlanmasına izin vermek, yeni vergiler koymakta yerel yönetimleri yetkili saymak. Belediye başkanları merkezi yönetim adına yaptıkları işlerde valinin denetimine tabi bulunmaktadırlar. Yasalara aykırı karar ve uygulamalarda, yetki aşımı söz konusu olduğu durumlarda vali belediyece alınmış kararları bozabileceği gibi yürürlüğe girmesini de erteleyebilmektedir. İçişleri Bakanlığı'nın da yerel yönetimler üzerinde koruyuculuk görevi bulunmaktadır. Yerel yönetim dizgesinin gelişmesini planlamak, bu yönetimlere rehberlik etmek, devletle yerel yönetimler arasındaki ilişkileri düzenlemek, yerel yönetimlerin kendi aralarındaki işbirliğini geliştirmek ve aralarında çıkacak anlaşmazlıkların çözümüne yardımcı olmak İçişleri Bakanlığı'nın görevleri arasında bulunmaktadır (Keleş, 1984:116).

<sup>6</sup> Daha detaylı bilgi için, Japan Fact Sheet, Local Self-government, (<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN030174.pdf>) (Erişim Tarihi 15.06.2016)

Merkezi hükümet ve yerel yönetimler arasındaki görev paylaşımında, Anayasada tanımlanan “Yerel Özerklik” prensibi kapsamında yerel yönetimlerin görevleri anayasal çerçevede şu şekilde ifade edilmektedir (Haktankaçmaz, 2006: 81):

- Yerel yönetimler görevlerini yürütmelerini ve koordine etmelerini sağlayacak ve aynı zamanda kendi kendini yönetme prensibinin gerçekleşmesini temin edecek şekilde geniş yetkilerle donatılmalıdırlar (Madde1).
- Merkezi hükümet uluslararası alanda ve ülke çapında etkili konulara yoğunlaşmalı, yerel halkı yakından ilgilendiren görevler olabildiğince yerel yönetimlere dağıtılmalıdır (Madde1).
- Valilikler, belediye sınırlarını aşan bir yerel yönetim birimi olarak; geniş alanı ilgilendiren, belediyeler arasında koordinasyon ve işbirliğini gerektiren ve ölçek ekonomileri ya da işin doğası gereği genel belediyelerce yürütülmesi uygun olmayan hizmetlerle uğraşmalıdırlar (Madde 2).
- Yerel yönetimlerin temelini oluşturan belediyeler valiliklerce yürütülenler dışındaki tüm hizmetleri yürütmelidirler. Bununla birlikte valiliklerin sorumluluğundaki bazı hizmetler belediyenin büyüklüğüne ve kapasitesine bağlı olarak belediyelerce de yürütülebilir (Madde 2).

Bu açıklamalar kapsamında, merkezi hükümet ve yerel yönetimler arasındaki görev paylaşımı aşağıdaki tabloda özetlenmektedir. Tablo'da hem merkezi hükümet- yerel yönetimler arasındaki görev paylaşımı, hem de yerel yönetimlerin kendi aralarındaki görev bölümümü ayrıntılı şekilde gösterilmektedir.

Tablo 1: Yönetimsel Sorumlulukların Merkezi Yönetim ve Yerel Yönetimler Arasında Sınıflandırılması

Sorumluluk	Merkezi Yönetim	Yerel Yönetim	
		Valilik	Belediye
Güvenlik	Diplomasi, Savunma, Yargı, Ceza	Zabıta	Yangın Savunma, Aile Kayıt
Sosyal sermaye	Expres yol, Ulusal yol	YerelYol, İkincil Yol, Toplu Konut	Kentsel planlama, Yerel yol,Liman, Toplu konut, Kanalizasyon
Eğitim	Üniversite	Lise	İlkokul, Anaokulu
Refah, sağlık, temizlik	Sosyal sigorta, Doktor lisanslama, Tıp Lisanslama	Çocuk Sağlığı, Halk Sağlığı Merkezi	Ulusal Sağlık Sigortası, Uzun-süreli bakım, Sigorta, Su arzı, Atık bertarafı, Yaşlı refahı, Kamu finansman yardımı
Endüstri, Ekonomi	Ticaret, Gümrük, Posta Hizmeti, Ulaşım, Lisanslama Ekonomi politikası	Bölge Kalkınma, İstihdam, Güvenlik	Bölgesel kalkınma

**Kaynak:** (Akdemir ve Benk, 2010: 178)

Tablo değerlendirildiğinde, merkezi yönetim güvenlik kategorisi alt başlığında diplomasi, savunma, yargı ve cezai hizmetler çerçevesinde yetkiliyken; valilikler zabıta hizmetleri ve belediyeler yangın savunma, ikamet edenlerin ve ailelerin kayıtlarının tutulması, ülkeye gelen yabancıların ikamet kayıtlarının tutulmasından sorumlu bulunmaktadır. Buna ek



olarak, merkezi hükümet ekspres ve ulusal yol yapımı ve bakımı konularında yetki sahibiyken; valilik ve belediyeler yerel, ikincil yol, şehirlerarası yolların yapım ve bakımı, büyük altyapı projeleri, kentsel planlama ve toplu konut hizmetleri alanlarında yetkili bulunmaktadır. Eğitim hizmetlerini değerlendirecek olunursa, merkezi yönetim üniversite, yerel yönetimlerde valilikler liselerin (Senior High Schools: 10 ve 12. sınıflar arası) yönetilmesi, öğretmenlerin istihdamı; belediyeler ilk ve ortaokulların (Primary School ve Junior High School: 1 ve 9. sınıflar arası) yönetilmesi hizmetlerinden sorumludurlar. Kamu refahı hizmetleri alanında merkezi hükümet sosyal sigorta, tıbbi lisanslama konusunda yetki sahibiyken; valilikler çocuk sağlığı ve halk sağlığı merkezlerinin kurulumu, akarsulardan yararlanmanın sağlanması, ormanların bakımı ve geliştirilmesi, bölgesel ölçekte daha etkin olarak sunulabilecek sağlık ve sosyal yardım hizmetleri, sağlık merkezleri açılması, işletme lisanslarının verilmesinden; belediyelerse kamu düzeni, halkın sağlığı, esenliği ve gönenci ile ilgili görevler, parklar, oyun alanları, açık ve yeşil alanlar, yolların ve sulama tesislerinin yapım, bakım ve onarımı ile ilgili hizmetlerle, su, kanalizasyon, gaz ve ulaşım hizmetleri, okul, müze, eğitim kuruluşları gibi kültür tesislerinin yapımı ve bakımı, kreş ve huzurevlerinin yönetimi, suçların önlenmesine, trafik güvenliğine, yerel iş anlaşmazlıklarının çözülmesine ilişkin görevler, ulusal sağlık sigortası, uzun süreli bakım hizmetleri, yaşlı hizmetlerinden sorumlu bulunmaktadır. Son olarak, endüstri ve ekonomi alanındaki görev paylaşımına bakılacak olunursa; merkezi yönetim ticaret, gümrük, ulaşım ve ekonomi politikası gibi alanlarda sorumlulukları mevcutken; valilik ve belediyeler genelde bölge kalkınma, güvenlik ve istihdam konularında yetkilidirler (Haktankaçmaz, 2006: 73, 82; Keleş, 1984:110). Sonuç olarak, Anayasa'da yerel yönetimlerin güvence altına alınması ve yerel yönetimlerin merkezi yönetimle olan ilişkilerini düzenleyen bir yasanın yürürlüğe girmesine rağmen merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki müdahaleci etkisinin devam ettiği vurgulanmaktadır. Merkezi yönetimin komuta ve denetleyici etkisinin (özellikler merkezi bakanlıkların) yerel yönetimlerin politika oluşturma süreçlerini büyük ölçüde etkilediği belirtilmektedir (Sato, 2001: 3).

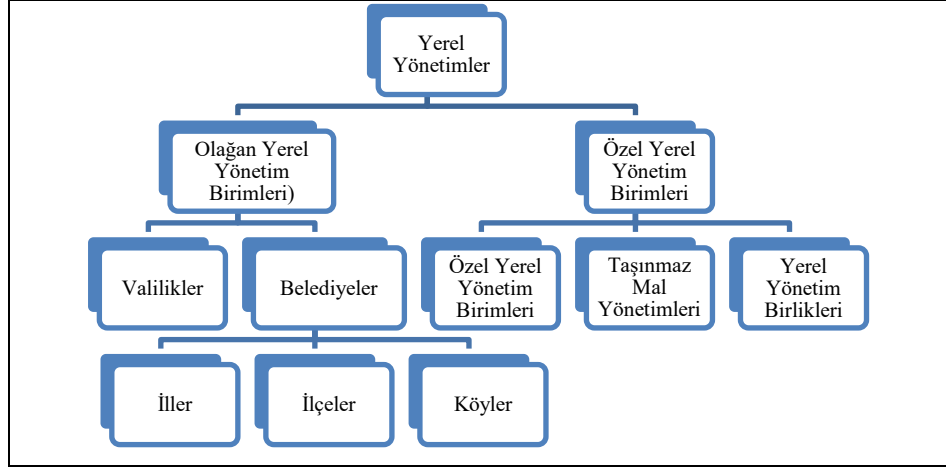
### 3.2.Yerel Yönetimlerin Coğrafi Sınırları

Japonya'nın bütün arazisi belediyelere bölünmekte ve bu belediyelerin her biri bir valilik içerisinde yer almaktadır. Bir belediye veya valilik sınırları içerisinde kesişme alanı veya dâhil olmayan alanlar yer almamaktadır. Bu çerçevede, Yerel Özerklik Yasası sınırlarla ilgili bazı hükümler getirmektedir. Yasada yerel yönetimlerin sınırlarının birleşmelerle ya da sınır değişiklikleri gibi eylemler yoluyla değiştirilebileceği ifadesi yer almaktadır. Ülkede değişik büyüklükte 47 valilik yer almaktadır. Valiliklerin ve belediyelerin nüfusları ve alanları birbirlerine oranla değişiklik göstermektedir. Bu noktada nüfus değişkenine göre, Tokyo Metropolitan Hükümeti, 580,000 kişi nüfuslu Tottorio Valiliğinden, 13, 200,000 oranında daha fazla kişiyi içermektedir. Yokohama kenti nüfus olarak 3,710,000 kişiyi kapsarken, Tokyo'daki Aogashima kasabası 170 kişilik bir nüfusa sahiptir (CLAIR, 2014: 3). Arazi ölçekleri baz alındığında, Hokkaido 80.000 km<sup>2</sup> ölçüğe sahipken, Kagawa Valiliği 2.000 km<sup>2</sup> gibi daha az bir ölçüğe sahip bulunmaktadır. Bunlara ek olarak, Gifu Valiliğine bağlı Takayama Kenti 2.178 km<sup>2</sup>'ye sahipken Toyama Valiliğine bağlı Funahashi Kasabası 3,47 km<sup>2</sup> alana sahiptir. 1888'den bu yana, yerel özerklikle beraber modern sisteme geçişle valiliklerin rakamsal oranında herhangi bir değişiklik meydana gelmemiştir; günümüzde halen Japonya'da 47 valilik bulunmaktadır. Valiliklerin genel çerçevesi 8. Yüzyıla dayanan Ritsuryo Sistemindeki yerel yönetsel birimlerdir. Son yıllarda belediye birleşmeleriyle beraber, valiliklerin kaldırılması gerektiği düşüncesi ülkede tartışma konusu olmaya başlamıştır (CLAIR, 2004: 1-2; CLAIR, 2010: 3-4). Buna ek olarak, yerel finansal zorlukların giderilmesi ve hükümeti yerelleştirme çabalarının bir altyapısı olarak 1 Nisan

1999 ve 1 Ekim 2014 tarihleri arasında belediye sayısı 3229' dan 1718'e düşmüştür (CLAIR, 2014: 3-4).

#### 4. JAPONYA'DA YEREL YÖNETİM BİRİMLERİ

Tablo 2: Japonya'da Yerel Yönetim Birimleri



Kaynak: (CLAIR, 2014: 6)

##### 4.1. Olağan Yerel Yönetim Birimleri

Yerel yönetim birimleri örgütsel yapı, işleyiş ve güç olarak genel bir yapıya sahip olduğundan, olağan yerel yönetim birimleri olarak adlandırılmışlardır. Valilik ve belediyeler bu genel yapıya özgü birimlerdir ve bu birimlerin yerel özerklikleri anayasal olarak garanti altında bulunmaktadır. Günümüzdeki Japon yerel özerk sisteminde, ülke valiliklere bölünmüştür ve her valilik belediyelere ayrılmaktadır. Sözü edilen bu yapılanma iki-kademeli bir yerel yönetim yapısını simgelemektedir. Buna ek olarak, belediye düzeyindeki genel kentler güçlerine göre üç tip kent kategorisine ayrılmaktadır, bunlar (*designated*) düzenlenmiş kentler, (*core*) merkezi kentler ve (*special*) özel kentlerdir.

##### 4.1.1. Valilikler (*Prefectures*)

Japoncada Do, Fu ve Ken terimleri valilik yerine kullanılmaktadır. Japonca'da 'To' terimi Tokyo metropoliten hükümetini simgelemektedir. Her ne kadar Tokyo bir valilik olsa da Do, Fu ve Ken'e göre farklılıklar arz etmektedir. Tokyo, Japonya'nın başkenti olmakla birlikte, vali tarafından yönetilmektedir. Bu kapsamda Hokkaido, valilikler arasında Do olarak simgelenen tek valiliktir, ayrıca Kyoto ve Osaka da bu kapsamda Fu olarak nitelenen valilikler arasındadır. Bu kapsamda diğer tüm valilikler Ken olarak adlandırılmaktadır. Bir valiliğin Do, Fu ya da Ken olarak adlandırılması sistematik bir farklılaşmaya dayanmamakla birlikte, daha çok tarihsel temellere sahiptir (CLAIR, 2010: 11; CLAIR, 2014: 7).

Japonya Yerel Özerklik Yasası valilikleri belediyeleri aşan geniş alan yönetimleri olarak tanımlamakla birlikte, valiliklerin statü ve genel çerçeve sorumluluklarını da belirlemektedir. Yasada valiliklerin sorumluluk alanları şu şekilde ifade edilmektedir. "Valilikler; geniş bir alanı ilgilendiren, belediyeler arasında işbirliği ve koordinasyonu gerektiren, ölçek ekonomileri veya diğer nedenlerle belediyelerce yürütülmesi uygun olmayan hizmetlerden sorumludurlar". Bu kategoriye giren hizmetlerin haricindeki tüm hizmetler belediyeler tarafından karşılanmaktadır. Japonya daha önce de belirtildiği üzere 47 valiliğe

ayrılmaktadır, istisnai olarak sadece Tokyo metropoliten yönetim biçimini benimsemekte ve kendisine bağlı 23 özel bölge belediyesinin belediye hizmetlerini üstlenmektedir (Akdemir ve Benk, 2010: 168).

#### 4.1.2.Belediyeler (Municipalities)

Belediyeler halka en yakın hizmet götüren hükümetin en temel yönetsel birimlerinden birini oluşturmaktadır. Japonya’da 1 Ekim 2014 verilerine göre 1718 belediye (790 şehir, 745 kasaba ve 183 köy) bulunmaktadır (CLAIR, 2014: 7). Japonya’da belediyeler nüfus büyüklüklerine göre kent (*shi*), kasaba (*chomachi*) ve köy (*son mora*) belediyelerine ayrılmaktadır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 142). Yerel halka en yakın olan yerel yönetim birimleri olarak belediyeler hükümetin temel yerel birimleridir. Bu çerçevede, bir belediyenin kent olarak sayılabilmesi için belediyenin sağlaması gereken belirli koşullar mevcuttur. Bu koşullar şu şekilde özetlenebilir: Belediyenin 50.000 veya daha fazla nüfusu barındırması (bu oran Great Heisei Birleşmesi öncesi 30.000’dir), belde halkının %60’ından fazlasının kentsel alanlarda oturuyor olması, belde halkının %60’ından fazlasının sanayi, ticaret veya diğer tür kentsel aktivitelerle uğraşıyor olması, belediyenin kent görünümüne sahip olması ve yasalarla belirlenen diğer ek koşulları birlikte gerçekleştirilmesi gerekir (Haktankaçmaz, 2006: 71, CLAIR, 2010: 7).

Bu doğrultuda, kent belediyeleri ve kasaba, köy belediyeleri arasındaki örgütsel ve işlevsel farklılıklar şu şekilde açıklanabilir; kent belediye meclislerinde, kasaba ve köy belediye meclislerinden daha fazla sayıda üye bulunabilir. Kent belediyeleri bir “sayman” atamak zorunda iken bu atama kasaba ve köy belediyeleri için isteğe bağlıdır. Sosyal Yardım Büroları sadece kent belediyelerince kurulur. Kent belediyeleri sosyal yardım hizmeti sunabilirlerken, bu hizmet kasaba ve köy belediyeleri sınırlarında valilikler tarafından yerine getirilmektedir (Haktankaçmaz, 2006: 71). Son olarak, kasaba ve köy belediyeleri arasındaki fark açıklanacak olunursa, Japon kasaba ve köy belediyelerinin aralarında yönetsel olarak belirgin farklar bulunmamasıyla birlikte, kasabaların köylere nazaran daha çok kentsel özellik taşıdığı ifade edilmektedir (Tabe, 2005: 3). İllerin ve belediyelerin özerkliklerinin çerçevesini özeysel yönetim çizmektedir. Bu kapsamda, Anayasa Mahkemesi, herhangi bir yasa, yerel özerklik ilkesine aykırı bularak iptal edebilmektedir (Keleş, 1984:107). Bu noktada, valilik ve belediyelerin doğaları gereği farklı işlevleri mevcuttur. Valilikler belediyeleri de kapsayan daha geniş bir alana hizmet sunduğundan, belediyeler daha çok yerel halkın günlük ihtiyaçlarına yönelik yerel hizmetleri sağlamakla yükümlüdürler. Bu yerel işlevleri belediyeler yerine getirirken, valilikler belediyelere birçok konuda danışmanlık yapmakta ve tavsiye niteliğinde fikirlerini sunmaktadır (CLAIR, 2014: 7).

Japonya’da yerel hizmetlerin artan nüfus, kentleşme oranları, sosyal ve ekonomik nedenlerden dolayı farklılık göstermesi sebebiyle bazı yerel yönetimlere özgü idari ve mali düzenlemelere gidilerek özel statü verilmiştir. Çalışma kapsamında bu statüler aşağıda sıralanan alt başlıklarla ayrıntılı şekilde incelenmektedir.

##### 4.1.2.1.Düzenlenmiş Kentler (*Designated Cities*)

Düzenlenmiş kent olabilmek bir statü kazanımı olmamakla birlikte, Bakanlar Kurulu kararının alınmasını gerektirmektedir. Sözü edilen kentler, il yönetimlerinin önemli bazı işlevlerini onlardan almakta ve öteki kentlere oranla, valiliğin denetiminden çok daha bağımsız olarak çalışabilmektedirler (Keleş, 1984:107). Bu kapsamda, Japonya’nın düzenlenmiş kentleri belirlemek için resmi bir atama sistemi mevcuttur. Yerel Özerlik Kanunu düzenlenmiş kentleri Kabine tarafından belirlenmekte ve nüfus şartı olarak da kentin 500.000 ve üzeri nüfusa sahip olması koşulunu getirmektedir. Fakat uygulamada, bu oranın nüfusu 1.000.000’den fazla veya nüfusu en az 700.000 olan ve yakın gelecekte 1.000.000 nüfusa erişeceği

umulan şehirleri de kapsayacağı ifade edilmektedir. 1 Ekim 2014 itibarıyla, 20 kent düzenlenmiş kent olarak belirlenmiştir; bu kentler Osaka, Nagoya, Kyoto, Yokohama, Kobe, Kitakyushu, Sapporo, Kawasaki, Fukuoka, Hiroshima, Sendai, Chiba, Saitama, Shizuoka, Sakai, Niigata, Hamamatsu, Okayama, Sagamiyara ve Kumamoto'dur (CLAIR, 2014: 7). Düzenlenmiş kentler valiliklerle hemen hemen aynı güçlere sahip olmakla birlikte olağan belediye hizmetleri dışında valiliklerce sunulan hizmetleri de üstlenmişlerdir. Bu kapsamda sunulan hizmetleri şu şekilde sıralamak mümkündür; sosyal refah, kamu sağlığı, kentsel planlama ve diğer kanunlarla belirlenen zorunlu eğitim işlevleri (CLAIR, 2014: 7-8; Haktankaçmaz, 2006: 72).

#### 4.1.2.2.Çekirdek Kentler (*Core Cities*)

Çekirdek kent statüsüne kavuşabilmek için Yerel Özerklik Kanununun 252. maddesine göre, kent nüfusunun 300 binden fazla olması, yüzölçümünün 100 km<sup>2</sup>'yi aşması, bulunduğu bölgede bir istihdam merkezi olması, gündüz nüfusunun gece nüfusundan fazla olması ve son olarak da Kabine yönetimince belirlenmiş olması gerekmektedir (Akdemir ve Benk, 2010: 169). 1 Ekim 2014 tarihi itibarıyla, 43 adet bu kategoride kent bulunmaktadır. Çekirdek kentlerin sağlık merkezleri bulunmakta, düzenlenmiş kentlerle aynı işlevleri yerine getirmektedirler; sadece valiliklerin daha verimli ve düzgün yapılabilecekleri işlevler il yönetimlerine bırakılmıştır (CLAIR, 2014: 8).

#### 4.1.2.3.Bölgesel Merkez Kentler (*Regional Center Cities*)

1994 yılından itibaren, nüfusu 300.000 ile 500.000 ve alanı 100 km<sup>2</sup> ve üzeri olan kentler için 'bölgesel merkez kent' uygulaması gündeme gelmiştir. Bölgesel merkez kent statüsünün elde edimi düzenlenmiş kent kategorisinde de olduğu gibi Bakanlar Kurulu kararına bağlıdır. Ayrıca, düzenlenmiş kentlerle kıyaslandığında her ne kadar daha sınırlı da olsa valiliklerin görev kapsamında olan bazı işlev ve sorumluluklar bu statüdeki kentlere aktarılmıştır (Haktankaçmaz, 2006: 72).

#### 4.1.2.4. Özel (İstisnai) Kentler (*Special Cities*)

Japonya'da nüfusu 200.000'den fazla az olan kentlere yine Bakanlar Kurulu Kararıyla 'istisnai kent' statüsü verilmiştir. 1 Ekim 2014 tarihi itibarıyla 40 adet özel kent mevcuttur. Şehir Planlama Kanunu'na dayalı gelişme izinlerinin verilmesi özel kentlere bırakılmaktadır (CLAIR, 2014: 8). Bu statüye sahip kentler, düzenlenmiş ve bölgesel merkez kentlerden daha sınırlı yetkilere sahip olmakla birlikte, valiliklere özgü bazı işlevleri üstlenmektedirler (JICA, 2005: 13-14).

#### 4.2. Özel Yerel Yönetim Birimleri (*Special Local Public Entities*)

Valilik ve belediyeler genel amaçlı yerel yönetimler olmakla birlikte özel amaçlı yerel yönetimlere kıyasla daha geniş bir işlevsel alan çerçevesinde sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Bu noktada özel amaçlı yerel yönetimler; içme suyu sağlanması, drenaj, kanalizasyon sularının yönetimi gibi sadece tek bir işlevi veya birbiriyle yakın ilişkili birden çok işlevi yerine getirmek üzere kurulurlar (Haktankaçmaz, 2006: 74). Bu doğrultuda, Japonya Yerel Özerklik Yasası üç tür özel amaçlı yerel yönetim kurulabileceğini öngörmektedir. Bu noktada, bazı yerel yönetim birimlerinin özel olarak nitelendirilmesinin sebebi sözü edilen yönetim birimlerinin farklı coğrafi alanlara, örgütsel yapılara ve güce sahip olmalarından kaynaklanmaktadır; sözü edilen bu yönetim birimleri şunlardır (CLAIR, 2014: 8; Tabe, 2005: 3-5):

- Özel Yönetim Birimleri (*Special Wards*)
- Yerel Yönetim Birlikleri (*Local Public Cooperatives*)
- Taşınmaz Mal Yönetimleri (*Property Wards*)

#### 4.2.1. Özel Yönetim Birimleri (*Special Wards*)

Tokyo'nun 23 özel yönetim birimi (Chiyoda Ward, Shinjuku Ward, vd.) Japonya'nın tek özel yönetim birimleridir. Özel yönetim birimleri tarafından üstlenilen görevlerin kapsamı normal kentlerden daha dar kapsamlı olmasına karşın, görev nitelikleri olarak birbirlerine benzeşmektedirler. Özel yönetim birimlerinin normal kentlerin işleyiş yapısından farklılıkları Tokyo Metropoliten Hükümetinin yangın söndürme, su ve kanalizasyon gibi bazı hizmetleri gerçekleştiriyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda, özel yönetimlerin seçimle işbaşına gelen bir belediye başkanı ve meclisi bulunmaktadır. Belediye başkanı ve özel yönetim birimlerinin konsey üyeleri doğrudan seçilmektedirler. Metropoliten Tokyo Yönetimi ile özel bölge yönetim birimleri ayrıca özel bölge yönetimlerinin kendi aralarındaki koordinasyonu Tokyo Metropoliten Hükümeti ile bölge yönetimi temsilcilerinden oluşan bir konsey tarafından sağlanmaktadır (Revised Local Autonomy Law, Article: 282-2).

#### 4.2.2. Yerel Yönetim Birlikleri (*Local Public Cooperatives*)

Japonya'da belediyeler özel bir görevi yerine getirmek için tek başlarına yapamayacakları belediye ölçeğini aşan, büyük kaynak gerektiren veya ortak yapıldığında daha etkin ve verimli yapabilecekleri görevleri birkaç belediye bir araya gelerek gerçekleştirebilirler. Yerel yönetim birimi olarak nitelendirilen bu birlikler, bölgesel hizmet birlikleri olarak da adlandırılırlar (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 142; Revised Local Autonomy Law, Article: 284-285). Bu kapsamda iki tip yerel yönetim birliği mevcuttur, bu yönetim birliklerinin şu şekilde özetlenmesi mümkündür (CLAIR, 2014: 8-9):

- a. Parçacıl/Kısmi Birlikler (*Partial Cooperatives*): Çöp toplama ve yangın hizmetleri için kurulmaktadır.
- b. Geniş Ölçekli Birlikler (*Wide-area Cooperatives*): Geniş bir alanı kapsayan işler için planlar geliştirmek ve bu belirlenen işlevleri kapsamlı ve sistematik bir şekilde gerçekleştirmek adına kurulmaktadır.

#### 4.2.3. Taşınmaz Mal Yönetimleri (*Property Wards*)

Belediye mücavir alanı içerisinde bir alan taşınmaz mala sahipse, özel yerel yönetim birimi olan taşınmaz mal yönetimleri kurulabilir. Bu yerel yönetim birimleri sadece taşınmaz malı yönetmek amacıyla kurulmaktadır. Sözü edilen yerel yönetim birimleri kentsel alanlarda mevcut olmayıp sadece tarım ve dağ köylerinde bulunmaktadır. Özel yönetim birliklerinin sahip olduğu taşınmazlara örnek olarak sulama hendekleri, bataklık, mezarlık, tarımsal arazi, konut alanları verilebilir (CLAIR, 2014: 9). Buna ek olarak, taşınmaz mal yönetimlerinin bir meclisi bulunmakta ve meclisin üye sayısı ve üyelerinin görev süreleri yönetmelikler ile düzenlenmektedir. Sözü edilen yönetim birimlerinin meclislerinin yanı sıra, belediye ve özel yönetim birimlerinin uzlaşmayla oluşturdukları müteveli heyetleri bulunmaktadır (Revised Local Autonomy Law, Article: 296-2-3).

#### 4.3. Yerel Yönetimlerin Organizasyonu (Örgütsel Yapısı)

Valiler ve belediye başkanları, illerin ve belediyelerin yürütme organlarıdır. İl genel meclisleri ve belediye meclisleri ise genel karar organlarıdır. Demokratik bir mahalli idareler sistemi için valiler, belediye başkanları ve meclis üyeleri seçimle iş başına gelmekte ve fonksiyonlarını güçler ayrılığı, iç kontrol ve denge prensibine dayalı olarak yürütmektedirler (CLAIR, 2004: 44). Yerel yönetimlerin yetkileri, valiler ve belediye başkanlarıyla meclisler arasında paylaşılmış durumdadır ve birbirleri üzerinde karşılıklı denetim yetkilerine sahiptirler (*checks and balances*). Bu kapsamda, türlü hizmetlerden sorumlu kurullar görevlerini yerine getirirken, vali ve belediye başkanından bağımsız olarak çalışmakta ve karşılıklı denetim yetkilerine sahip bulunmaktadır (Keleş, 1984:108).

Bu bağlamda, yerel meclisler (valilik ve belediye meclisleri) dört yıllık bir süre için seçilmektedirler. Meclisler, yerel yönetimlerin yasama ve karar organlarıdır. Üye sayıları valilik meclislerinde kanunla belirlenirken, belediye meclislerinde üye sayıları için yönetmelik çıkarılmaktadır. Meclis üyelerinin başkan ve başkan yardımcılarını kendi aralarından seçilmektedir. Meclis üyeleri görevine dört sene süreyle hizmet edebilmekte fakat görevine hizmet süresince istifa ya da konseyin dağılması durumunda son verilebilmektedir. Valilik ve belediyelerde meclis başkanları meclis toplantılarına başkanlık etmekte, toplantıların düzenini sağlamakta, meclisin temsiliyle sorumlu bulunmaktadırlar. Bu doğrultuda, meclisler ayda dört defa olağan olarak belediye başkanı ya da valiler tarafından çağrılmaktadır. Meclis üyelerinin dörtte biri ya da fazlası özel gündemle toplantı talebinde bulunursa, belediye başkanı ya da vali, meclisi olağanüstü toplantıya çağırabilmektedir, yerel yürütücü bu isteği 20 gün içerisinde yerine getirmekle sorumludur (Revised Local Autonomy Law, Article: 101-104). Mecliste karar alınırken meclis üyelerinin salt çoğunluğu lehte ve aleyhte oy kullanmaktadır. Valilik ve belediyelerde meclis üyeleri yerel yönetimlerle sözleşmeye dayalı bir ilişki içerisinde giremezler. Meclis üyeleri eş zamanlı olarak senato, temsilciler meclisi ya da farklı bir yerel yönetim meclisine üye olamamakta ve başka bir belediye meclisinde tam zamanlı olarak çalışmamaktadırlar (Revised Local Autonomy Law, Article: 92).

Meclis üye sayıları nüfusa bağlı olarak ilçe ve köy belediyelerinde 12-22 kişi arasında, il belediyelerinde 26-96 kişi arasında ve valiliklerde 40 ile 120 arasında (Tokyo metropolünde üst sınır 130'dur) değişmektedir. Valilik ve belediye meclislerine seçim koşulu adayların en az üç ay ya da daha fazla süreyle o bölgede oturuyor olmaları, Japon vatandaşı olmaları ve 25 yaşını doldurmuş olmalarıdır (Revised Local Autonomy Law, Article: 18,90,91). Bu kapsamda, yerel meclislerin yetkilerini şu şekilde sıralamak mümkündür; bütçeyi hazırlamak, kesin hesapları karara bağlamak, yerel yasaları yapmak, vergi tahsilatını gözden geçirmek, sözleşmeler yapılması için yönetime yetki vermek, yasada belirtilen görevlerin atanmasına yetki vermek, soruşturma yaptırmak, halkın dileklerini kabul etmek, halka açık toplantılar düzenlemek, karar tasarılarını red veya tadil etmek, taşınmazların alımı ve satımı konusunda yetki vermek, yönetsel işlerin denetlenmesini talep etmek, yerel halkın yararını ilgilendiren konularda görüş bildirmek (Keleş, 1984: 109; Haktankaçmaz, 2006: 79). Bu yetkilere ek olarak meclisler; Kanunlar ve Bakanlar Kurulu Kararı'yla belirlenenler hariç olmak üzere, yerel vergileri, ücretleri ve fiyatları tespit eder ve bunları toplar, şartlı ya da götürü bağışları kabul eder ve kendi politikalarıyla ilgili kararlar alırlar (Akdemir ve Benk, 2010: 170).

Valilik ve belediyelerin yürütme organları belediye başkanı, vali ve çeşitli idari komitelerdir. Bu kapsamda, valiler ilgili bakanların yönetim ve gözetimi altında bulunurken; belediye başkanları özeysel yönetimin ajanı niteliği ile hareket etmekte valilerin yönetim ve gözetimi altında bulunmaktadırlar (Keleş, 1984:109). Sözü edilen yürütme organları, meclislerinin aldığı kararları uygulamakta ve kendilerine kanunla, yönetmeliklerle ya da diğer hukuki belgelerle verilen görevleri yerine getirmektedirler. Valilerin ve belediye başkanlarının sorumluluk alanlarını şu şekilde sıralamak mümkündür; karar tasarılarını meclise sunmak, bütçeyi hazırlamak ve uygulamak, yerel vergi, resim ve harçları tahakkuk ve tahsil ettirmek, kesin hesabın hazırlanmasını gözetmek ve meclisin onayına sunmak, belediye varlıklarını yönetmek, almak, satmak, belediye hizmetlerinin yönetimi, tesisi, sona erdirilmesi ile ilgili meclis kararlarını uygulamak, yerel kamu görevlilerini atamak veya görevlerine son vermek.

Yerel meclis üyelerinde bahsedildiği üzere belediye başkanları ve valilerde, aynı anda senato, temsilciler meclisi ya da başka bir yerel yönetim meclisine üye olamaz ve başka bir belediye meclisinde tam zamanlı olarak çalışamazlar (Revised Local Autonomy Law, Article: 139-142 ve 148,149). Vali ve belediye başkanları 4 yıllık bir süre için göreve seçilmektedirler.

Belediye başkanlığı için seçim yaşı 25 yaşını doldurmuş olmak iken, vali seçilebilmek için 30 yaşını doldurmuş olmak gereklidir (Revised Local Autonomy Law, Article:19; Ulusoy ve Akdemir, 2005: 142-143).

Vali ve belediye başkanlarının meclis kararları üzerinde veto yetkileri bulunmaktadır; kararları yeniden görüşülmek üzere meclise tekrar gönderebilirler. Diğer taraftan, meclis de vali ve belediye başkanına güvensizlik oyu verebilir. Başkan, güvensizlik oyunu takiben 10 gün içerisinde meclisi feshedebilir. Meclisi fesh etmediği takdirde, başkanın görevi son bulacaktır. Buna ek olarak, fesh edilen meclis sonrası gelen yeni meclis de başkan hakkında güvensizlik oyu verirse, başkanın görevi son bulacaktır. Bütçe ve yönetmeliklerle ilgili konularda vali ve belediye başkanınca veto edilen meclis kararlarında, meclis 2/3 oy çoğunluğuyla direnebilmektedir, başkanın bütçe ve yönetmeliklerle ilgili vetosu isteğe bağlı (*discretionary veto*) veto adını almaktadır. Bazı durumlarda, vali ve belediye başkanları, zorunlu veto (*mandatory veto*) yoluna da gidebilirler. Bu tür vetonun kullanım durumları şu alt başlıklar etrafında özetlenebilir (Haktankaçmaz, 2006: 75-76; Keleş, 1984:110):

- Meclisin aldığı bir kararın ya da yapmış olduğu bir seçimin, yetkisi dışında (*ultra vires*) alındığına ya da yasalara aykırı olduğuna karar verirse,
- Bir kararın, yerel yönetimin gelir ve giderleri karşısında uygulanamayacağına kanaat getirirse,
- Meclis, yerel yönetimin zorunlu görevleri için gerekli olan giderleri bütçeye koymayı kabul etmezse,
- Meclis doğal afet ya da salgın hastalık gibi durumların gerektirdiği olağanüstü giderler bütçede kısmen ya da tümüyle yer vermekten kaçınırsa.

Buna ek olarak, belediyeler, görevlerini yerine getirirlerken, kendilerine ya da valiliklere bağlı olarak oluşturulan komiteler (organlar) kurulabilirler. Yönetmelikler, yerel yönetimler içerisinde özellikle çoğulculuğu sağlamak için kurulmaktadır, her bir komite özel sorumluluklarla görevli bulunmaktadır. Eğitim, kamu güvenliği ve seçim gibi alanlarda oluşturulan bu komiteler kendilerine verilen görevleri daha iyi biçimde yapabilmek için birbirleriyle işbirliği yapabilmektedirler (Akdemir ve Benk, 2010: 171; CLAIR, 2010). Komiteler arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümünde belediye başkanları devreye girmektedir (Revised Local Autonomy Law, Article: 180-185). Türleri aşağıdaki tabloda gösterilen komiteler yüksek derecede uzmanlık, politik yansızlık veya yan yargısal özellikler gerektiren alanlar için düzenlenmiştir. Üyeleri, meclisin onayından sonra vali veya belediye başkanı tarafından atanan komite üyeleri; vali veya belediye başkanından bağımsız olup kendi işlevlerinin yürütülmesinde tam yetkilidirler (Haktankaçmaz, 2006: 78).

Tablo 3: Komite Türleri

Valilikler	Belediyeler
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim Kurulu</li> <li>• Seçim Komitesi</li> <li>• Personel Komitesi</li> <li>• Denetim Komiserliği</li> <li>• Kamu Güvenliği Komisyonu</li> <li>• Kamulaştırma Komitesi</li> <li>• Deniz Balıkçılığı Alan Koordinasyon Komitesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim Kurulu</li> <li>• Seçim Komitesi</li> <li>• Personel Komitesi</li> <li>• Denetim Komiserliği</li> <li>• Tarım Komitesi</li> <li>• Taşınmaz Varlık Kıymet Takdir Komisyonu</li> </ul>

**Kaynak:** (Haktankaçmaz, 2006: 78)

## 5. YEREL YÖNETİMLER MALİ YAPILANMASI

### 5.1. Japonya'da Yerel Yönetimlerin Mali Yapılanması

Japonya'da yerel düzeyde örgütlenmiş birimlere bazı vergileri toplama yetkisi tanınmış ayrıca birtakım vergilerden de direkt aktarımlar sağlanmıştır (Öz ve Vural, 2005: 119). Japonya yerel yönetim birimleri hizmet çeşitlilikleri ve sorumluluk alanlarının genişliği dolayısıyla mali yapıları ve finansman durumları açısından merkezi yönetim ile ilişkileri güçlü yerel yapılanmalar olarak kabul edilmektedir (Tanaka, 2011: 2). Bu kapsamda Yerel Özerklik Yasasının 216. maddesi yerel yönetimlerin vergi koyma ve toplama yetkileri olduğunu belirtmektedir (Keleş, 1984: 113). Yerel yönetimlerin gelirleri öngördükleri kamusal hizmetleri karşılamada yetersizse, hükümet yerel vergi sisteminde değişikliğe gidebildiği gibi yerel yönetimler için ayrılan payı arttırabilmektedir (Akdoğan, 1997: 92).

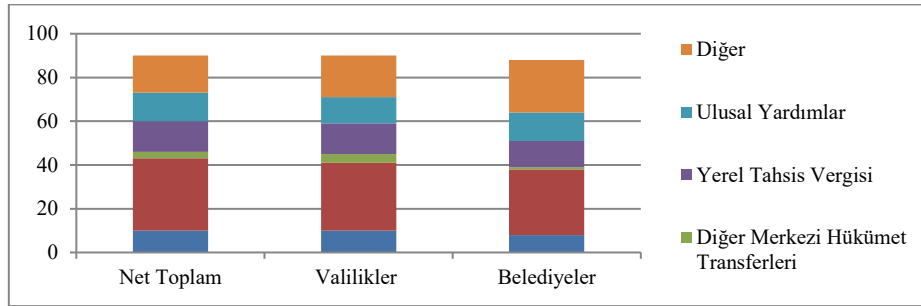
Merkezi ve yerel yönetim birimleri harcamaları oransal olarak karşılaştırıldığında, yerel idareler tarafından yapılan harcamaların, merkezi idare harcamalarından yüksek olduğu gözlemlenmektedir. İdarelerin tahsil ettikleri vergi gelirleri açısından değerlendirildiğinde ise, merkezi yönetim tarafından tahsil edilen vergilerin ortalama %54'lük bir paya sahip iken, yerel yönetimlere ait vergilerin %46'luk bir paya sahip olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca hizmet sunum sürecine ilişkin sahip oldukları idari ve mali özerklik sınırı dikkate alındığında yerel vergilerin oranlarının yükseltilmesinin harcamaların finansmanı açısından fayda sağlayacağı üzerinde durulmaktadır (Tanaka; 2011: 1-3). Bu değerlendirmeler çerçevesinde, Japonya yerel yönetim birimlerinin gelir ve harcama süreçleri yönünden merkezi idareye olan bağılılıkları dikkat çekmektedir. Ayrıca yerel idarelerin finansman açısından ek kaynak ihtiyaçlarını, merkezi hükümet yardımları ve yerel yönetim tahvilleri aracılığıyla borçlanarak karşıladıkları gözlemlenmektedir.

#### 5.1.1. Yerel Yönetimlerin Gelirleri

Yerel yönetimlerin gelirleri; yerel vergiler, devletin hazine yardımları, yerel yönetimlere özel verilen paylar, borçlanma, yerel tahsis vergisi, harç ve resimler, çeşitli gelirlerden oluşmaktadır (Keleş, 1984: 112). Gelir kalemi sınıflaması geniş olmakla birlikte yerel vergiler ve ulusal hükümet yardımlarının daha geniş bir paya sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, yerel yönetimler tahsil ettikleri yerel vergileri kullanma özerkliğine sahiptirler. Merkezi hükümet yükümlülüklerine bağlı olmak kaydıyla vergilendirme yetkilerini de kullanabilmektedirler. Uygulanan vergi oranları da yine merkezi hükümetin belirlediği üst sınırlar ölçütünde düzenlenir (Pascha ve Robaschik, 2001: 15).

Şekil 1'de Japonya yerel yönetim birimlerinin gelir dağılımına yer verilmektedir. Buna göre, gelirler valilikler ve belediyeler olmak üzere ikili bir sınıflamaya tabi tutulmaktadır. Her iki idari yapılanma için de öncelikli gelir kalemini yerel vergiler oluşturmaktadır. Ulusal yardımlar ve yerel tahsis vergisi de ikinci derecede önem taşıyan gelir başlıkları olarak önem taşıırken diğer gelir ve transferler ise son sırada yer alan gelir kalemleri olarak dikkat çekmektedir.





Şekil 1: Yerel Yönetim Gelirleri

**Kaynak:** (UDA, 2015)

Yerel yönetim gelirleri net toplamına bakıldığında ise aynı gelişim payının valilik yerel yönetim birimleri yönüyle yüzdelik olarak artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda yerel yönetimler ile merkezi yönetim arasındaki mali ilişkilerde ve merkeze olan mali bağımlılık ölçeğinde belirleyici nitelik taşıyan yerel vergiler ve diğer gelir kaynakları sırasıyla açıklanmaktadır. Yerel vergilerin toplam tutarı 35,374 milyar ₺ iken valilik gelirlerinin toplamı 51,573milyar ₺, belediye gelirlerinin toplamı ise 57,029milyar ₺ olarak gözlemlenmektedir.

#### 5.1.1.1.Yerel Vergiler

Yerel Vergisi Kanunu, Japonya’da valilik ve belediyeler tarafından tahsil edilen vergileri de içine alan ulusal bir kanundur. Uygulanacak vergi oranları yerel yönetim birimleri tarafından -bazı istisnalar dışında- belirlenebilse de Yerel Vergisi Kanunu ile söz konusu düzenlemelere bir standart getirilmiş ve gelir hesaplamaları ölçümleri bu esaslara bağlı kalınarak yürütülmüştür. Ayrıca ilgili kanunda belirlenen esaslara bağlı kalınmak suretiyle yeni vergiler ihdas edebilme haklarına da sahiptirler. Her ne kadar yerel yönetimler, yerel vergi kanunları ile vergi oranlarını belirleme esnekliğine sahip olsalar da yüksek oranlı kurumlar vergisi istisnası benzeri uygulamaların yerel birimlerin sahip oldukları söz konusu avantajın kullanım alanını daralttığı gözlemlenmektedir (Aoki, 2008: 26). Tablo 1’de yerel vergilerin sınıflamasına yer verilmektedir.

Tablo 4: Yerel Vergilerin Sınıflandırılması

	NORMAL VERGİLER	FAYDALANMA VERGİLERİ
VALİLİKLER	Valilik İkamet Vergisi, Girişim Vergisi, Yerel Tüketim Vergisi, Taşınmaz Mal Edinim Vergisi, Valilik Tütün Vergisi, Golf Sahası Kullanım Vergisi, Otomobil Satın Alım Vergisi, Motorin Teslim Vergisi, Otomobil Vergisi, Maden Arsası Vergisi, Sabit Emlak Vergisi	Avcılık Vergisi, Su Kullanım ve Arazi Faydalanma Vergisi
BELEDİYELER	Belediye İkamet Vergisi, Sabit Emlak Vergisi, Hafif Araç Vergisi, Belediye Tütün Vergisi, Mineral Ürün Vergisi, Özel Arazi Edinimi ve Arsa Vergisi	Yüzme Vergisi, İşyeri, Tesis Vergisi, Kent Planlama Vergisi, Su Kullanım ve Arazi Faydalanma Vergisi, Ortak Tesisler Vergisi, Konut Arazisi Oluşturma Vergisi, Ulusal Sağlık Sigortası Vergisi

**Kaynak:** (UDA, 2015)

Buna göre yerel düzeyde tahsil edilen vergiler öncelikle normal vergiler ve özel amaçlı vergiler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Tahsilatı yapan yerel yönetim birimleri açısından da valilik ve belediyeler tarafından alınan yerel vergiler şeklinde bir çeşitlilik söz konusudur. Valilikler tarafından normal vergiler adı altında tahsil edilen vergiler; Valilik İkamet Vergisi, Girişim Vergisi, Yerel Tüketim Vergisi, Taşınmaz Mal Edinim Vergisi, Valilik Tütün Vergisi, Golf Sahası Kullanım Vergisi, Otomobil Satın Alım Vergisi, Motorin Teslim Vergisi, Otomobil Vergisi, Maden Arsası Vergisi, Sabit Emlak Vergisi şeklinde sınıflanmaktadır. Özel amaçlı vergiler ise Avcılık Vergisi, Su Kullanım ve Arazi Faydalanma Vergisi olmak üzere daha az başlıkta uygulama alanı bulmaktadır. Belediyeler tarafından alınan vergilere bakıldığında ise normal vergiler faydalanma vergileri ayrımında özel amaçlı tahsilatların oransal olarak fazla olduğu gözlemlenmektedir.

#### **5.1.1.2. Yerel Tahsis Vergileri**

Yerel tahsis vergileri direkt olarak yerel yönetim birimleri tarafından tahsili yapılmayan ve bölgesel farklılıkları en aza indirebilmek için yerel yönetimlere merkezi yönetim tarafından belirli oranlarda mali durumlarına göre yapılan aktarımlar olarak tanımlanmaktadır (Canpolat ve Haktancaçmaz, 2007: 81). Yerel tahsis vergileri, merkezi yönetimden yerel yönetimlere yönelik fon akışı ile mali denkliliği sağlama yönünde büyük önem taşımaktadır. Belirli formlara bağlı kalınarak uygulanan söz konusu mali denklik ile farklı bölgeler arasındaki mali kapasiteyi denkleştirmek ve kamusal hizmetlerin ülke genelinde standart seviyelerde sunumunu garanti altına alınmak istenmektedir. Tahsis sürecinde özellikle fayda-maliyet analizinin yapılması daha uygun görülmektedir (Pascha ve Robaschik, 2001: 16). Ayrıca koşulsuz program yardımları çerçevesinde değerlendirilen *yerel tahsis vergisi hibesi* uygulaması da Yerel Tahsis Vergisi Kanunu çerçevesinde sağlanmaktadır. İlgili kanun söz konusu bağışları iki temel şarta bağlamaktadır. Bunlardan ilki yerel hükümetlerin mali kapasitelerinin dengelenerek bölgesel farklılıkların giderilmesi için mali kaynak sağlamak ikincisi ise yerel yönetimlerin mal ve hizmet sunumlarını sağlamak için gelir güvencesi oluşturmaktır. Ulusal vergi kaleminden elde edilen gelirin belirli bir kısmı yerel tahsis vergileri için ulusal hükümet tarafından özel hesaplarda ayrılır (Aoki, 2008: 27-32). Bu kapsamda yerel tahsis vergileri uygulamalarına yönelik yönlendirilen sübvansiyonların azaltılması yerine ulusal düzeyde tahsil edilen vergi gelirlerinden yerel yönetimlere daha yüksek pay verilmesiyle de aynı etkinin sağlanabileceği düşünülmektedir.

#### **5.1.1.3. Merkezi Hükümet Bütçesi Yardımları**

Merkezi hükümet bütçesinden yerel yönetimlere aktarılan sübvansiyonlar merkezden mahalli idarelere yönlendirilen ikinci büyük kalemi oluşturmaktadır. Sübvansiyonlar birden fazla başlıkta yönlendirilmekle birlikte genel olarak belirli amaçlara yönelik tahsis edildikleri dikkat çekmektedir (Pascha ve Robaschik, 2001: 21). Yerel Finans Kanunu, yerel yönetim birimlerinin eylem ve işlemleriyle ilgili tüm harcamalarını üstlenmeleri koşulu ile ulusal hazineden üç farklı türde ödeme yapılabileceğini ifade etmektedir. Bunlar sırasıyla ulusal hazine zorunlu hisseleri, ulusal hazine yardımları (hibeleri) ve birimler ile ilgili görevler için yapılan ödemeler olarak sınıflanmaktadır. Ulusal hazine zorunlu hisseleri yerel yönetim birimlerine merkezi yönetim ile ortak sorumluluk alanına giren hizmetlerin sunumunu finanse edebilmeleri için yapılan ödemeler (zorunlu eğitim giderleri gibi) olarak ifade edilmektedir. Ulusal hazine teşvikleri ise belirli amaçlara yönelik dağıtılan paylar olarak dikkat çekmektedir. Birimler ile ilgili görevler için yapılan ödemeler de özellikle merkezi hükümet tarafından üstlenilen ancak uygunluk ya da etkinlik gibi kriterler gerekçesiyle, seçim giderleri gibi yerel yönetim birimlerin sorumluluk alanına yönlendirilen gelirlerdir (Aoki, 2008: 35). Merkezi Yönetim Bütçesi yardımlarının çeşitliliğine bağlı olarak yerel nitelikteki kamusal hizmetlerin finansmanının ve kamusal düzenin işleyişine ilişkin

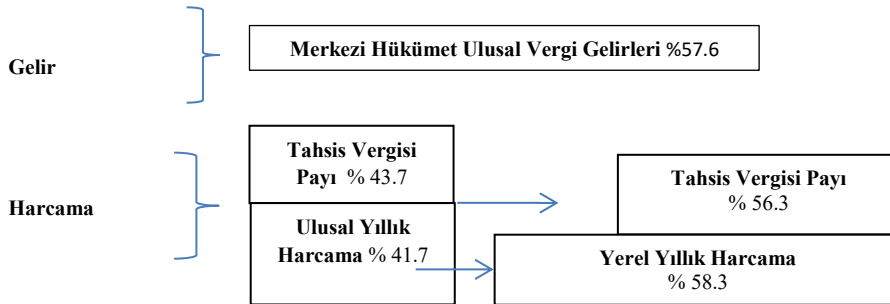
sürekliliğin sağlanması amacıyla zaman içerisinde önemli ölçüde gelişim gösteren bir merkezi yönetim desteği olduğu gözlemlenmektedir.

#### 5.1.1.4. Yerel Yönetim Tahvilleri

Yerel yönetim tahvilleri, yerel yönetimler tarafından alınan bir tür borç (kredi) olmakla birlikte Yerel Özerklik Kanunu ve Finansman Mevzuatı'nda ayrı ayrı tanımlanmaktadır. Bu kapsamda yerel tahviller, yerel yönetim birimleri tarafından tahakkuk ettirilen borçlanmalar şeklinde açıklanmaktadır. Yerel yönetim tahvillerinin aynı zamanda kamu finansman kaynaklarının arttırıcı yönde etkisi bulunduğu, belirli dönemlerde yerel vergi koyma yetkisine paralel bir etki sağladığı üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda yerel yönetim tahvillerinin öncelikli fonksiyonu, mali yıllar arası kamu finansman dengesini harcama ve gelir yönüyle sağlayabilmektir. İkincil olarak nesiller arası yükümlülüklerin adil dağılımını sağlamak ve ilave kaynak oluşturması da büyük önem taşımaktadır (Tanaka; 2011: 5-6). Bir tür finansman aracı olarak değerlendirilen yerel tahvillerin, kısa süreli gelir ihtiyacına cevap verdiği gibi uzun vadeli ve yapısal sorunlara da politikalar arası koordinasyonu sağlaması yönüyle önemli katkılar sağladığı sonucuna varılmaktadır.

#### 5.1.2. Harcama Sorumlulukları

Japonya'da merkezi hükümetin sorumluluk alanına giren belli başlı hizmetler dışında kalan pek çok kamusal hizmet yerel yönetim birimleri tarafından yürütülmektedir. Bu yüzden de merkezi hükümet tarafından yapılan harcamalar gayrisafi yurtiçi hasıla içinde %5'lik bir paya sahip iken yerel yönetimler tarafından yapılan harcamaların payının %14'ler civarında olduğu gözlemlenmektedir. Diğer gelişmiş ülke uygulamaları dikkate alındığında yüksek bir gayrisafi yurtiçi harcama payına sahip olan Japonya yerel yönetim birimlerinin yerel düzeyde sundukları sağlık, eğitim, polis, itfaiye, ulaşım ve altyapı hizmetleri gibi olağan harcama kalemlerine sahip olduğu görülmektedir. Japonya yerel yönetim birimlerinin harcama yapısı iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan ilki idarelerin sunmakla yükümlü olduğu hizmetlere yönelik zorunlu harcamaları diğeri ise yatırım harcamalarıdır. Bu harcamaların finansman sürecine ilişkin Japonya yerel yönetim gelirleri üzerindeki devlet güvencesinin, yerel yönetimler ve merkezi yönetim arasındaki sorumluluk alanını belirsizleştirdiği düşünülmektedir. Her ne kadar harcama sorumluluklarının yerelleşmesine ilişkin refah arttırıcı harcama politikaları literatürde fikir birliği ile karşılanmış olsa da yerel yönetim birimlerine harcama kararları alma yetkisinin kemikleşmiş bir biçimde sunulmadığı gözlemlenmektedir. Ancak merkezi hükümet tarafından sağlanan harcama güvencesi de bir anlamda idareler arası mali eşitlik etkisi sağlamaktadır (Aoki, 2008: 54). Şekil 2'de Japonya yerel yönetim birimleri ile merkezi yönetim arasındaki gelir kaynakları ve harcama yükümlülüklerinin dağılımına yer verilmektedir.



Şekil 2: Merkezi ve Yerel Yönetimler Arası Mali Bölüşüm

Kaynak: (UDA, 2015)

Gelir kaynaklarının paylaşımına ilişkin yüzdeler dağılıma bakıldığında toplam vergi gelirleri içerisinde merkezi hükümet tarafından toplanan ulusal vergi gelirleri %57.6'lık bir paya sahip iken yerel yönetimler tarafından tahsil edilen yerel vergi gelirleri payının %42.4 oranında olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum harcama dağılımı açısından değerlendirildiğinde ise yerel yönetimlerin %58.3'lük bir payla merkezi yönetimin üzerinde bir hizmet sorumluluk alanı bulunduğu sonucu çıkmaktadır. Yeterli kaynak tahsisinin sağlanmadığı süreçler için ise Japon idari yapılanmasının borçlanma kararları üzerindeki yöneliminin değişkenlik gösterdiği gözlemlenmektedir.

### 5.1.3. Yerel Yönetim Borçlanma Kararları Üzerinde Merkezi Yönetimin Etkisi

Japonya'da yerel yönetimlerin borçlanma kararları üzerinde merkezi yönetimin önemli etkisi olduğu gözlemlenmektedir. Yerel Finans Kanunu, sadece yatırım harcamaları ve kamu girişimlerinin finansmanı için devlet tahvilleri aracılığıyla borçlanma imkânı sağlamaktadır. Ancak söz konusu tahvil ihracı için merkezi hükümetin onayını alma zorunluluğu da getirilmektedir. Özellikle resesyon dönemlerinde Japonya yerel yönetim birimlerinin çeşitli metodlarla borçlanmalarını arttırdıkları gözlemlenmektedir. Bu metodlardan bir tanesi de sabit harcamaların finansmanının yerel tahvil ihracı aracılığıyla sağlanmasıdır (Pascha ve Robaschik, 2001: 23).

Tablo 5: 1998-2016 Yılları Yerel Yönetimler Ödenmemiş Borç Dengesi (Trilyon Yen)

	1998	2003	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Yerel Yönetimler</b>	163	198	197	199	200	200	201	201	201	199	196
<b>GSYİH Yüzdesi</b>	%32	%40	%40	%42	%42	%42	%43	%42	%41	%40	%38
<b>Merkezi Yönetim ve Yerel Yönetimler</b>	553	692	770	820	862	895	932	971	1.001	1.041	1.062
<b>GSYİH Yüzdesi</b>	%108	%138	%157	%173	%179	%189	%197	%202	%204	%207	%205

**Kaynak:** (M.O.F., 2016)

Bu kapsamda genel bir değerlendirme yapılabilmesi adına 1998-2014 yılları arası yerel yönetimler-merkezi yönetim ödenmemiş borç dengesine Tablo 2'de yer verilmiştir. Tabloya göre, Japonya yerel yönetim birimlerinin 1998 yılında %32'lik bir GSYİH yüzdesine sahip olan ödenmemiş borç dengesinin 2014 yılı itibarıyla %40'lara ulaştığı dikkat çekmektedir. Benzer şekilde merkezi yönetim-yerel yönetimler ödenmemiş borç dengesine GSYİH yüzdesinin de aynı tarih aralığı içinde sırasıyla %108, %179 ve %202'lik paylar ile artışlarını sürdürdüğü gözlemlenmektedir. 2015 yılı ve mevcut 2016 verileri kapsamında ise GSYİH yüzdesi açısından yerel yönetimler özelinde ortalama %40'lık merkezi yönetim-yerel yönetimler bağlamında ise %200'ler oranında gerçekleştirmeler olduğu dikkat çekmektedir. Tabloda özellikle dikkat çeken tarih aralıkları kaynak ve harcama dengesine ilişkin yerel yönetimler reform uygulamalarının hayata geçtiği 1998 yılı ve 2000'ler sonrası olarak ayrıma tabi tutulabilir. Söz konusu tarihlere hayata geçirilen reform süreçlerine ilişkin ödenmemiş borç dengesinin artış trendinin yerel yönetim birimleri açısından oldukça kontrollü yürütüldüğü değerlendirilebilir.

1999 Temmuz ayında yürürlüğe giren "Omnibus Adem-i Merkeziyet Yasası" ile yerel yönetimlerin yetkileri kapsamlı bir şekilde revize edilmiştir. Bunun yanı sıra Yerel Vergi

Kanunu çerçevesinde, resmi olmayan genel vergiler ve yerel tahvil teklifleri onay sistemi uygulamalarının kaldırılarak yerel tahsis vergisi uygulama alanının genişletilmesine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir (CLAIR, 2015: 6). Söz konusu düzenlemeler ile Japonya’da yerelleşmenin anlayışının güçlendirilmesi ve teşviki yönünde uygulamalar önem kazanmıştır. İlgili kanuni düzenlemeler kapsamında merkezi ve yerel yönetimler arasındaki sorumluluk alanlarının yeniden belirlenmesini ve yerel yönetimlerin işlevlerini sınırlandırıcı düzenlemelerin kaldırılarak merkezi hükümetin yerel düzeydeki kamusal hizmet finansmanına katılımı çerçevesinde fonksiyonlarının yeniden yapılandırılmaları amaçlanmaktadır.

## 6. SONUÇ

Japonya’da merkezi ve yerel yönetimler arasındaki güç paylaşımı çok uzun bir geçmişe sahip bulunmamaktadır. 3 Kasım 1947 tarihinde yayımlanan Anayasa yerel yönetimlerde özerkliği sağlamak adına önem arz etmekte, insan haklarını garanti altına almakta ve devlet güçlerinin temel ayrımına dayanan bir yapıya sahip bulunmaktadır. Anayasanın da yürürlüğe girmesi sonrasında demokratikleşme ve adem-i-merkeziyetçilik etkisiyle yerel yönetimler yeniden yapılandırma süreci içerisine girmişlerdir. Yeni anayasayla birlikte, II. Dünya Savaşı sonrasında 2000’lere kadar devam eden reform dönemi Japon yönetim sistemi üzerinde önemli değişimlere sebep olmuştur. Özellikle, 1980 sonrası dönemde yerelleşme argümanı gündeme gelmiş ve yerel yönetimler yeniden yapılandırma süreci içerisine girmişlerdir. Bu doğrultuda, ilgili dönemde yerel yönetimler ulusal düzeydeki reformdan esinlenerek ele alınmaya başlanmıştır. İdari Reform Konseylerinin de etkisiyle ulusal ve yerel düzeylerde yönetsel ve finansal etkinliğin artırılması konusu ele alınmıştır. Bu noktada, 1980 ve 1990 yılları arasındaki dönemde ortaya konan yaklaşım ve reform pratiğinin yerel yönetimlerin inisiyatifleri doğrultusunda gelişmediği ifade edilmektedir; yürütülen reform süreci merkezi yönetimin kontrolünde geliştiği vurgulanmaktadır (özellikle bir Merkezi Hükümet Komisyonu ya da İçişleri Bakanlığı). Buna ek olarak, yerelleşme reformunun gelişimi 1990 dönemi için bir dönüm noktası olarak belirtilmektedir. Özellikle bu dönemde “Yerelleşmeyi Teşvik Komitesi” oluşturulmuş ve hükümet Temmuz 1999 yılında “Omnibus Yerelleşme Kanunu’nu” yürürlüğe koymuştur. Kanunla birlikte merkezi hükümet ve yerel yönetimler arasında sorumluluk paylaşımına açıklık getirilmiştir (Tanaka, 2010: 5-6). Buna ek olarak, yasayla birlikte merkezi yönetimin yerel yönetimlerin faaliyetlerine kontrol ve müdahalesinin gözden geçirilmesi, merkezi yönetimin ve yerel yönetimlerin yerine getirmek zorunda olduğu rollerin sıralanarak açıklanması, yerel yönetimlere yetki aktarılması gerekliliği gündeme gelmiştir (Ikawa, 2008: 13). Bu kapsamda, merkezi hükümetin rolünün azaltılması, yerel yönetimin rolünün artırılması, yerel yönetimlerin idari sisteminin basitleştirilmesi, rasyonelleştirilmesi ve yerel yönetimlerin yönetsel kapasitelerinin genişletilmesi, güçlendirilmesi konuları reform sürecinin en önemli gündem maddeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, reform sürecinin yerel yönetimlerin finansal ve yönetsel özerklik kazanmaları noktasında (yerel hizmetlerin daha etkin sunulması çerçevesinde) başarıya ulaşamadığı ifade edilmektedir. Reform sürecinin merkezi yönetim bürokratlarının direnciyle karşılaştığı vurgulanmaktadır. Ademi-merkeziyetçiliğin başladığı ve küçük bir adım olarak yerel yönetimleri reforma tabi kıldığı kabul edilmekle birlikte sadece bazı küçük reformların mevzuatta kurumsal hale gelebildiği ifade edilmektedir (Jain, 2000: 19). Bu dönemdeki reform sürecinin sonucu “tamamlanmamış/ eksik yerelleşme reformu” olarak çoğu yazar tarafından nitelendirilmektedir. 2000 yılı sonrası döneme bakılacak olunursa, amacı bir yandan yerelleşmenin teşvik edilmesi diğer yandansa hükümetin finansal sağlamlılığının restorasyonu olarak belirtilen Trinity Reformu uygulamaya konmuştur. Trinity Reformu kapsamında yerel yönetimlerin finansmanı ve vergi

sistemi gündeme gelmiştir. Yerel yönetimlere aktarılan ulusal payların ve yerel tahsis vergisinin reforme edilmesi ve merkezi hükümetten yerel yönetimlere vergi kaynaklarının transfer edilmesi gerekliliği ön plana çıkmıştır. Buna ek olarak, 2007 yılı Nisan ayında, “Yerelleşmeyi Teşvik Reform Komitesi” kurulmuştur. Komite merkezi hükümet ve yerel yönetimler arasındaki rolleri inceleyen çeşitli araştırmalar yapmıştır. Ayrıca, yerelleşmeyle ilgili yapılan reformların sonuçlarından en önemlilerinden biri ulusal düzeyde, merkezi hükümetin yerel yönetime müdahalesinden rahatsız olduğu durumlarda, adil ve tarafsız bir şekilde konuyu araştırmak ve konuyla ilgili öneri sunmakla sorumlu bulunan, İçişleri ve Haberleşme Bakanlığı bünyesinde “Ulusal/ Yerel Çözüm Kurulu'nun” kurulmuş olmasıdır (CLAIR, 2014: 20). Bu bağlamda, 1980 sonrası dönemde yerel yönetimlerin yeniden yapılandırılması adına birçok adım atıldığı görülmektedir fakat reform sürecinin yerel yönetimlerin finansal ve yönetsel özerklik kazanmaları noktasında (yerel hizmetlerin daha etkin sunulması çerçevesinde) başarıya ulaşamadığı ifade edilmektedir.

Japonya yerel yönetim birimleri mali yapılanmaları açısından değerlendirildiğinde ise önceliğin bölgeler arası gelir farklılıklarının giderilmesi yönünde sağlanan yardım ve mali transferler üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Merkezi yönetime olan bağımlılığı artırıcı yönde etkisi olduğu kabul edilen söz konusu pay aktarımlarının mali anlamda reform arayışlarını beraberinde getirdiği üzerinde durulmaktadır. Yerel düzeyde birincil kamu gelir kaynakları olarak önemli sürekli artan yerel vergilerin çeşitliliğinin ve tahsis vergilerinden sağlanan desteğin oransal önemine dikkat çekilmekle birlikte hizmet bölgeleriyle orantılı kaynak dağılımı sürecinde merkezi yönetimden yapılan pay aktarımlarının da mali özerklik anlayışı üzerinde önemli etkiye sahip olduğu gözlemlenmektedir. Son olarak borçlanma kararları üzerindeki incelemeler merkezi yönetimin sürece ilişkin etkileri açısından değerlendirildiğinde uzun vadeli yatırım harcamalarını destekleyici borçlanma kararlarının desteklendiği ancak kısa vadeli dönemsel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik borçlanma kararlarının ise yerel yönetimleri geçmişten bu yana süregelen borç yüklerini artırıcı etkisi üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda yerel yönetimlerin özkaynak-merkezi hükümet transferleri dengesinin özellikle yerel vergiler yönlü gelişim imkânı verilmesinin merkezi hükümete olan bağımlılığı azaltarak mali özerklik alanının genişlemesini sağlayacağı üzerinde durulmaktadır. İzleyen süreçlerde başvuru mali reform uygulamaları zaman içerisinde gözlemlenen söz konusu kaynak dağılımına ilişkin dengeyi sağlayabilmek adına atılan adımlar olarak kabul edilmektedir. Sonuç olarak, Japonya yerel yönetimleri idari ve mali yapılanma bakımından idari reform süreci içerisinde yer almakta ise de merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki etkisinin halihazırda devam ettiği gözlemlenmektedir. Bu kapsamda idari ve mali yapılanmanın dönüşümüne ilişkin tespitlerin daha detaylı yapılabilmesi için reform uygulamalarının periyotlar halinde değerlendirilerek analiz edilmesinin destekleyici olacağı düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- AKDEMİR, T. ve SERKAN, B. (2010). “Japonya’da Yerel Yönetimlerin Yapısı ve Finansmanında Yaşanan Gelişmeler”, ZKU Sosyal Bilimler Dergisi, 6(11):163-186.
- ANDERSON, B. (1983). Hayali Cemaatler: Milliyetçiliğin Kökenleri ve Yayılması, (Çev. İskender Savaşır), İstanbul: Metis Yayınları.
- AOKİ, Ichira, (2008). “Decentralization and Intergovernmental Finance in Japan”, PRI Discussion Paper Series, (No.08A04).
- BİRLEŞMİŞ MİLLETLER (BM)(2006a). Japan Public Administration Country Profile, Division for Public Administration and Development Management

- (DPADM), Department of Economic and Social Affairs (DESA), United Nations Publications: 1-20.
- BM, (2006b). Japan Public Administration Country Profile, Division for Public Administration and Development Management (DPADM), Department of Economic and Social Affairs (DESA):1-19.
- CANPOLAT, H. ve HAKTANKAÇMAZ, M. İ. (2007). “Japonya’da Yerel Yönetimler Maliyesi”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 16 (2): 67-94.
- CLAIR (Council of Local Authorities for International Relations) (2004). Local Government in Japan, Outline of Local Autonomy in Japan, CLAIR Publications, pp.1-62.
- CLAIR (Council of Local Authorities for International Relations) (2010). Local Government in Japan, Outline of Local Autonomy in Japan, CLAIR Publications:1-56.
- CLAIR, (Council of Local Authorities for International Relations) (2014). Local Government in Japan 2012 (2014 Revised Edition), CLAIR Publications.
- CLAIR, (Council of Local Authorities for International Relations) (2016). Japan Local Government Centre, Council of Local Authorities For International Relations, London.
- HAKTANKAÇMAZ, İ. (2006). “Örgütsel Yapı, İşleyiş ve Organlar Bakımından Japonya’da Yerel Yönetimler”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 15 (4): 69-86.
- HIRASHIMA, A. (2004). “Decentralization in Japan”, KEIO-UNU-JFIR Panel Meeting Economic Development and Human Security, February 13-14: 1-16.
- IKAWA, H. (2005). “Recent Local Financial System Reform (Trinity Reform)”, National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS), UP-to DATE Documents on Local Autonomy in Japan, No.2: 1-23.
- IKAWA, H. (2008). “15 Years of Decentralization Reform in Japan”, Up-to-date Documents on Local Autonomy in Japan No.4: 1-29.
- JAIN, P. (2000). “Japan’s Local Governance at the Cross Roads: Third Wave of Reform”, Pacific Economic Paper, No. 306, Australia-Japan Research Centre: 1-20.
- JAPONYA DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI (1972). Japan in Transition: One Hundred Years of Modernization, Japonya Dışişleri Bakanlığı Yayınları.
- KELEŞ, R. (1984). “Japonya’da Yerel Yönetimler”, *Amme İdaresi Dergisi*, 17 (3): 101-122.
- MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS AND COMMUNICATIONS (MIC) (2009). Local Autonomy in Japan, Current Situation and Future Shape:1-20.
- MOCHIDA, N. (2006). “Local Government Organization and Finance”, Anwar Shah (Ed.), Local Governance in Industrial Countries, The World Bank, Washington D.C: 149-188.
- M.O.F. (Ministry of Finance) (2014). Japanese Public Finance Fact Sheet.
- M.O.F. (Ministry of Finance), (2007). Basic Idea for Fundamental Reform of Tax System Tax Commission.
- MURAMATSU, M. (2001). “Intergovernmental Relations in Japan: Models and Perspectives”, World Bank Institute Working Paper, Volume: 1., Stock No.37178, The World Bank, Washington D.C: 1-21.

- NAKAMURA, E. (2013). "Governance Reform in Japanese Local Governments", Paper prepared for the Canadian Political Science Association 2013 Victoria, B.C:1-29.
- NİİKAWA, T. (2001). The Decentralization Reform and the Local Government System in Japan, The Globalization and Governance Project, Hokkaido University Working Paper Series. Paper for the Workshop Local Governance in a Global Era –In Search of Concrete Visions for a Multi-Level Governance, 7-8 December 2001: 1-21.
- NORTON, A. (1994). International Handbook of Local and Regional Government: A Comparative Analysis of Advanced Democracies, England: Edward Elgar Publication.
- ÖZ, E. ve VURAL. T. (2005). "Ekonomisi ve Vergi Sistemiyle Japonya", Maliye Dergisi, (149).
- PASCHA, W., ROBASCHIK, F. (2001). "The Role of Japanese Local Governments in Stabilisation Policy", Second International Convention of Asia Scholars, Berlin.
- ROBSON, W. A. (1933). "Local Government", (Ed.: Edwin R. A. Seligman and Alvin Johnson), Encyclopedia of The Social Sciences, Volume: 9, The Macmillan Company, New York.
- SATO, K. (2001). Overview of Central-Local Relationships in Japan-What was changed and What is challenged. The Globalization and Governance Project, Hokkaido University Working Paper Series. Paper for the Workshop Local Governance in a Global Era-In Search of Concrete Visions for a Multi-Level Governance, 7-8 December 2001:1-6.
- TABE, Y. (2005). Introduction to Local Government in Japan Today, Japan International Corporation Agency-JICA.
- TANAKA, H. (2010). "Administrative Reform in Japanese Local Governments". Papers on the Local Governance System and its Implementation in Selected Fields in Japan No.18: 1-34.
- TANAKA, Y. (2011). "Local Bonds in Japan", Papers on the Local Governance System and its Implementation in Selected Fields in Japan, No.19: 1-42.
- UDA, N. (2015). "Japan: Fiscal Discipline of Local Governments", Fiscal Policy for Long-Term Growth and Sustainability in Aging Societies.
- ULUSOY, A. ve AKDEMİR, T. (2005). Mahalli İdareler, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- UNPAN (United Nations Public Administration Network) (2006). Japan: Public Administration Country Profile, UN:1-19.



## TMS 23 VE VERGİ USUL KANUNU KAPSAMINDA BORÇLANMA MALİYETLERİ

### BORROWING COSTS IN THE SCOPE OF THE TAS 23 AND TPL

Yrd. Doç. Dr. Sevgi AYDIN<sup>1</sup>

#### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı, borçlanma maliyetlerini, 23 No'lu Uluslararası Muhasebe Standardı (UMS) ile tam uyumlu olarak Türkiye'de yürürlükte bulunan TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı ve Vergi Usul Kanunu (VUK) kapsamında açıklamaktır. Hızla gelişen, değişen ve globalleşen iş dünyasında, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve büyüebilmeleri için rekabet üstünlüğü yaratmaları ve yarattıkları rekabet üstünlüğünü koruyabilmeleri gereklidir. Rekabet üstünlüğü yaratabilmenin temel koşullarından biri de kârlı yatırımlar yapmaktır. Gerçekleştirilen yatırımların kârlılığını sağlamada yeni finansman olanakları yaratmanın önemi yadsınamaz. Bilindiği gibi yeni finansman olanağı yaratmanın en yaygın yöntemlerinden biri yabancı kaynaklara başvurmaktır. Dolayısıyla, kullanılan yabancı kaynaklara ilişkin olarak oluşan borçlanma maliyetleri konusu önem arz etmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** TMS 23, Borçlanma Maliyetleri, Aktifleştirme, VUK

**Jel Kodları:** M41, M48

#### ABSTRACT

*The aim of this study is to explain the borrowing costs, in the scope of the Turkish Accounting Standard (TAS) 23 Borrowing Costs Standard -which is valid in Turkey in total compliance with International Accounting Standard (IAS) 23- and the Tax Procedure Law (TPL). In the rapidly developing, changing and globalising business environment, companies have to maintain superiority in rivalry in order to sustain their existence and development. One of the basic conditions of creating superiority is to make profitable investments. In sustaining the profitability of the investments the importance of creating new financing opportunities cannot be ignored. One of the most common ways of creating new financing opportunities is appealing to liabilities. Therefore it bears utmost importance to recognise borrowing costs that arise.*

**Keywords:** TAS 23, Borrowing Costs, Capitalisation, TPL

**Jel Codes:** M41, M48

#### 1. GİRİŞ

İkinci Dünya Savaşı sonrasında ülkelerarası ticaret gelişmiş; ülkeler fon ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yabancı sermaye hukukunu yasalarla düzenlemişlerdir. Gelişmekte olan ülkelerin kalkınma çabaları artmıştır. Bu ülkeler sanayileşmiş ülkelere hammadde sağlayıp çeşitli sanayi ürünleri ve sermaye malları ithal eder durumdan kurtulmanın yollarını aramaya başlamışlardır. İşte yabancı sermaye yatırımları, ihtiyaç içindeki gelişmekte olan ülkelere,

<sup>1</sup> Kadir Has Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, sevgi.aydin@khas.edu.tr

teşebbüs yeteneği, teknoloji, yönetim bilgisi ve pazarlama gibi sermaye kaynaklarının potansiyel bir kaynağı olarak kabul edilmiştir. Üçüncü Dünya Ülkeleri, sadece asgari düzenlemeler değil, vergi bağışıklıkları ve sübvansiyonlar gibi özel teşviklerle dış yatırımlar için misafirperver bir iklim sağlamaya gayret etmişlerdir. 1960'lı yıllardan sonra başka ülkelerde yatırım yapan şirketlerin sayısı artmış, farklı ülkelere mensup şirketlerin oluşturduğu uluslararası ortaklıklar ve çok uluslu şirketler gelişerek dünya üzerinde yayılmışlardır (Türker, 2010: 3). Uluslararası düzeyde meydana gelen bu gelişmeler finansal raporlama ve muhasebe uygulamaları açısından birtakım problemleri veya farklılıkları da beraberinde getirmiştir (Çankaya ve Dinç, 2012: 81 - 102). Bu bağlamda işletmelerin finansal bilgilerine olan ihtiyaç artmış ve muhasebe uygulamalarında ortak bir dil oluşturulmasına yönelik olarak standartlaşma çalışmaları başlamıştır.

İşletmelerin uluslararası finansal piyasalardan fon sağlamaları durumunda ortak dil Uluslararası Muhasebe Standartları / Uluslararası Finansal Raporlama Standartları olmaktadır (Türker, 2011: 6). Bugün birçok ülke ülkelerarası küresel ticarete ve özellikle de doğrudan yabancı sermaye çekme konusunda Uluslararası Muhasebe Standartları / Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'nın uygulanmasını rekabetin bir gereği olarak görmektedir (Türker, 2010: Sunuş).

Finansal raporların anlaşılır, tutarlı, tarafsız ve karşılaştırılabilir nitelikte sunulması, bu raporları kullanan kişi ve kurumların sağlıklı kararlar almalarında önemli rol oynamaktadır. Bunun sağlanması bakımından, muhasebe ve raporlamanın yüksek kalitede ve küresel düzeyde belirlenmiş standartlara uygun olarak yapılmasının yanı sıra ulusal ve uluslararası uygulamalardaki farklılıkların da giderilmesi gerekir (Karataş, 2010: 117 - 141). Bu kapsamda, Türkiye'de de 2005 yılından beri Uluslararası Muhasebe Standartları / Uluslararası Finansal Raporlama Standartları ile tam uyumlu standartlar yayınlanmaktadır. Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına uyum sağlanması amacıyla, karşılaştırma kolaylığı sağlamak için aynı standart numaralarının Türkiye'de yayınlanan Standartlarda da kısaltmaları ile birlikte kullanılması uygun görülmüştür (Bekçi ve Özdemir, 2006: 143 - 164).

UMS 23 standardı paralelinde TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı, işletmelerin, bir özellikli varlığın edinimine ilişkin borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesine yönelik esasları düzenlemektedir. Özellikli varlıklar, amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilebilmesi zorunlu olarak uzun bir süreyi gerektiren varlıklardır. TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı, Türkiye'de, 2005 yılında yayınlanmış, daha sonra uluslararası standarttaki değişikliklere uyum sağlayacak biçimde 2007 yılında 1 defa ve 2008 yılında 2 defa olmak üzere güncellenmiştir.

Borçlanma maliyetleri; bir işletme tarafından yapılan borçlanmalarla ilgili olarak katlanılan faiz ve diğer giderlerdir (kur farkı, vade farkı vb.). Borçlanma maliyetleri bir işletmenin finansman faaliyetlerinin maliyeti olarak ortaya çıkarlar. İşletmeler faaliyetlerini ve yatırımlarını özkaynakları ve yabancı kaynakları ile finanse ederler (Bektöre ve Sağlam, 2008: 587). Yabancı kaynak kullanımının temel nedeni, yabancı kaynak kullanımının maliyetinin özkaynak maliyetinden düşük olmasıdır (Toroslu, 2011: 177). İşletmeler, nakit ihtiyaçlarını yabancı kaynaklardan sağlamaları durumunda faiz, kur farkı, vade farkı, dosya masrafı ve komisyon giderleri gibi çeşitli maliyetlere katlanırlar ki bu maliyetlerin hepsine birden borçlanma maliyetleri denir (Deran ve Savaş, 2014: 113 - 128).

## 2. TMS 23 BORÇLANMA MALİYETLERİ STANDARDI

### 2.1. TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı'nın Kapsamı

TMS 23 Borçlanma Maliyetleri'nin temel ilkesine göre; bir özellikli varlığın elde edilmesi, inşaatı veya üretimi ile doğrudan ilişkilendirilebilen borçlanma maliyetleri bu varlığın maliyetinin bir parçasını oluşturur; diğer borçlanma maliyetleri gider olarak muhasebeleştirilir (TMS23 md.1). Standartta özellikli varlıklar, amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilebilmesi zorunlu olarak uzun bir süreyi gerektiren varlıklar olarak tanımlanmaktadır (TMS23 md.5). Ancak, özellikli varlığın tanımında karşılaşılan "uzun süre" kavramı TMS 23'te açıklanmamaktadır (Enslin, 2008: 22-23).

İşletmeler, borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesinde bu Standardı uygulamaları (TMS23 md.2). Borç olarak sınıflandırılmayan, imtiyazlı hisseler dahil, özkaynakların gerçekleşen veya tahmini maliyetleri ile ilgili konular bu Standardın kapsamında değildir (TMS23 md.3).

Borçlanma maliyetleri; banka kredileri (kredili mevduat hesapları dahil) ile kısa ve uzun vadeli borçlanmalara uygulanan faizler; borçlanmalarla ilgili iskonto ve primlerin itfa payları; borç sözleşmeleri ile ilgili olarak oluşan diğer maliyetlerin itfa payları; "TMS 17 Kiralama İşlemleri" Standardı uyarınca finansal tablolara yansıtılan finansal kiralamalara ilişkin borçlanma maliyetleri ve yabancı para ile borçlanmalarda, faiz maliyetleri ile ilgili düzeltme olarak dikkate alındıkları ölçüde olmak üzere, kur farkları. Borçlanma giderleri ve finansman giderleri, Borçlanma Maliyetleri Standardı ile ilişkilidir. İlave olarak Borçlanma Maliyetleri Standardı, "Stoklar" ve "Maddi Duran Varlıklar" Standartları ile de ilişkilidir (Aslanertik ve Gümüş, 2012: 13-36).

Stoklar, imalat tesisleri, enerji üretim tesisleri, maddi olmayan duran varlıklar, yatırım amaçlı gayrimenkuller koşullara bağlı olarak, özellikli varlık olabilir. Finansal varlıklar ve kısa süre içerisinde üretilen veya imal edilen stoklar özellikli varlık değildir. Elde edildiklerinde amaçlanan kullanıma veya satışa hazır hale gelen varlıklar da, özellikli varlık değildir (TMS23 md.7).

### 2.2. Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi

Esas olarak borçlanma maliyetleri, borçlanmanın niteliğine ve yöntemine bakılmaksızın, oluştukları dönemde gider olarak muhasebeleştirilirler (Türker, 2011: 126). Ancak; işletmelerce, bir özellikli varlığın elde edilmesi, inşaatı veya üretimi ile doğrudan ilişkilendirilebilen borçlanma maliyetleri, ilgili özellikli varlığın maliyetinin bir parçası olarak aktifleştirilirler. İşletmeler, diğer borçlanma maliyetlerini oluştukları dönemde gider olarak muhasebeleştirirler (TMS23 md.8). Bu tür borçlanma maliyetleri, güvenilir bir biçimde ölçülebilmeleri ve işletmeye gelecekte ekonomik fayda sağlamalarının muhtemel olması durumunda, özellikli varlığın maliyetinin bir parçası olarak aktifleştirilirler. Bir işletmenin "TMS 29: Yüksek Enflasyonlu Ekonomilerde Finansal Raporlama" Standardı'nı uygulaması durumunda; borçlanma maliyetlerinin aynı dönem boyunca enflasyonun etkisine isabet eden kısmı, TMS 29' un 21 inci Paragrafı çerçevesinde gider olarak muhasebeleştirilir (TMS23 md.9).

Aktifleştirilecek borçlanma maliyeti belirlenirken, söz konusu borçlanma maliyeti ile özellikli varlık arasındaki ilişkiye bakılır (Deran ve Savaş, 2014: 113 - 128). Belirli bir borçlanma ile bir özellikli varlık arasında doğrudan bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi ve belirli bir harcamanın hiç yapılmaması halinde kaçınılabilecek borçlanmaların belirlenmesi bazı durumlarda zor olabilir. Örneğin; bu tür bir güçlük, finansman faaliyetlerinin tek bir merkezden yürütüldüğü durumlarda meydana gelir. Bir şirketler

topluluğunun, borçlanma ihtiyaçları için çok sayıda değişik faiz oranlı borçlanma araçları kullandığı ve bu fonları değişik esaslara göre grup şirketlerine kullandığı durumlarda da güçlükler ortaya çıkar. Diğer zorluklar ise, yüksek enflasyonlu ekonomilerde faaliyet gösteren bir grubun, döviz üzerinden veya dövize endeksli olarak kullandığı krediler ile döviz kurlarında dalgalanmalar olduğu durumlarda ortaya çıkar. Sonuç olarak, özellikli varlıkların elde edilmesi ile doğrudan ilişkili borçlanma maliyetlerinin tutarını belirlemek zordur, yorum yapılmasını gerektirir (TMS23 md.11).

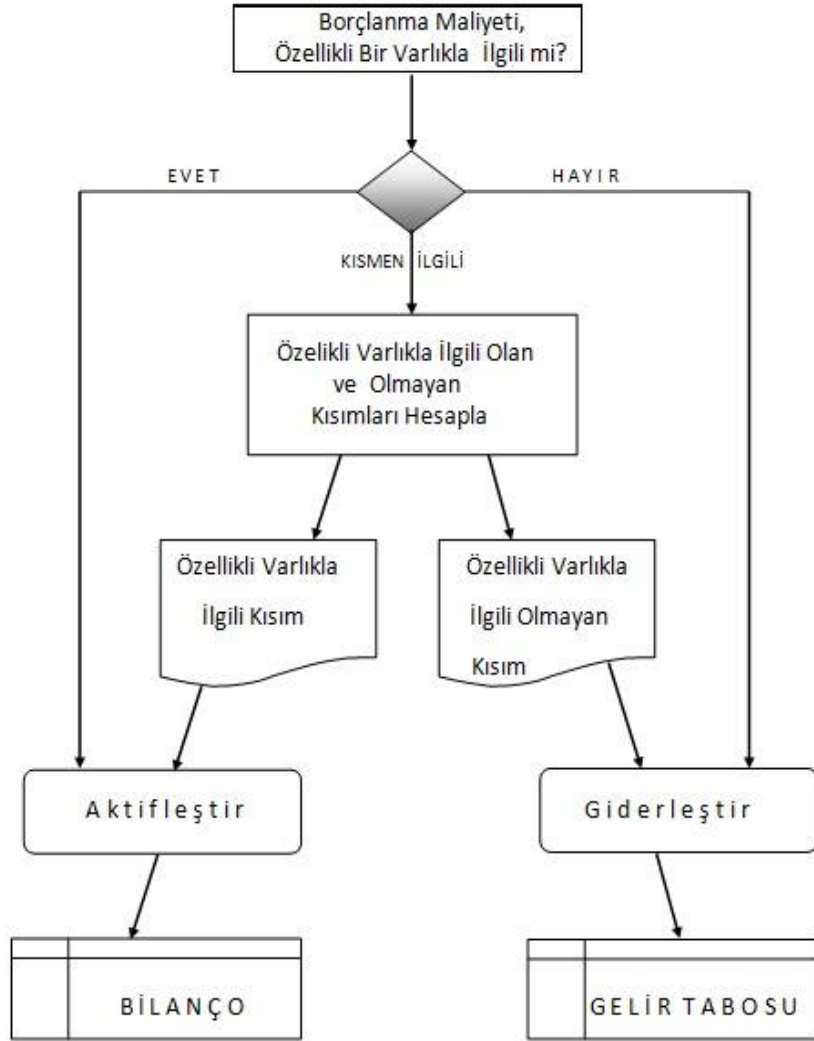
Bir işletme bir özellikli varlığın edinilmesi amacıyla özellikle borçlanmış ise, bu durumda aktifleştirilecek borçlanma maliyeti tutarı; ilgili dönem boyunca söz konusu borçlanmaya ilişkin oluşan borçlanma maliyetlerinden, söz konusu fonların geçici olarak nemalandırılması ile sağlanan gelirlerin düşülmesi suretiyle belirlenir. Bu ifadeye göre; aktifleştirilen borçlanma maliyeti, özellikli varlık için katlanılan toplam borçlanma maliyetinden, elde edilen faiz gelirinin düşülmesi sonucunda ortaya çıkan tutardır (Deran ve Savaş, 2014: 113 - 128).

Bir işletmenin genel amaçlı olarak borçlandığı fonların bir kısmının, bir özellikli varlığın finansmanı için kullanıldığı durumlarda; aktifleştirilebilecek borçlanma maliyeti tutarı, ilgili varlığa ilişkin yapılan harcamalara uygulanacak bir aktifleştirme oranı yardımı ile belirlenir. Bu aktifleştirme oranı, özellikli varlık alımına yönelik yapılmış borçlanmalar hariç olmak üzere, işletmenin ilgili dönem süresince mevcut tüm borçlarına ilişkin borçlanma maliyetlerinin ağırlıklı ortalamasıdır (TMS23 md.14).

Bazı durumlarda borçlanma maliyetlerinin ağırlıklı ortalaması hesaplanırken hem ana ortaklık hem de bağlı ortaklıkların borçlanma tutarları dikkate alınır. Diğer durumlarda, bağlı ortaklıkların her birinin kendi borçlanmalarına ilişkin ağırlıklı ortalama borçlanma maliyetini kullanmaları daha uygundur (TMS23 md.15).

Bir özellikli varlığın defter değeri veya beklenen nihai maliyeti, geri kazanılabilir tutarını veya net gerçekleşebilir değerini aşarsa; ilgili varlığın defter değeri, diğer Türkiye Muhasebe Standartları'na uygun olarak azaltılır veya tamamen kayıtlardan silinir. Belli durumlarda, azaltılan veya kayıttan silinen tutarlar, diğer Türkiye Muhasebe Standartları'na uygun olarak yeniden kayıtlara alınır (TMS23 md.16).

Borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesi süreci Şekil 1'de gösterilmektedir. Şekil 1'de de görüldüğü gibi, oluşan borçlanma maliyetinin muhasebeleştirilmesi için öncelikle bu maliyetin özellikli bir varlıkla ilgili olup olmadığına bakılır. Borçlanma maliyeti özellikli bir varlıkla ilgiliyse aktifleştirilerek bilançoya aktarılır. Borçlanma maliyeti özellikli bir varlıkla ilgili değilse giderleştirilir ve gelir tablosuna aktarılır. Borçlanma maliyeti kısmen özellikli bir varlıkla ilgiliyse, özellikli varlıkla ilgili kısmı aktifleştirilerek bilançoya aktarılır, özellikli bir varlıkla ilgili olmayan kısmı ise giderleştirilir ve gelir tablosuna aktarılır.



Şekil 1: Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi

### 2.3. Borçlanma Maliyetlerinde Aktifleştirmenin Başlaması

İşletmelerce borçlanma maliyetlerinin bir özellikli varlığın maliyetinin parçası olarak aktifleştirilmesine, aktifleştirme koşullarının sağlandığı tarihte başlanır. Aktifleştirmenin başlama tarihi, işletmenin aşağıdaki koşulların tümünü sağladığı tarihtir (TMS23 md.17):

- İşletme, varlık için harcama yaptığında;
- Borçlanma maliyetleri oluştuğunda;
- İşletme, ilgili varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli işlemlere başladığında.

Bir özellikli varlığa ilişkin harcamalar sadece; nakit ödeme, diğer varlıkların transferi veya faiz içeren yükümlülüklerin üstlenilmesini kapsar. Söz konusu varlıkla ilgili olarak tahsil edilen hakedişler ve devlet teşvikleri, özellikli varlığa ilişkin harcamalardan düşülür. Bir varlığın, önceki dönemlerde aktifleştirilmiş olan borçlanma maliyetleri de dâhil olmak üzere,

bir dönem içerisindeki ortalama defter değeri; normal şartlar altında aynı dönemde aktifleştirme oranının uygulandığı yaklaşık harcama tutarıdır (TMS23 md.18).

Bir varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli işlemler; ilgili varlığın fiziksel olarak inşa edilmesi ile sınırlı değildir. Bu işlemler; söz konusu varlıkla ilgili fiziksel inşaatın başlamasından önceki, gerekli izinlerin alınması gibi teknik ve idari faaliyetleri de içerir. Ancak, bu tür işlemler, varlığın durumunu değiştiren herhangi bir üretim veya gelişme olmaksızın varlığın elde tutulmasını kapsamaz. Örneğin; bir arazinin inşaaata hazır duruma getirilmesine ilişkin işlemler sırasında oluşan borçlanma maliyetleri, arazinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmaların yapıldığı dönem boyunca aktifleştirilir. Ancak, bina yapma amacıyla alınan bir arazinin, herhangi bir gelişme olmaksızın elde tutulması sırasında oluşan borçlanma maliyetleri aktifleştirilemez (TMS23 md.19).

#### **2.4. Borçlanma Maliyetlerinde Aktifleştirme İşlemine Ara Verilmesi**

İşletmelerce bir özellikli varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesine yönelik faaliyetlere uzun süreli ara verilen dönemler boyunca oluşan borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesine de ara verilir (TMS23 md.20).

Borçlanma maliyetleri, bir varlığın, amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli işlemlerin yapılmasına uzun süreli ara verildiği bir dönemde oluşabilir. Bu tür maliyetler kısmen tamamlanmış varlıkların elde tutulmasından kaynaklanan maliyetler olup, aktifleştirilmeleri mümkün değildir. Ancak, önemli teknik ve idari çalışmalara devam edildiği bir dönemde normal olarak borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesine ara verilmez. İşlemlerdeki geçici gecikmenin, varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli işlemlerin kaçınılmaz bir parçası olduğu durumlarda da borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesine ara verilmez (TMS23 md.21).

#### **2.5. Borçlanma Maliyetlerinde Aktifleştirmenin Sona Ermesi**

Bir varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli tüm işlemler esas itibarıyla tamamlandığında, borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesine son verilir (TMS23 md.22).

Normal şartlar altında, bir varlığın fiziken inşaaasının tamamlanması; olağan idari işlemler devam etse dahi, ilgili varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır olduğu anlamına gelir. Varlıkla ilgili, müşterinin veya kullanıcının talebine göre, dekorasyon ve benzeri küçük işlemlere devam edilmesi tüm işlemlerin esas itibarıyla tamamlanmadığı anlamına gelmez (TMS23 md.23).

Bir özellikli varlığın yapımının parçalar halinde tamamlandığı ve diğer parçaların yapımı devam ederken her bir parçanın kullanılabilirdiği durumlarda; belli bir parçanın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli tüm işlemler esas itibarıyla tamamlandığında, ilgili parçaya ilişkin borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesine son verilir (TMS23 md.24).

Her biri bağımsız olarak kullanılabilen birkaç binadan oluşan bir iş merkezi, diğer bölümlerde inşaat devam ederken her bir bölümü ayrı olarak kullanılabilen bir özellikli varlığa örnek teşkil eder (TMS23 md.25).

#### **2.6. Borçlanma Maliyetlerinde Açıklama**

Mali tablolar, bu tablolardan yararlanacak kişi ve kuruluşların doğru karar vermelerine yardımcı olacak ölçüde yeterli, açık ve anlaşılır olmalıdırlar. Mali tablolarda finansal bilgiler

tam olarak açıklanmalı ve kullanıcıların kararlarını etkileyebilecek tüm olaylara yer verilmelidir.

İşletmeler; ilgili dönem boyunca aktifleştirilen borçlanma maliyetlerinin tutarını ve aktifleştirilebilecek borçlanma maliyetleri tutarının belirlenmesinde kullanılan aktifleştirme oranını açıklarlar (TMS23 md.26).

### 2.7. TMS 23'e Göre Uygulama Örneği

Bu bölümde, TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı'nın uygulamasına ilişkin özgün bir örneğe yer verilmektedir.

Konaklama alanında faaliyet gösteren Bonbon İşletmesi, 1 Ocak 2015 tarihinde Selimpaşa'da karavan parkı kurmayı planlamaktadır. Karavan parkının kurulabilmesi için çeşitli altyapı çalışmalarının yapılması ve demirbaş alımının gerçekleştirilmesi gereklidir. Bu çalışmaların tamamlanmasının ardından, karavan parkının 1 Ocak 2016 tarihinde faaliyete geçmesi planlanmaktadır.

Projenin maliyetinin 5 Milyon TL olacağı tahmin edilmektedir. İşletme—bu dönemde 3 farklı banka kredisi kullanmıştır. İşletme, banka kredilerinin yanı sıra tenvit ihraç etmiştir. X Bankası'ndan alınan 3 Milyon TL tutarındaki kredinin tamamı, sadece karavan parkı için kullanılacaktır. Parkın tamamlanması için gerekli olan 2 Milyon TL ise diğer borçlanma kaynaklarından sağlanacaktır.

İşletmenin yıl sonu itibarıyla 1 Ocak 2015 tarihinde kullandığı kredilere ve ihraç ettiği tahvile ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir:

Borçlanma Kaynağı	Tutar	Faiz
X Bankası'ndan alınan kredi	3.000.000 TL	%9
Y Bankası'ndan alınan kredi	3.500.000 TL	%11
Z Bankası'ndan alınan kredi	4.000.000 TL	%13
1 Ocak 2015 tarihinde çıkarılan tahvil	5.000.000 TL	%10

#### Çözüm:

Öncelikle, işletmenin çıkardığı tahvilden ve kullandığı kredilerden doğan yıllık faiz tutarı hesaplanmalıdır. Yıllık faiz tutarı hesaplaması aşağıda gösterilmektedir:

$$(3.000.000*0,09)+(3.500.000*0,11)+(4.000.000*0,13)+(5.000.000*0,10) = 1.675.000TL$$

X Bankası'ndan alınan kredinin tamamı sadece karavan parkı projesi için kullanılacaktır. Bu tutar aşağıdaki gibi hesaplanmalıdır:

$$3.000.000*0,09 = 270.000TL$$

Hesaplanan faiz yükünün 270.000TL'lik kısmı karavan parkı projesi ile ilgilidir. Bu nedenle 270.000 TL'nin tümünün aktifleştirilmesi gerekmektedir.

Y ve Z Bankalarından alınan krediler ve işletme tarafından ihraç edilen tahvilden kaynaklanan borçlanma maliyetlerinden, 2.000.000 TL'lik kısma ilişkin maliyet de, söz konusu proje için kullanılacağından aktifleştirilmelidir. TMS 23'de açıklandığı gibi, aktifleştirme oranı kullanılarak, söz konusu borcun maliyeti belirlenmelidir. Aktifleştirme oranı, sadece bu projenin tamamlanması için kullanılan kredi dışında kullanılan borçlanma maliyetlerinin ağırlıklı ortalaması alınarak hesaplanmalıdır:

$$\text{Aktifleştirme Oranı} = \frac{(3.500.000*0,11)+(4.000.000*0,13)+(5.000.000*0,10)}{12.500.000}$$

$$\text{Aktifleştirme Oranı} = \%11,24$$

Karavan parkı projesi için kullanılan 2.000.000 TL'lik tutarın maliyeti, aktifleştirme oranı kullanılarak, aşağıdaki gibi hesaplanmalıdır:

$$2.000.000*0,1124 = 224.800 \text{ TL}$$

Aktifleştirilmesi gereken toplam tutarı hesaplamak için X Bankası'ndan alınan kredinin maliyeti ve diğer finansman kaynaklarından elde edilen kaynakların aktifleştirme oranı kullanılarak hesaplanan maliyeti toplanmalıdır:

$$\text{Aktifleştirilecek Tutar} = 270.000\text{TL}+224.800\text{TL} = 494.800 \text{ TL}$$

Aktifleştirilecek toplam tutar 494.800 TL olarak hesaplanmıştır.

Borçlanma maliyetinin dönem gideri olarak gelir tablosuna yansıtılması gereken tutarının belirlenmesi için, toplam finansman maliyetinden aktifleştirilen tutar çıkarılmalıdır:

$$\text{Giderleştirilecek Kısım} = \text{Toplam Finansman Maliyeti} - \text{Aktifleştirilen Tutar}$$

$$1.675.000 \text{ TL} - 494.800 \text{ TL} = 1.180.200 \text{ TL}$$

Borçlanma maliyetinin giderleştirilerek gelir tablosuna aktarılması gereken tutarı 1.180.200 TL olarak belirlenmiştir.

Bonbon İşletmesi'nin 01.01.2015 tarihinde yapması gereken muhasebe kayıtları aşağıda gösterilmektedir:

01.01.2015			
BANKALAR		15.500.000	
	BANKA KREDİLERİ		15.500.000
01.01.2015			
BANKALAR		5.000.000	
	ÇIKARILMIŞ TAHVİLLER		5.000.000

1.1.2015 tarihinde, işletmenin dönem başında aldığı banka kredilerine ve ihraç ettiği tahvile ilişkin yevmiye kayıtları yapılmalıdır.

Bonbon İşletmesi'nin 31.12.2015 tarihinde yapması gereken muhasebe kayıtları aşağıda gösterilmektedir:

31.12.2015			
FİNANSMAN GİDERLERİ		1.675.000	
	ÖDENECEK TAHVİL FAİZİ		500.000
	BANKA KREDİLERİ		1.175.000
31.12.2015			
YAPILMAKTA OLAN YATIRIMLAR		494.800	
	FİNANSMAN GİDERLERİ		494.800



31.12.2015 tarihinde, banka kredilerine ve ihraç edilen tahvile tahakkuk eden faizlerin yevmiye kayıtları yapılmalıdır. Hesaplanan yıllık faiz tutarının tamamı Finansman Giderleri Hesabı'na kaydedilmelidir. Daha sonra ise özellikli varlık niteliği taşıyan proje için kullanılan kredi tutarına ilişkin faiz Finansman Giderleri Hesabı'ndan, Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabı'na aktarılmalıdır. Böylece, özellikli varlık için katlanılan finansman maliyeti, dönem gideri olarak raporlanmayacak, 23 No'lu Borçlanma Maliyetleri Standardı'nda açıklandığı gibi aktifleştirilmiş olacaktır.

### 3. TMS 23'ÜN VUK İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilme yöntemleri TMS 23 ve Vergi Usul Kanunu'na göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar Tablo 1 ve Tablo 2'de gösterilmektedir. Borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesi yöntemleri mali ve ticari kârın oluşumunda büyük bir önem teşkil etmektedir (Karataş, 2010: 117 - 141). Dolayısıyla TMS 23 ve Vergi Usul Kanunu arasındaki farklılıklar, mali ve ticari kârın hesaplanmasında önemli farklılıklar doğurabilecek niteliktedir.

Tablo 1: Duran Varlıklarla İlgili Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebeleştirilme Esaslarının Karşılaştırılması

	Muhasebe Standartları (TMS 23)		Vergi Usul Kanunu	
	Varlık Kullanıma Hazır Hale Gelinceye Kadar	Varlık Kullanıma Hazır Hale Geldikten Sonra	Varlığın İktisap Edildiği Dönem Sonuna Kadar	Varlığın İktisap Edildiği Dönemden Sonra
<b>Faiz Giderleri</b>	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.	Dönem gideri olarak kaydedilir.	Maliyete eklenir.	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.
<b>Vade Farkları</b>	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.	Dönem gideri olarak kaydedilir.	Maliyete eklenir.	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.
<b>Kur Farkları</b>	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.	Dönem gideri olarak kaydedilir.	Maliyete eklenir.	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.
<b>Komisyon Giderleri</b>	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.	Dönem gideri olarak kaydedilir.	Maliyete eklenir.	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.

Kaynak: Kıymetli Şen, 2006: 133.

TMS 23'e göre; duran varlıklarla ilgili faiz giderleri, vade farkları, kur farkları ve komisyon giderleri varlık kullanıma hazır hale gelinceye kadar maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir. Varlık kullanıma hazır hale geldikten sonra ise dönem gideri olarak kaydedilir. VUK'a göre ise; duran varlıklarla ilgili faiz giderleri, vade farkları, kur farkları ve komisyon giderleri, varlığın iktisap edildiği dönem sonuna kadar maliyete eklenir, varlığın iktisap edildiği dönemden sonra ise maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.

Tablo 2: Stok Edinimi ile İlgili Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebeleştirilme Esaslarının Karşılaştırılması

	<b>Muhasebe Standartları (TMS 23)</b>		<b>Vergi Usul Kanunu</b>	
	Varlık Kullanıma Hazır Hale Gelinceye Kadar	Varlık Kullanıma Hazır Hale Geldikten Sonra	Varlık Aktife Alıncaya Kadar	Varlık Aktife Alındıktan Sonra
<b>Faiz Giderleri</b>	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.	Dönem gideri olarak kaydedilir.	Maliyete eklenir.	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.
<b>Vade Farkları</b>	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.	Dönem gideri olarak kaydedilir.	Maliyete eklenir.	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.
<b>Kur Farkları</b>	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.	Dönem gideri olarak kaydedilir.	Maliyete eklenir.	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.
<b>Komisyon Giderleri</b>	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.	Dönem gideri olarak kaydedilir.	Maliyete eklenir.	Maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.

Kaynak: Kıymetli Şen, 2006: 134.

TMS 23'e göre; stok edinimi ile ilgili faiz giderleri, vade farkları, kur farkları ve komisyon giderleri varlık kullanıma hazır hale gelinceye kadar maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir. Varlık kullanıma hazır hale geldikten sonra ise dönem gideri olarak kaydedilir. VUK'a göre ise; stok edinimi ile ilgili faiz giderleri, vade farkları, kur farkları ve komisyon giderleri, varlık aktife alıncaya kadar maliyete eklenir, varlık aktife alındıktan sonra ise maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.

#### 4. SONUÇ

Bu çalışmada UMS 23 ile tam uyumlu olarak Türkiye'de yürürlükte bulunan TMS 23 Borçlanma Maliyetleri standardı; kavramsal çerçevesi, muhasebeleştirilmesi ve borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesi boyutları ile açıklanmıştır. Çalışmada standardın Vergi Usul Kanunu ile karşılaştırması yapılmıştır.

TMS 23 Borçlanma Maliyetleri standardına göre; öncelikle, gerçekleşen borçlanma maliyetinin özellikli bir varlığın edinimiyle ilgili olup olmadığı tespit edilir. Eğer borçlanma maliyeti bir özellikli varlığın elde edilmesi, inşaatı veya üretimi ile doğrudan ilişkili ise aktifleştirilerek bilançoda raporlanır; aksi durumda borçlanma maliyetleri gider olarak muhasebeleştirilerek gelir tablosunda raporlanır. İşletme, varlık için harcama yaptığı anda; borçlanma maliyetleri oluştuğunda; işletme, ilgili varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli işlemlere başladığında, aktifleştirmeye başlanır. İşletmelerce bir özellikli varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesine yönelik faaliyetlere uzun süreli ara verilen dönemler boyunca oluşan borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesine ara verilir. Bir varlığın amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli tüm işlemler esas itibarıyla tamamlandığında, borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesine son verilir.

VUK'a göre ise; duran varlıklarla ilgili borçlanma maliyetleri, varlığın iktisap edildiği dönem sonuna kadar maliyete eklenir, varlığın iktisap edildiği dönemden sonra ise maliyete eklenir

veya dönem gideri olarak kaydedilir; stok edinimi ile ilgili borçlanma maliyetleri, varlık aktife alınıncaya kadar maliyete eklenir, varlık aktife alındıktan sonra ise maliyete eklenir veya dönem gideri olarak kaydedilir.

## KAYNAKÇA

- AKDİŞ, M. (1988), "Dünya'da ve Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımları ve Beklentiler", Dünya'da ve Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımları ve Beklentiler, İstanbul, YASED Yayınları 33, 61 - 90.
- ASLANERTİK, B.E. ve Gümüş, Y. (2012), "The Comparison of Accounting Standards and Turkish Tax Procedure Law: an Income Statement Application", The World of Accounting Science, (14)3, 13 – 36.
- BEKÇİ, İ. ve Özdemir, O. (2006), "Türkiye Muhasebe Standartlarının Oluşumuna ve Uygulanmasına Yönelik Muhasebe Meslek Mensuplarının Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(2), 143 – 164.
- BEKTÖRE, S. ve Sağlam, N. (2008), **TMS 23 Borçlanma Maliyetleri**, Sağlam, N. Şengel, S. ve Öztürk, B. (derleyenler), **Türkiye Muhasebe Standartları Uygulaması İçinde**, Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları.
- ÇANKAYA, F. Dinç, E. (2012), "Türkiye Finansal Raporlama Standartlarının Uygulama Başarısını Etkileyen Faktörler: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 81 – 102.
- DERAN, A. ve Savaş, İ. (2014), "Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebeleştirilme Esaslarının 23 Nolu Türkiye Muhasebe Standardı (TMS 23) Kapsamında Değerlendirilmesi", Mali Çözüm, Temmuz-Ağustos, 113 – 128.
- ENSLİN, Z. (2008), "Capitalisation of Borrowing Cost – Murky Waters Ahead", Accountancy SA, March, 22 – 23.
- KARATAŞ, M. (2010), "Borçlanma Maliyetlerinin UMS 23, Kobiler İçin UFRS ve VUK Kapsamında Değerlendirilmesi", Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 98, 117 - 141.
- KIYMETLİ Şen, İ. (2006), Borçlanma Maliyetlerinin Türk Vergi Mevzuatı, Sermaye Mevzuatı ve Uluslararası Muhasebe Standartları Kapsamında İncelenmesi, yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. İSTANBUL
- TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı (2015), **TMS/IFRS 2015 Seti**, KGK.
- TOROSLU, M.V. (2011), **Türkiye Muhasebe Standartlarında Hasılat Maliyet İlişkisi**, Adalet Yayınevi: Ankara.
- TÜRKER, İ. (2011), **Türkiye'de Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) Paralelinde Yapılan Düzenlemelerin Finansal Tablo Kullanıcıları Üzerindeki Muhtemel Etkileri**, TÜRMOB Yayınları - 407: İstanbul.
- TÜRKER, M. (2010), "IFRS/IAS ile Uyumlu TMS/IFRS" içinde sunuş yazısı, Yazarlar: Özerhan, Y. ve Yanık, S. Ankara: TÜRMOB Yayınları - 377.

## BELEDİYE HİZMETLERİNİN KALİTESİ VE VATANDAŞLARIN ALGI DÜZEYİ: BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ\*

### THE QUALITY OF MUNICIPAL SERVICES AND THE PERCEPTION LEVEL OF CITIZENS: A CASE STUDY ON BURSA METROPOLITAN MUNICIPALITY

Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA<sup>1</sup>  
Dr. R.Kutlu KORLU<sup>2</sup>  
Dr. Erdal EROĞLU<sup>3</sup>

#### ÖZ

*Belediyelerin üretim ve sunumunu gerçekleştirdikleri yerel hizmetlerin kalitesi bir taraftan toplumsal yapının gelişiminde rol oynarken diğer taraftan kaynakların etkin kullanımına katkı sağlamaktadır. İdarenin sunduğu hizmetlerin kalitesi hakkında halk katılımının sağlanması kaynakların daha etkili kullanmasında önemli bir rol oynayacaktır. Halkın finanse ettiği ve idarenin gerçekleştirdiği hizmet sunumunda istek ve şikâyetler belediye idaresini daha kaliteli hizmet sunumuna yönlenecektir. Çalışmada yerel halkın belediye hizmetlerinin kalitesi konusundaki algı düzeyi yapılan anket çalışması ile Bursa Belediyeleri sınırlarında yaşayan halk ekseninde belirlenmeye çalışılmış, ortaya çıkan sonuçlar ile kalite algısı ve kaliteli hizmet sunumu bağlamında değerlendirmeler yapılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler;** Belediye Hizmeti, Kalite Algısı, Hizmet Kalitesi.

**Jel Kodları:** H72,H75,R51

#### ABSTRACT

*The quality of the local services produced and provided by municipalities plays a role in the development of the social structure on the one hand and contributes to the effective use of resources on the other hand. The participation of the public in evaluating the quality of the services that administrations provide will play an important role in more effective use of resources. Requests and complaints about the services financed by citizens and presented by administrations will lead municipalities to rendering more quality services. In this study, a survey was carried out to find out the perception level of the people living in Bursa about the quality of the services presented by the municipalities in Bursa. The results of the survey were analyzed in terms of the perception of quality and presenting quality services.*

**Keywords;** Municipal Services, the Perception of Quality, Service Quality.

**Jel Codes:** H72, H75, R51

\* Bu çalışma proje yürütücüsü Özhan Çetinkaya olan ve U.Ü. BAP biriminin KUAP(İ)-2015/76 numarası ile desteklenen projesi kapsamında yapılmıştır. Bu anlamda U.Ü.BAP birimine teşekkür ederiz. Çalışma ortak olsa da özellikle literatür kısmı Erdal Eroğlu, analiz kısmı R. Kutlu Korlu tarafından hazırlanmış olup çalışma yazarlar tarafından birlikte değerlendirilmiştir.

<sup>1</sup> Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Maliye Bölümü, ozhanc@uludag.edu.tr

<sup>2</sup> Uludağ Üniversitesi, Harmancık MYO, rkorlu@uludag.edu.tr

<sup>3</sup> Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Maliye Bölümü, erdaleroğlu@gmail.com

## 1. GİRİŞ

Kamu hizmetlerinin üretim ve sunumunda vatandaşla ilişkileri açısından mahalli idareler ve özellikle belediyeler ön plana çıkmaktadır. Belediyeler, kamu yönetimi içinde halka en yakın olan ve uyguladıkları politikalarıyla halkın gündelik yaşamını doğrudan etkileyen idarelerdir (Aslan & Uluocak, 2012: 176). Bu idareler kanunlardan aldıkları yetkilerle sorumlu buldukları bölgelerde yaşayan insanların birçok ihtiyacını karşılamakta ve bunun için çok ciddi kaynak kullanmaktadırlar. Kaynak kullanımının arttığı ve özellikle sosyo-ekonomik yapıda değişimlerin yaşanmaya başladığı yıllar seksenli yıllar olarak kendini göstermiştir. Bu yıllar aynı zamanda kullanılan kaynakların finansörü konumundaki vergi mükelleflerinin kendilerine sunulan hizmetlerin nitelik ve niceliğine bakmaya başladıkları yıllardır. Vatandaşlar kendilerine sunulan hizmetleri kabul edip kullanmak yerine artık hizmetlerin belirlenmesi, sunulması ve değerlendirilmesi süreçlerine katılma yönünde bilinç sahibi olmaya başlamışlardır. Vatandaş odaklı yönetim yaklaşımı olarak nitelenen bu süreçte “kamu kurumları ne üretirse halk onu tüketir” anlayışı yerine “vatandaşların ihtiyaçlarına göre üretim anlayışı” hâkim olmaya başlamıştır. Bu durum vatandaşların kamu hizmetlerine yönelik kalite beklentisini de yükseltmiştir.

Vatandaş odaklı ve katılımcı bir yerel yönetim anlayışında belediyelerin hizmetleri sadece gerçekleştirilmesi yeterli görülmemektedir. Bunun yanında kaynakların etkin ve verimli kullanılması, vatandaş memnuniyetinin sağlanması ve bu bağlamda hizmetlerin kalite standartlarının yüksek olması da gerekmektedir. Bu nedenle belediyelerin ihtiyaçları belirlemesinin yanı sıra belli dönemlerde vatandaşların sunulan hizmetlere yönelik algılarını ölçmesi de gerekmektedir (Usta & Memiş, 2010: 334). Hizmeti talep eden ve bu hizmeti kullanan vatandaşların söz konusu hizmetlere yönelik kalite algısını ölçmek vatandaşların memnuniyet düzeylerinin yükseltilmesi ve kaliteli bir hizmetin gerçekleştirilmesi açısından önemlidir (Çiçek & Doğan, 2009:205).

Vatandaşların belediye hizmetlerine yönelik kalite algıları arasında önemli farklılıklar vardır. Algıdaki bu farklılıklar, vatandaşların memnuniyet derecelerinin de farklı olmasına yol açmaktadır. Örneğin vatandaşların eğitim, cinsiyet, yaş, gelir, ikamet, katılım düzeyleri ve sosyo-ekonomik özellikleri vatandaşların belediye hizmetlerine yönelik kalite algılarını ve dolayısıyla memnuniyet düzeylerini etkilemektedir (Daştan & Delice, 2015: 204). Bu çalışmanın amacı Bursa Büyükşehir Belediyesi ve İlçe Belediyelerinin gerçekleştirdiği hizmetlere karşı vatandaşların memnuniyet düzeyi ve kalite algısına etki eden demografik faktörleri ortaya koyarak, kaliteli hizmet sunumu ve tüketimi konusunda değerlendirmeler yapmak ve öneriler getirmektedir. Bu çerçevede çalışma giriş kısmını takiben 5 ana başlıktan oluşmaktadır. İlk başlıkta, yeni kamu yönetimi anlayışıyla getirilen “yönetişim” kavramına ve vatandaş odaklılık konusuna kısaca değinilmiştir. İkinci başlıkta, belediyelerde hizmet kalitesi kavramı üzerinde durulmuştur. Üçüncü başlıkta ise belediyelerin gerçekleştirmiş oldukları hizmetlere yönelik vatandaşların hizmet kalitesi konusunda algı düzeylerini ve bu düzeyi etkileyen unsurları inceleyen literatürdeki çalışmalara yer verilmiştir. Dördüncü başlıkta çalışmanın metodolojisi açıklanmıştır. Beşinci başlıkta araştırmanın bulgularının değerlendirilmesi yapılmıştır. Sonuç kısmında da elde edilen bulgular çerçevesinde hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik politika önerilerinde bulunulmuştur.

## 2. YÖNETİŞİM VE VATANDAŞ ODAKLILIK

1990'lı yıllarla birlikte Dünya Bankası, OECD ve IMF gibi uluslararası düzenleyici kurumlar, kamu yönetimi anlayışını “yönetişim”, “yerelleşme” ve “toplam kalite” gibi kavramlarla açıklamaya başlamışlardır. Bu yönelime neden olan süreç bu dönemlerde kamu harcamalarında gerçekleşen artışlar, siyaset ve ekonominin iç içe geçmesiyle siyasal yolsuzluğun artması, bürokrasinin keyfi ve çıkarlarına göre hareket etmesi ile hantal ve işlemez bir devletin varlığıdır. Bu durumun sonucunda küreselleşme sürecinin de etkisiyle iletişim ve teknolojiye gelişmelerden hareketle kamu yönetimi anlayışında bir yenilenmenin (revizyon) gerekliliği ön plana çıkmıştır (Peters& Pierre, 1998; Glaser&Hildreth, 1999; Tat-KeiHo, 2002; Eroğlu&Demirbaş, 2016). Bu gereklilik, kamu yönetimi anlayışında tek taraflılıktan ve tek aktörlükten çok taraflılığa ve çok aktörlüğe, katılımcı ve yönetimsel bir anlayışa, girdi odaklı olmaktan sonuç ve hedef odaklı olmaya, vatandaş “hedef kitle” ve “müşteri” olarak algılamaya, kuruma odaklı olmaktan vatandaş odaklı olmaya yönelime yol açmıştır (Dinçer, & Yılmaz, 2003: 29). Buradaki temel vurgu serbest piyasa mekanizmasının kurulması ve özel sektörün güçlendirilmesine yönelik olmuştur. Kaynakları etkin ve verimli kullanan bir devlet modeli, yani, uluslararası kurumların gündemindeki haliyle “minimal” ve “piyasa” dostu bir devlet bu sürecin mimarı kabul edilmiştir (WB, 1997: 27-28). Böylelikle 1990'lı yıllarla birlikte devlet ve piyasa ilişkisi “birlikte düzenleme” ve “birlikte yönlendirme” temeli üzerinden yeniden şekillenmeye başlamıştır. Yönetişim ya da karşılıklı etkileşme olarak adlandırılan bu model ile devletin yönetim alanında başarısızlığından kaynaklanan sorunlara bir çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Dünya Bankası'nın 1994 yılında yayınlamış olduğu raporda “governance” (yönetişim), “bir ülkenin ekonomik ve sosyal kaynaklarının kalkınma için yönetilmesinde yetkinin uygulanma biçimi” olarak tanımlanmıştır. Rapora göre yönetişim; öngörülebilir, açık ve aydınlanmacı politika yapma (yani şeffaf süreç), profesyonel değerler sistemi ile donatılmış bürokrasi, faaliyetleri konusunda hesap verebilir konumda olan bir hükümetin yürütme organı ve kamu işlerine katılan güçlü bir sivil toplum ve hepsinin kanun çerçevesinde hareket etmesi ile özetlenmektedir (WB, 1994: IIV).

Yönetişim modelini esas alan kamu yönetimi reformlarında yerel yönetimlerin özel bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu reformlarda yerelleşmeye ağırlık verilmesi gerektiği belirtilmekte ve bu bağlamda yerel idarelere verilen görev, yetki ve sorumlulukların artırılmasına çalışılmaktadır (WB, 1997: 120). Yerel yönetimlerin vatandaşlara en yakın idareler olmaları nedeniyle onların istek ve tercihlerine uygun yerel kamusal mal ve hizmetleri üretebilmeleri ve vatandaşların yerel karar alma süreçlerine katılımının kolay ve etkin olması, bu genel eğilimin en önemli sebeplerindendir. Kamu yönetiminde yerel yönetimlerin öneminin artması yerel yöneticilerin de sorumluluklarını artırmıştır. Vatandaşların yerel yöneticilerden beklentileri; saydam, şeffaf, katılımcı ve hesap verebilir bir yönetimin tesis edilmesi ve kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılmasıdır. Vatandaşları karar alma ve uygulama süreçlerinden bilgilendirmek ve bu sürece katmak aynı zamanda şeffaf bir yönetimin en önemli özelliğidir. Yani vatandaşların yaşam kalitesini artıracak kararlara katılımı ve ihtiyaçlarının belirlenmesi oldukça önemlidir. Ancak sadece ihtiyaçların belirlenmesi yeterli görülmemektedir. Bunun yanı sıra vatandaşların belediye hizmetlerine yönelik memnuniyet derecelerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirme aynı zamanda vatandaşların bağlı oldukları belediyelerin hizmet kalitesini artırmada yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda yerel idari birimlerde vatandaş odaklı bir yönetimin etkin bir şekilde tesis edilmesi için başarılı, demokratik bir sistemin ve her düzeyde iyi bir yönetişimin sağlanması gerekmektedir. Faydalı bir yönetişim sürecinde ise vatandaş yönetiminde etkin bir şekilde rol oynamaktadır. Yani, vatandaşın kararların alınmasından uygulama ve denetlenme aşamasına kadar her

aşamada katılımı ve bilgilendirilmesi gerekmektedir. Örneğin bilgisi olmayan vatandaşlar kendi belediyelerinde neyin olup bittiğine, ne tür kararlar alındığına ve bu kararlarla ne kadar ve nasıl harcamalar yapıldığına ilgisiz olurlar. Bu durum ise vatandaşlar ve belediyeler arasındaki ilişkilerde güveni zedeler. Oluşan ilgisizlik, vatandaşların belediyelerin faaliyetlerine katılmada, takip etmede, vergi ödemelerinde ve diğer katkılarını sunmada da isteksizliği beraberinde getirir. Bu durum iyi yönetilemeyen ve memnuniyet duyulmayan bir tablonun ortaya çıkmasına yol açar.

### 3. BELEDİYELERDE HİZMET KALİTESİ VE ETKİNLİK

Kamusal mal ve hizmet sunumunda yerel yönetimlerin artan önemi, vatandaş odaklı yönetim konusunda dikkatleri bu kurumlara çekmiştir. Yerel yönetimler halkın ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik mal ve hizmet üreten, katılımcı demokrasi ilkelerinin somut olarak yaşama geçtiği, idari ve mali bakımdan özerk, demokratik birimlerdir (Çetinkaya, 2015: 4). Toplumsal ihtiyaçların karşılanmasında merkezi idare ile birlikte yüzyıllardır varlıklarını sürdüren mahalli idareler her zaman insanlara merkezi idareden daha yakın olmuşlardır. Bu bağlamda belediyeler, yerel demokrasi anlayışının yerleşmesi, hizmetlerin etkin, verimli ve kaliteli bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemli kurumlardır (Eryılmaz, 1994: 129). Günümüzde yerel yönetimlerin sunmuş olduğu hizmetlerde ekonomik-etkinlik ve verimliliği esas alan performans yönetim süreci oldukça önemlidir (Boyne, 2002: 17). Bu noktada performans göstergelerinin birini vatandaş memnuniyeti oluşturmaktadır (Boyne, 2002: 19). Vatandaş memnuniyetinin ne ölçüde sağlandığı ya da belediyelerin sunmuş olduğu hizmetlerle vatandaş ne kadar memnun ettiği sorusuna verilen cevap, belediyelerin vatandaşların istedikleri ölçütlere uygun nitelikte ve kalitede hizmet üretme konusunda başarılarını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan tek başına vatandaşların memnuniyetinin sağlanmasıyla başarılı bir belediyeceiliğin tesis edilemeyeceğini belirterek bunun yanı sıra; saydam, hesap verilebilir ve katılımcı bir yönetimin gerekliliğine vurgu yapmak gerekmektedir (Pietrowski&Ryzin, 2007:310).

Belediyeler kanunlardan aldıkları yetkilerle sorumlu buldukları bölgelerde yaşayan insanların birçok ihtiyacını karşılamaktadırlar. Örneğin Türkiye’de 5393 Sayılı Belediye Kanunu’nun 14. Maddesinin (a) ve (b) bentlerinde belediye idaresinin görev ve sorumlulukları iki grupta belirtilmektedir. Birinci grupta; imar, su, kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı, coğrafi ve kent bilgi sistemleri, çevre ve çevre sağlığı, zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans vb. hizmetler yer almaktadır. İkinci grupta ise okul binaların inşaatı ile bakım ve onarımları, okulların her türlü araç, gereç ve malzeme ihtiyaçlarının karşılanması, sağlıkla ilgili her türlü tesisin açılması ve işletilmesi vb. hizmetler yer almaktadır<sup>4</sup>. Söz konusu hizmetlerin gerçekleştirilmesi için çok ciddi bir kaynağa ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim en önemli gelir kaynağının vergi mükelleflerinin geliri olduğu dikkate alındığında bu kişilerin almış olduğu bu hizmetlerin niteliğine bakmaları rasyonel bir tutumdur. Bu açıdan vatandaş tatmini ile hizmet kalitesi kavramı arasında yakın bir ilişki mevcuttur. Her iki kavram yapısal olarak farklı kavramsallaştırılmasına rağmen çoğu zaman birbirini yerine kullanılmaktadır (Kelly&Swindell, 2002; Ryzin, 2004; Scott&Shieff, 1993). Daha önceleri herhangi bir malın niteliğine yönelik bilgi veren kalite kavramı günümüzde daha kapsamlı bir şekilde birçok disiplinin konusu olmaya başlamıştır (Peker, 1996: 15). Kalite bugüne kadar geleneksel olarak - şartname ile uyumsuzluk ve kusur oranı- bağlamında tanımlanmıştır. Bu

<sup>4</sup> Türkiye’de Belediyeler tarafından gerçekleştirilen hizmetlerin kapsamı hakkında daha genel bilgi için 5393 Sayılı Belediye Kanunu’nun ilgili maddesi olan 14. Madde (a) ve (b) bentlerine bakılabilir. Bknz. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf> (Erişim Tarihi: 09.06.2016).

nedenle üretim odaklı bir kavram olarak ele alınmış ve kalite kusurlarının maliyetini değerlendirmeye yönelik tedbirler önleme, teftiş, yeniden işleme ve müşteriye elde tutmanın maliyetlerini içermiştir. Birçok yazar ise kaliteyi tanımlarken daha çok müşteri odaklı bir yaklaşımı benimsemiştir. Ne var ki hizmet kalitesi, soyut olmasından ötürü ürün kalitesine kıyasla tarifi daha zor bir kavram olarak görülmektedir (Scott&Shieff, 1993: 42). Bu anlamda kalite kar amacı güdülsün ya da güdülmesin herhangi bir ürünün (mal veya hizmetin) onun kullanıcısı açısından (müşteri - vatandaş) beklentiyi karşılama durumu şeklinde ifade edilebilir. Başka bir ifade ile kaliteyi “müşteri tatmini” olarak tanımlamak olanaklıdır (Peker, 1996: 15). Literatürde kalite kavramına ilişkin teknik-işlevsel, süreç-çıktı gibi farklı unsurların ön plana çıkarıldığı farklı ayrımlara gidilmiştir. Ancak yaygın olarak kullanılan ayırım ise Parasuraman, Berry ve Zeithaml (1985) tarafından tanımlanmıştır. Bunlar 5 temel boyutta sınıflandırılmaktadır (Donnelly vd., 1995: 17);

- (1) Somut olma (Elle tutulabilirlik): Fiziksel tesisler, donanım, personel ve iletişim malzemelerinin görünümü,
- (2) Güvenilirlik: Söz verilmiş bir hizmeti doğru ve güvenilir bir biçimde gerçekleştirme yeteneği,
- (3) Cevap Verebilirlik: Müşterilere hızlı hizmet sunmak ve yardımcı olmak için istekli olma,
- (4) Güvence: Hizmetlerin yeterliliği ve sağlanmasındaki güvenilirlik,
- (5) Empati: Erişilebilirlik, müşterilerin ihtiyaçlarını anlamak için çaba ve erişim kolaylığı.

Kalite genel olarak “yeni kamu yönetimi” anlayışında ihtiyaca göre hizmetlerin belirlenmesi, tüketiciye en yakın olanlara yetki ve gücün verilmesi şeklinde ilişkilendirilmektedir (Gaster, 1996: 81). Bu açıdan belediyelerin halkın desteğini almak ve arttırmak için belediye hizmetlerinden yararlananlara kaliteli hizmet sunma gereksinimi bulunmaktadır. Kalite politikalarının artırılmasına yönelik üç temel argüman vardır. Bunlar; (1) dışsal gerekliliklerden dolayı yerel yönetimlerin kaliteli hizmet yapma zorunluğu,(2) kaliteli hizmetin yerel yönetimlerin bilinirliğini artırması ve dolayısıyla varlıklarına katkı sağlaması, (3) yerel yönetimleri ve hizmet ettiği vatandaşları birbirine daha da yakınlaştırmasıdır (Gaster, 1996: 81).Belediyeler açısından bakıldığında özellikle yöneticiler ve karar organları, hizmet ettikleri vatandaşlar tarafından kendilerine kaliteli hizmet üretilmesi şartıyla seçilmektedir. Bu nedenle vatandaşların tatmini belediye yönetiminin iktidarını sürdürmesinde ya da tekrar seçilebilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Belediye hizmetlerinde kaliteli sunuma ulaşmak beraberinde kaynakların etkin kullanımını getirecektir. Kaynakların etkin kullanımı ile ifade edilmek istenen konu, uluslararası kalite standartlarında üretim ve sunumun gerçekleştirilmesidir. Bunun sağlanması için bir taraftan belediye idaresinin yaptığı üretimlerle halkı kaliteli yaşama alıştırmayı, diğer taraftan ise halkın belli kesimlerince de olsa belediye idaresini uluslararası kalitede hizmet sunumu konusunda istek ve önerilerle ya da sivil toplum kuruluşları ile yönlendirmesi ve böylece kaynakların bir defa ve yerinde kullanılmasını sağlar. Kaynak kullanımı konusunda Türkiye’de gözlemlenen duruma göre yapılan üretimlerin ve sunumların idare-vatandaş ilişkisi yönüyle zayıf bir zemine dayalı olması nedeniyle sadece idarenin yaptıklarından ibaret olduğu ancak sonrasında, yapılanların kullanan vatandaşlarca eleştirilmesi ile tekrar kaynak ayrılarak yeniden yapılmasına gidildiği bu durumun kaynakların defalarca kullanımını doğurduğu ifade edilebilir. Bu anlamda belediyelerde hizmet kalitesinin kaynakların yerinde ve en uygun şekilde kullanılması olarak ifade edeceğimiz etkinlik ile birlikte değerlendirilmesi doğru sonuçlar verecektir.



#### 4. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde belediyelerin gerçekleştirmiş olduğu hizmetlerin kalitesine yönelik vatandaş memnuniyetlerini ölçen birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalardan biri Usta ve Memiş'in (2010) Giresun Belediyesi için seçmenlerin hizmet kalite algısını ölçtükleri çalışmalarıdır. Giresun il merkezinde 293 seçmen üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmada ulaşılan sonuçlara göre seçmenler tarafından en olumsuz algılanan hizmet, şehrin alt ve üst yapısının engelli ve yaşlılara göre yapılmamasıdır. En olumlu algılanan hizmet ise şehrin su ihtiyacının karşılanmasıdır. Çalışmada seçmenlerin demografik özelliklerine göre Giresun Belediyesi'nin gerçekleştirdiği hizmetlere yönelik kalite algılamaları ise genellikle benzer bulunmuştur. Örneğin analiz sonuçlarına göre seçmenlerin yaşı, medeni durumu, mesleği ve gelir durumu ile belediye hizmetlerine yönelik kalite algılamaları arasında anlamlı bir farka ulaşılamazken, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile belediye hizmetlerine yönelik kalite algılamaları arasında anlamlı bir farka ulaşılmıştır (Usta ve Memiş, 2010: 350). Bir diğer çalışma Ardıç, Yüksel ve Çevik'in (2003) Tokat Belediyesi'nde hizmet kalitesinin ve vatandaş memnuniyetinin ölçüldüğü çalışmadır (Ardıç vd., 2003). Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre vatandaşların cinsiyetlerine, gelir gruplarına ve eğitim gruplarına göre algıladıkları genel hizmet kalitesi ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Ardıç vd., 2003: 77). Buna karşılık, yaş gruplarına göre vatandaşların algıladıkları genel hizmet kalitesi ile memnuniyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yani yaş arttıkça belediye hizmetlerinin kalitesine yönelik algının da arttığı gözlemlenmiştir. Çalışmada dikkat çeken bir diğer sonuç ise ikamet süresi ile memnuniyet derecesinin doğru orantılı olmasıdır (Ardıç vd.,2003: 77). Yani vatandaşların Tokat'ta ikamet süreleri arttıkça belediye hizmetlerine yönelik memnuniyet düzeyleri de artmaktadır. Daştan ve Delice'nin(2015) İzmir Büyükşehir Belediyesi için yapmış oldukları çalışmada hizmetlere yönelik memnuniyet düzeylerinde demografik değişkenlerde anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Örneğin çalışmada cinsiyet, yaş ve medeni durumlarına göre memnuniyet düzeylerinde anlamlı farklılıkların bulunduğu memnuniyet düzeyi ile gelir seviyeleri arasında ise anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Daştan ve Delice, 2015: 211-217). Bu araştırmada dikkat çeken bir diğer sonuç ise yol/ kaldırım yapım ve bakım hizmetlerinin ve alt yapı hizmetlerinin vatandaşların düşük seviyede memnuniyet duyduğu hizmetler olmasıdır. Vatandaşların en az memnuniyet duyduğu hizmet ise "belediyenin halkı bilgilendirmesi" başlığında değerlendirilen hizmet olmuştur (Daştan ve Delice, 2015: 212).

Aslan ve Uluocak'ın (2012) Çanakkale Belediyesi için yapmış oldukları çalışmada vatandaşlar açısından üretilen hizmetlerden en başarısız olarak görülen hizmetler arasında kentsel altyapı (içme suyu sistemi, kanalizasyon sistemi, yağmur toplama sistemi), toplu taşıma, yol, kaldırım ve kent içi trafik, çevre koruma ve çevre sağlığı hizmetleri yer almaktadır (Aslan ve Uluocak, 2012: 192-193). Sosyal ve kültürel faaliyetler alanında gerçekleştirilen hizmetlerin kalitesinde ise memnuniyet gözlemlenmiştir. Çalışmada ankete katılan vatandaşların %97'sinin genel olarak Çanakkale'de yaşamaktan memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Akyıldız'ın (2012) Uşak Belediyesi'ni konu aldığı çalışmasına bakıldığında ise demografik unsurların çoğunda anlamlı sonuçlara ulaşılmış olduğu görülmektedir. Örneğin çalışmada belediye hizmetlerinden duyulan memnuniyet, vatandaşın yaşına, cinsiyetine, mesleğine ve gelir durumuna göre farklılaşmaktadır (Akyıldız, 2012: 4426-4430). Bu çalışmada vatandaşın en az memnuniyet duyduğu hizmetler arasında ise yol, asfalt, kaldırım yapımı, geri dönüşüm hizmetleri ve imar hizmetleri yer almaktadır. Genel olarak memnuniyet derecesi ise "kararsız" seviyesinde tespit edilmiştir (Akyıldız 2012: 4432). Son olarak İnce ve Şahin'in (2011) Selçuklu Belediyesi için yapmış oldukları çalışmada ise demografik unsurların yanı sıra belediye

hizmetlerinde kalite ve memnuniyet düzeyi ile vatandaşların siyasi tercihleri ve belediye çalışanlarının hizmet sunumundaki olumlu ya da olumsuz tutumları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre belediye hizmetlerine yönelik vatandaşların kalite algısında siyasi tercihlerinin rol almadığı ancak belediye çalışanlarının olumlu tutumunun vatandaşların kalite algısını artırdığı ortaya konulmuştur. Bu çalışmaların yanı sıra Türkçe yazınında vatandaşların belediye hizmetlerine yönelik kalite algısını ölçmeye yönelik başka çalışmalarda yer almaktadır (Gümüšoğlu vd., 2003; Gemlik ve Sığırı, 2007; Yüksel vd., 2004). Yaş, cinsiyet, gelir, eğitim durumu gibi demografik unsurların yanı sıra siyasi tercihler, aidiyetlik, çalışanların tutumu, güven gibi değişkenlerle vatandaşların belediye hizmetlerine yönelik kalite algısı arasındaki ilişkileri inceleyen bu çalışmalarda anlamlılık düzeylerinde farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Örneğin bir belediyede eğitim ve gelir düzeyi ile hizmet kalite algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunurken başka bir belediyede aralarındaki ilişki anlamsız çıkmaktadır.

## 5. METODOLOJİ

### 5.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı bir yönüyle vatandaşların belediye hizmetleri hakkında kalite algısının ve memnuniyet seviyelerinin tespit edilmesidir. Diğer bir yönüyle ise çalışmada kalite kavramının ilgili konular ile ilişkisi analiz edilerek çeşitli demografik faktörler ile etkileşimi çözümlenmektedir. Ayrıca katılımcılık, iletişim kanalları ve oy kullanma gibi konular ile kalite algısının ilişkisi de çalışmada tespit edilmiştir. Vatandaşların kalite algısının ölçümü belediyelerden beklentiler konusunda belirleyici olduğundan bu durum belediyelerin hizmet kalitesine etki etmekte ve bu etkileşim dolayısıyla şehirde harcanan yerel kamu kaynaklarının refahın ortaya çıkmasında etkinlikle kullanılıp kullanılmadığı hakkında bilgi verecektir.

### 5.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evreni Bursa sınırları içerisinde bulunan 10 ilçede yaşanan 18 yaş üstü vatandaşlar olup, örneklem bu ana kütleden rassal olarak seçilen vatandaşlardır. Bursa ilçelerinin araştırmaya katılması ile birlikte araştırma sonuçlarının güvenilirliği artırılmaktadır. 2015 yılı sonu itibarıyla Bursa ilinin nüfusu 2.842.547 kişi (<http://www.tuik.gov.tr/>) olduğundan, örneklem büyüklüğü %5 hata payı ve %99 güven aralığında 664 kişi olarak hesaplanmıştır.

### 5.3. Araştırmanın Uygulanması: Veri Toplama Teknikleri ve Çözümleme

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan anket; Akyıldız, Ardıç vd, Aslan vd., Daştan vd. ve İnce vd., tarafından daha önce geliştirilmiş ve uygulanmış anket ve çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle örneklemin belirlenmesinde “tesadüfi örnekleme” yöntemlerinden “zümrelere göre örnekleme” yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. Her zümreden örnekleme girecek birimler “orantılı paylaşırma” yöntemi ile seçilmiştir. Bursa genelini temsil etmek üzere on ilçedeki nüfusun dağılımı esas alınarak anketler; Osmangazi, Yıldırım, Nilüfer, İnegöl, Gemlik, Karacabey, Mudanya, Orhangazi, Kestel ve Orhaneli ilçe merkezlerinde 2016 Nisan ayı içerisinde rasgele seçilen 18 yaş üstü vatandaşlar arasında yapılmıştır. Veri kalitesi önem arz ettiğinden ve uygulanan anket sayısının hesaplanan örneklem hacminden daha fazla olması hedeflendiğinden, ankete katılan kişi sayısı 680 olarak belirlenmiştir. Demografik verilerin elde edilmesi için dokuz soru, belediye ile iletişim yolları ve çeşitli kalite ölçümleri için dokuz soru sorulmuştur. Bu sorular içerisinde üç tane açık uçlu soru bulunmaktadır. Bunun yanında belediye hizmetlerinin memnuniyet

derecesinin ölçülmesi ile ilgili 42 tane beşli Likert sorular (ifadeler) sorulmuştur. Bu sorular ile verilen ifadelere memnuniyet derecesini;

- 1- Hiç Memnun Değilim
- 2- Memnun değilim
- 3- Kararsız FY/CY
- 4- Memnunum
- 5- Çok Memnunum şıkları ile ölçmek amaçlanmıştır.

Anket sorularının güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile yaklaşık (65 katılımcı) %10'luk katılımcı diliminde ön test yapılmış ve buradan çıkan sonuçlarla anket soruları revize edilmiştir. Araştırmada halkın kalite konusundaki görüşlerini ölçmeye yönelik olarak belediye ile iletişim şekilleri, önem verdikleri yerel sorunlar ile belediye yönetimine katılım ve siyasal katılım seviyelerini ölçmeye yönelik sorular ve beraberinde belediyelerin hizmet türleri verilerek beşli Likert sorularla memnuniyet algısının ölçülmesi amaçlanmıştır.

#### 5.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi: Bursa'da vatandaşların kalite algısı ile gelir, yaş, eğitim durumu, çalışılan sektör gibi çeşitli demografik veriler ile siyasal katılım faktörleri arasında ilişki vardır, biçimindedir. Bu çerçevede test edilecek önermeler şu şekilde sıralanabilir:

Hipotez 1: Gelir seviyesi ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır.

Hipotez 2: Yaş ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır.

Hipotez 3: Eğitim seviyesi ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır.

Hipotez 4: Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile oy kullanma arasında ilişki vardır.

Hipotez 5: Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunma arasında ilişki vardır.

Uygulanan anketlerin değerlendirilmesinde çeşitli analiz şekilleri uygulanmıştır. Bazı açık uçlu verilerin açıklanmasında yanında, frekans değerleri, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri bulunmuş ve Ki-kare analizi ile bazı değişkenler arasındaki çapraz (crossing) ilişki tespit edilmiştir. Veri non-parametrik olup hipotez testlerinde non-parametrik bir test olan Ki-kare kullanılmıştır.

#### 5.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,97 olduğundan ölçek "mükemmel" derecede güvenilir olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte "If Item Deleted" değerlerini incelediğimizde ölçeğin Cronbach's Alpha değerini yükseltmek için soruların hiç birinin ölçekten çıkartılmasına gerek olmadığı tespit edilmiştir. "Inter Item Correlation Matrix" değerlerini incelediğimizde ise hiçbir ifadenin birbiri ile negatif korelasyonunun olmadığını görüyoruz.

Tablo 1: Güvenilirlik İstatistiği

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,970	,970	42

## 6. ARAŞTIRMANIN BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

### 6.1. Betimsel İstatistikler ve Değerlendirilmesi

Çalışmaya ait betimsel istatistik verileri incelendiğinde elde edilen bilgiler aşağıda Tablo 2’de yer almaktadır. Katılımcıların %50’si erkek %50’si ise kadındır. Yaş aralıklarına bakıldığında ise örnekleme 18-29 yaşları arasında %18,2 (124), 30-43 yaşları arasında %21,8 (148), 44-55 yaşları arasında %40,7 (277), 56 yaş ve üzerinde ise %19,3 (131) kişi yer almaktadır. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında ise öne çıkan veriler olarak %33,7 (229) ilkököl, %12,4 (84) ortaokul, %22,8 (155) lise, %27,6 (188) üniversite, %1,8 (12) master ve doktora mezunu oldukları görülmektedir. Katılımcıların ortalama aylık gelir durumlarına bakıldığında 0-500TL arası %17,8 (121), 501 – 1000 TL arası %5,7 (39), 1001-3000TL arası %39,3 (267) ve 3001 TL’den fazla olan kişiler %37,2 (253) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların buldukları sektör ve iş durumunun analizinde ise kamu sektörü %5,6 (38), özel sektör %64 (435), çalışmayanlar %30,3 (206) olarak yer almaktadır. Katılımcıların meslek ve konumlarına bakıldığında ise ücretli çalışanların %20 (136), ticaret erbaplarının %20 (136), çiftçilerin %9,9 (67), emeklilerin %10,7 (73), serbest meslek erbaplarının %20 (136), ev hanımlarının %9,4 (64), öğrencilerin %10 (68) oldukları görülmektedir. Katılımcıların Bursa’da ikamet sürelerine bakıldığında %94,3’ü (641) 5 yıldan fazla ikamet ettiği görülmüştür. Oturulan ilçeye baktığımızda dağılımın nüfus ile orantılı bir şekilde gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 2: Vatandaşlara Uygulanan Ankete Ait Betimsel Bilgiler

	Cevaplar	Frekans	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-Cinsiyet	Erkek	340	50,0	50,0
	Kadın	340	50,0	100,0
	Toplam	680	100,0	
2-Yaş	18-29	124	18,2	18,2
	30-43	148	21,8	40,0
	44-55	277	40,7	80,7
	56 +	131	19,3	100,0
	Toplam	680	100,0	
3 -Eğitim Durumu	Okuryazar Değil	3	,4	,4
	Okuryazar	9	1,3	1,8
	İlkokul	229	33,7	35,4
	Ortaokul	84	12,4	47,8
	Lise	155	22,8	70,6
	Üniversite	188	27,6	98,2
	Master ve Doktora	12	1,8	100,0
	Toplam	680	100,0	

	Cevaplar	Frekans	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
4- Ort. Aylık Gelir	0 - 500	121	17,8	17,8
	501 - 1000	39	5,7	23,5
	1001 - 3000	267	39,3	62,8
	3001'den fazla	253	37,2	100,0
	Toplam	680	100,0	
5-Sektör	Kamu Sektörü	38	5,6	5,6
	Özel Sektör	435	64,1	69,7
	Çalışmıyor	206	30,3	100,0
	Toplam	679	100,0	
	Geçersiz	1		
	Toplam	680		
6- Meslek/Konum	Ücretli Çalışan (İşçi/Memur)	136	20,0	20,0
	Ticaret Erbabı (Esnaf-Kobi)	136	20,0	40,0
	Çiftçi	67	9,9	49,9
	Emekli	73	10,7	60,6
	Serbest Meslek Erbabı (Dr., Mimar, Müh, Av, Ecz., Mali Müşavir.)	136	20,0	80,6
	Ev Hanımı	64	9,4	90,0
	Öğrenci	68	10,0	100,0
	Toplam	680	100,0	
7. Burs'a da Yaşama	1 Yıldan Az	9	1,3	1,3
	1 - 5 Yıl Arası	30	4,4	5,7
	5 yıldan Fazla	641	94,3	100,0
	Toplam	680	100,0	
8.Oturulan İlçe	Osmangazi	221	32,5	32,5
	Yıldırım	173	25,4	57,9
	Nilüfer	104	15,3	73,2
	İnegöl	66	9,7	82,9
	Kestel	14	2,1	85,0
	Orhaneli	10	1,5	86,5
	Karacabey	22	3,2	89,7
	Mudanya	22	3,2	92,9
	Gemlik	27	4,0	96,9
	Orhangazi	21	3,1	100,0
	Toplam	680	100,0	

## 6.2. Halkın Belediye Hizmetlerine Dair Memnuniyet ve Kalite Algısı

Yapılan çalışmada halkın belediye hizmetlerinden memnuniyet derecesini ve kalite algısını ölçmek amaçlı 42 adet beşli likert ifade (soru), ankete katılan 680 kişiye yöneltilmiştir. Burada çalışma açısından önemli olarak gördüğümüz ifadelere verilen cevaplar değerlendirilecektir. Bu kapsamda yapılan değerlendirmede 42 adet ifade içerisinde ortalaması en yüksek iki ve en düşük iki ifade standart sapmaları ile aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3: Memnuniyet Ortalaması En Yüksek ve En Düşük İfadeler ve Standart Sapmaları

	Ortalaması En Yüksek İki İfade		Ortalaması En Düşük İki İfade	
İfade	21) Defin ve mezarlık hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet	22) Terminal hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet	26) Şehir içi toplu taşıma hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet	42) Genel olarak şehrin mimari görüntüsünün kalitesinden memnuniyet
Geçerli	680	680	680	680
Geçersiz	0	0	0	0
Ortalama	3,26	3,12	2,57	2,61
Stand.S..	1,043	,931	1,196	1,171

(1:Hiç memnun değilim, 2:Memnun değilim 3:Kararsız 4:Memnunum 5:Çok Memnunum)

Defin ve mezarlık hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet ifadesine verilen cevapların (standart sapma:1,043) ortalaması 3,26, terminal hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet ifadesine verilen cevapların (standart sapma:0,931) ortalaması ise 3,12'dir. Bahsedilen rakamlar tüm likert ifadeler arasında en yüksek ortalamaya sahip olmasına rağmen Bursa'da kişiler bu hizmet türlerinin kalitesi konusunda kararsız seçeneğine yakın cevaplar vermişlerdir. Diğer yandan şehir içi toplu taşıma hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet ifadesine verilen cevapların (standart sapma:1,196) ortalaması 2,57, genel olarak şehrin mimari görüntüsü hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet ifadesine verilen cevapların (standart sapma:1,171) ortalaması 2,61 olarak gerçekleşmiştir. Ortalaması en düşük olarak tespit edilmiş bu iki ifade sonucunda kişilerin toplu taşıma hizmetlerinden ve şehrin mimari görüntüsünden diğer ifadelerle göre daha az memnun olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4: Çeşitli İfadelerin Memnuniyet Ortalamaları Standart Sapmaları

İfade	15) Engelli Vatandaşlara sunulan hizmetlerin kalitesinden (yol, ulaşım ve kaldırım düzenlemeleri) memnuniyet	23) Otopark Hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet	32) Asfaltlama hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet	38) Cadde ve sokaklardaki su kanalları ve logar hizmetlerinin kalitesinden memnuniyet	40) Şehir içi köprü ve kavşakların kalitesinden (batçık vb.) memnuniyet
Geçerli	680	680	680	680	680
Geçersiz	0	0	0	0	0
Ortalama	2,75	2,68	2,81	2,79	2,84
Stand. S.	1,148	1,156	1,125	1,108	1,146

Yukarıda Tablo 4’de çeşitli ifadelerin cevaplarına ait memnuniyet ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. Engelli vatandaşlara sunulan hizmetlerin kalitesi ile ilgili yöneltilen ifadeye ait memnuniyet ortalaması 2,75, otopark hizmetlerinin kalitesi ile ilgili yöneltilen ifadeye ait memnuniyet ortalaması 2,68, asfaltlama hizmetlerinin kalitesi ile ilgili yöneltilen ifadeye ait memnuniyet ortalaması, 2,81, cadde ve sokaklardaki su kanalları ve logar hizmetlerinin kalitesi ile ilgili yöneltilen ifadeye ait memnuniyet ortalaması 2,79, şehir içi köprü ve kavşakların kalitesi (batçık vb.) ile ilgili yöneltilen ifadeye ait memnuniyet ortalaması ise 2,84 olarak tespit edilmiştir. Başta otopark hizmetleri olmak üzere vatandaşların belediye hizmetlerinden memnuniyet derecelerinin düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Beşli likert ifadelerine verilen tüm cevapların aritmetik ortalamasına bakıldığında ise (A.O) aritmetik ortalama 2,815 olarak bulunmuştur. Bu rakam ifadelere verilen cevaplar içerisinde “memnun değilim” ile “kararsızım” seçenekleri arasında daha çok “kararsızım” seçeneğine yakındır. Belediye hizmetlerinden memnuniyet derecesinin ölçüldüğü bu kısım “Bursa Belediyeleri memnuniyet genel puanı” olarak isimlendirilebilir. Bu puanın 5 üzerinden 3’ ün altında olması vatandaşların belediye hizmetlerinden memnuniyetinin düşük olduğunu ifade etmekle beraber “kararsızım” seçeneğine yakın olması nedeniyle de bu durum ne memnunum ne de değilim şeklinde değerlendirilebileceği gibi konu hakkında tam fikir sahibi olmadıkları şeklinde de değerlendirilebilir.

Vatandaşlara "Kaliteli Hizmet" ifadesi sizde ne çağırıyor? Açık uçlu sorusu sorulduğunda kişilerin öne çıkan cevapları aşağıda yer almaktadır:

- Alınan vergilerin iyi değerlendirilmesi,
- Avrupa ve Dünya standartlarında hizmet,
- Verilen sözlerin tutulması,
- Çevrenin düzenli ve temiz olması,
- Hizmetlerin yerinde ve zamanında görülmesi,
- Halkın memnuniyeti,
- Halkın ihtiyaçlarının tespit edilmesi,
- Rahat yaşamın sağlanması,
- Hizmet standartlarının oluşturulması,
- Sağlık ve ulaşım hizmetleri,
- Hizmetlerin ayırım yapılmadan sunulması,
- Yararlı hizmetlerin sunulması,
- Huzurlu bir şehir,
- Mutlu bir halk,
- Geleceğe yönelik hizmetlerin yapılması.

Ankete katılan kişilerin vermiş oldukları cevaplar değerlendirildiğinde vatandaşların yerelde kaliteli hizmet ifadesine birçok anlam yüklediği görülmektedir. Bu anlamda vatandaşlar bağlı oldukları belediyelerin toplamış oldukları vergileri etkin bir şekilde harcamasını, hizmetlerde belirli standartların getirilmesini, hizmetlerin kişileri, kurumlar ve bölgeler arasında ayırım yapılmadan sunulmasını, hizmetlerin halkın ihtiyaçlarına ve geleceğe yönelik yapılmasını, yarar ilkesinin gözetilmesini, huzurlu, rahat ve mutlu bir halk için uygun ortamın yaratılmasını yerelde kalite hizmet sunulması olarak görmektedirler. Bu ifadelerle göre vatandaşların kalite kavramına genel düzeyde baktıkları görülmektedir. Vatandaşlar tükettikleri hizmetlerin nasıl olması gerektiği konusunda ayrıntı

verememektedirler. Bu durum kalite konusunda vatandaşların ayrıntılı bilgi sahibi olmadıklarını düşündürmektedir.

### 6.3. Çeşitli Bulguların Çaprazlama İle Analizi ve Değerlendirmesi

#### 6.3.1. Çeşitli Betimsel Veriler İle Memnuniyet Algısı Arasındaki İlişkinin Analizi

Bu bölümde bazı ana değişkenlerle diğer ara değişkenlerin (Crossing) çaprazlanması ve Pearson Ki- kare Testi (Chi – Square Tests) ile çeşitli değerlendirmelere yer verilmiştir. Bu yöntemle katılımcıların bazı sorulardaki değerlendirmelerinin diğer sorulardaki değerlendirmeler ile kıyaslanması sağlanmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Çaprazlamalar ilgili istatistik paket programının çıktıları halinde verilmiştir.

Tablo 5: Ortalama Aylık Gelir Durumu İle İlçe Belediyesinin Genel Hizmet Kalitesinden Memnun Olma Arasındaki İlişki

		S11 - Bulundurunuz ilçe belediyesinin genel hizmet kalitesinden memnun musunuz?				Toplam
		Evet, memnunuz	Hayır, memnun değilim	Ne evet, ne hayır	Fikrim yok / Cevap yok	
S4 - Sizin ortalama aylık gelir* durumunuz nedir? (TL)	0 - 500	53	28	23	17	121
		43,8%	23,1%	19,0%	14,0%	100,0%
	501 - 1000	20	8	9	2	39
		51,3%	20,5%	23,1%	5,1%	100,0%
	1001-3000	120	70	51	25	266
		45,1%	26,3%	19,2%	9,4%	100,0%
	3001'den Fazla	63	88	64	38	253
		<b>24,9%</b>	<b>34,8%</b>	25,3%	15,0%	100,0%
Toplam		256	194	147	82	679
		37,7%	28,6%	21,6%	12,1%	100,0%

\* Aylık gelir dilimleri ankette farklı gelir seviyesine sahip kesimler (öğrenciler, ev hanımları gibi) olduğu için 0-500 TL dilimi ile başlatılmıştır.

Hipotez 1: Gelir seviyesi ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır. Bu hipotezin sınanması ve elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

H<sub>0</sub>: Gelir ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki yoktur.

H<sub>a</sub>: Gelir ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır.

Tablo 6: Ki-kare Testi

	Değer	df	Sonuç Değer* (2- taraflı)
Pearson ki-kare	32,076a	9	,000*
Olabilirlik Oranı	33,457	9	,000
Doğrusal Bağlantı	7,378	1	,007
(N) Geçerli Olgu	679		



Ki-kare testinde değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilirken Tablo 6'da ilk sırada yer alan sonuçur değere (Asymptotic Significance) bakılmaktadır. Bu değerin 0,05'ten az olması değişkenler arasında ilişkinin var olduğunu, fazla olması ise değişkenler arasında ilişkinin var olmadığını göstermektedir. Yapılan bu analizde \*Asymp.Sig. (Sonuçur Değer) < 0,05 olduğundan, %5 anlamlılık seviyesinde  $H_0$  reddedilir ve  $H_a$  kabul edilir. Bu durumda, gelir ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasındaki ilişki kabul edilir. Veriler incelendiğinde, 0 -500 TL arası geliri olanların % 43,8'i (53), 501 – 1000 TL olanların %51,3'ü (20), 1001-3000 TL arasında olanların %45,1'i (120), 3001 TL'den fazla geliri olanların %24,9'u (63) buldukları ilçe belediyesinin genel hizmet kalitesinden memnun olduklarını belirttikleri görülmüştür. Çıkan sonuçları değerlendirdiğimizde özellikle üst gelir dilimlerinde (3000 TL ve üstü gibi) gelir arttıkça vatandaşların ilçe belediyesinin genel hizmet kalitesinden memnun olma oranlarının düştüğü söylenebilir.

Tablo 7: Yaş İle İlçe Belediyesinin Genel Hizmet Kalitesinden Memnun Olma Arasındaki İlişki

		<b>S11 - Bulundurunuz ilçe belediyesinin genel hizmet kalitesinden memnun musunuz?</b>				<b>Toplam</b>
		<b>Evet, memnunum</b>	<b>Hayır, memnun değilim</b>	<b>Ne evet, ne hayır</b>	<b>Fikrim yok / Cevap yok</b>	
S2 - Kaç yaşındasınız?	18- 29	61 49,2%	37 29,8%	22 17,7%	4 3,2%	124 100,0%
	30- 43	48 32,4%	51 34,5%	34 23,0%	15 10,1%	148 100,0%
	44- 55	82 29,7%	84 30,4%	65 23,6%	45 16,3%	276 100,0%
	56 +	65 49,6%	22 16,8%	26 19,8%	18 13,7%	131 100,0%
<b>Toplam</b>		256 37,7%	194 28,6%	147 21,6%	82 12,1%	679 100,0%

Hipotez 2: Yaş ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır. Bu hipotezin sınanması ve elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

$H_0$ : Yaş ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki yoktur.

$H_a$ : Yaş ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır.

Tablo 8: Ki-kare Testi

	<b>Değer</b>	<b>df</b>	<b>Sonuçur Değer* (2- taraflı)</b>
Pearson ki-kare	38,146 <sup>a</sup>	9	,000*
Olabilirlik Oranı	41,733	9	,000
Doğrusal Bağlantı	5,775	1	,016
(N) Geçerli Olgu	679		

Yapılan bu analizde \*Asymp.Sig (Sonuç Değer) <0,05 olduğundan, %5 anlamlılık seviyesinde  $H_0$  reddedilir ve  $H_a$  kabul edilir. Bu durumda, yaş ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasındaki ilişki kabul edilir. Yaş ile buldukları ilçe belediyesinin hizmetlerinden memnun olma arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde 18-29 yaş arasındaki katılımcıların buldukları ilçe belediyesinin genel hizmet kalitesinden %49,2, 30-43 yaş arasındaki bireylerin %32,4, 44-55 yaş arasındaki bireylerin %29,7, 56 yaş ve üstündeki bireylerin ise %49,6 oranında memnun oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara göre ankete katılan 18-29 yaş arasındaki vatandaşların ve yaşlı sayılabilecek 56 yaş ve üstü bireylerin memnuniyet derecelerinin yüksek olduğu bunun dışında kalan bireylerin buldukları ilçe belediyesinin genel hizmet kalitesinden diğer gruplara oranla daha az memnun olduğu görülmektedir. Bu durumu 30-55 arasındaki yaş grubunun belediye hizmetlerinden beklentisinin daha fazla olması olarak yorumlamak mümkündür.

Tablo 9: Eğitim Durumu İle İlçe Belediyesinin Genel Hizmet Kalitesinden Memnun Olma Arasındaki İlişki

		<b>S11 - Bulduğunuz ilçe belediyesinin genel hizmet kalitesinden memnun musunuz?</b>				<b>Toplam</b>
		<b>Evet, memnunuz</b>	<b>Hayır, memnun değilim</b>	<b>Ne evet, ne hayır</b>	<b>Fikrim yok / Cevap yok</b>	
S3 - Eğitim durumunuz nedir?	Okuryazar Değil	2 66,7%	0 ,0%	1 33,3%	0 ,0%	3 100,0%
	Okuryazar	5 55,6%	2 22,2%	0 ,0%	2 22,2%	9 100,0%
	İlkokul	76 33,3%	56 24,6%	53 23,2%	43 18,9%	228 100,0%
	Ortaokul	35 41,7%	19 22,6%	19 22,6%	11 13,1%	84 100,0%
	Lise	74 47,7%	37 23,9%	34 21,9%	10 6,5%	155 100,0%
	Üniversite	56 29,8%	80 42,6%	37 19,7%	15 8,0%	188 100,0%
	Master ve Doktora	8 66,7%	0 ,0%	3 25,0%	1 8,3%	12 100,0%
<b>Toplam</b>		256 37,7%	194 28,6%	147 21,6%	82 12,1%	679 100,0%

Hipotez 3: Eğitim seviyesi ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır. Bu hipotezin sınanması ve elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

$H_0$ : Eğitim durumu ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki yoktur.

$H_a$ : Eğitim durumu ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki vardır.

Tablo 10: Ki-kare Testi

	Değer	df	Sonuçur Değer* (2- taraflı)
Pearson ki-kare	53,220a	18	,000*
Olabilirlik Oranı	57,324	18	,000
Doğrusal Bağlantı	6,541	1	,011
(N) Geçerli Olgu	679		

Yapılan bu analizde \*Asymp.Sig.(Sonuçur Değer) < 0,05 olduğundan, %5 anlamlılık seviyesinde  $H_0$  reddedilir ve  $H_a$  kabul edilir. Bu durumda, eğitim ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasındaki ilişki kabul edilir. Ankete katılan bireylerin eğitim durumu ile buldukları ilçe belediyesinin hizmetlerinden memnun olma arasındaki ilişkinin analizinde ilkokul mezunu katılımcıların %24,6'sı (56), ortaokula mezunu olanların %22,6'sı (19), lise mezunu olanların %23,9'u (37), üniversite mezunu olanların ise %42,6'sı (80) buldukları ilçe belediyesinin hizmetlerinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu veriler değerlendirildiğinde ve üniversite mezunlarının diğer eğitim seviyelerindeki kişilere göre belirgin bir oranda hizmetlerden daha yüksek bir oranda memnun olmadıkları dikkate alındığında, artan eğitim seviyesi ile memnuniyet algısının azaldığı söylenebilir.

### 6.3.2. Vatandaşların Siyasal Katılım Seviyeleri İle Kalite Algısı Arasındaki İlişkinin Analizi

Belediyelerin hizmet kalitesinin değerlendirilmesinde kendi görev ve yükümlülüklerini yerine getirme çabası ile birlikte vatandaşların bekledikleri hizmet ile ilgili belediyelerin aldıkları kararlara katılımları önem taşımaktadır. Bu anlamda yönetim ilkesi doğrultusunda belediye ile vatandaşların yerel hizmet kalitesinin artırılmasında kararları ortaklaştırması ve vatandaşın bu konudaki çabası konu açısından önemlidir (Korlu, 2014;122).

Tablo 11: Son Seçimde Oy Kullanma

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evet	533	78,4	78,5	78,5
	Hayır	134	19,7	19,7	98,2
	Cevap Yok	12	1,8	1,8	100,0
	Toplam	679	99,9	100,0	
Geçersiz		1	,1		
Toplam		680	100,0		

Tablo 11'de katılımcıların son yerel seçimlerde oy kullanma oranları yer almaktadır. Soruya göre son yerel seçimlerde oy kullananların oranı %78,4 (533), oy kullanmayanların oranları %19,7 (134), soruya cevap vermeyenlerin oranı ise %1,8 (12) olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 12: Sorunlar İçin Belediyeye İstek ve Öneri Başvurusunda Bulunma

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evet	48	7,1	7,1	7,1
	Hayır	625	91,9	92,0	99,1
	Cevap Yok	6	,9	,9	100,0
	Toplam	679	99,9	100,0	
Geçersiz		1	,1		
Toplam		680	100,0		

Yerel ihtiyaçların belediyeler tarafından eksiksiz ve zamanında gerçekleştirilmesi ve kaliteli bir hizmet sunumu için sadece seçimlerde oy vererek belediye idaresinin ve bu idareye ait hizmet programının seçilmesi yeterli olmamaktadır. Oy vermek yanında belediye ve vatandaşlar arasında çok boyutlu iletişim kanallarının oluşturulması ve sıklıkla bilgi alış verişinin gerçekleşmesi yerelde kaliteli hizmet sunumunun sağlanmasında etkilidir. Bu nedenle vatandaşların kalite beklentilerinin sağlanmasında belediyenin sunmuş olduğu kanallarla iletişimin sağlanması ve vatandaşların bu konudaki çabası gereklidir. Bu konuyla ilgili olarak Tablo 12’de “Sorunlar için belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulundunuz mu?” sorusuna katılımcıların %91,9’unun (625) hayır, %7,1’inin evet (48) , %0,9’unun (6) ise cevap yok yanıtını verdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 13. İstek ve Öneri Başvurusunda Tercih Edilen Araç- Yol

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Web Sitesi	8	1,2	16,3	16,3
	İstek-şikâyet hattı	21	3,1	42,9	59,2
	E-posta	3	,4	6,1	65,3
	Belediyeye Giderek	8	1,2	16,3	81,6
	Tanıdığım aracılı.	5	,7	10,2	91,8
	Dilekçe aracılı.	4	,6	8,2	100,0
	Toplam	49	7,2	100,0	
Geçersiz		631	92,8		
Toplam		680	100,0		

Sorunlar için belediyeye istek ve öneride bulunma oranının belediyeden kalite beklentisi içerisinde bulunan bir vatandaş topluluğu için düşük olduğu ve bu anlamda kaliteli hizmet sunumunun gerçekleşmesi için vatandaşların itici bir güç olarak görevlerini yeterince yerine getirmediği söylenebilir. Sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneride bulunan kişilerin tercih ettikleri araçlar ise Tablo 13’de yer almaktadır. Tablo 13’e göre vatandaşların %42,9 (21) oranı ile en fazla belediyenin istek-şikâyet hatlarını kullandıkları anlaşılmaktadır. Bunun yanında web sitesi, e-posta, belediyeye gitme, tanıdık ve dilekçe aracılığıyla istek ve önerilerini belediyeye ilettikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 14: Büyükşehir Belediyesinin Gerçekleştirmiş Olduğu Hizmet Kalitesinden Memnun Olma İle Son Yerel Seçimlerde Oy Kullanma Arasındaki İlişki

		S14 - Son yerel seçimlerde oy kullandınız mı?			Toplam
		Evet	Hayır	Cevap Yok	
s12 - Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnunuz musunuz?	Evet, memnunuz	209 80,4%	42 16,2%	9 3,5%	260 100,0%
	Hayır, memnun değilim	140 74,9%	47 25,1%	0 0,0%	187 100,0%
	Ne evet, ne hayır	122 80,3%	29 19,1%	1 0,7%	152 100,0%
	Fikrim yok / Cevap yok	62 77,5%	16 20,0%	2 2,5%	80 100,0%
Toplam		533 78,5%	134 19,7%	12 1,8%	679 100,0%

Hipotez 4: Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile oy kullanma arasında ilişki vardır. Bu hipotezin sınanması ve elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

H<sub>0</sub>: Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile oy kullanma arasında ilişki yoktur.

H<sub>a</sub>: Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile oy kullanma arasında ilişki vardır.

Tablo 15: Ki-kare Testi

	Değer	df	Sonuç Değer* (2- taraflı)
Pearson ki-kare	13,819a	6	,032*
Olabilirlik Oranı	16,396	6	,012
Doğrusal Bağlantı	,008	1	,930
(N) Geçerli Olgular	679		

Yapılan bu analizde \*Asymp.Sig. (Sonuç Değer) < 0,05 olduğundan, %5 anlamlılık seviyesinde H<sub>0</sub> reddedilir ve H<sub>a</sub> kabul edilir. Bu durumda, oy kullanma ile Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma arasındaki ilişki kabul edilir. Vatandaşların yerel hizmet kalitesi beklentilerini ne derece içselleştirdiklerini ölçme amaçlı sorulan oy verme oranı ile “Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnunuz musunuz?” Sorularının çaprazlanması sonucunda Büyükşehir Belediyesinin hizmetlerinden memnun olanların %80,4’ü son yerel seçimlerde oy vermiştir. Memnun olmayanların %74,9’u (140), fikrim yok/cevap yok cevabını verenlerin %77,5’i (62) son yerel seçimlerde oy vermişlerdir.

Tablo 16: Büyükşehir Belediyesinin Gerçekleştirmiş Olduğu Hizmet Kalitesinden Memnun Olma İle Sorunlarla İlgili Belediyeye İstek ve Öneri Başvurusunda Bulunma

		S16 - Sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulundunuz mu?			Toplam
		Evet	Hayır	Cevap Yok	
s12 - Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun musunuz?	Evet, memnunuz	15 5,8%	242 93,1%	3 1,2%	260 100,0%
	Hayır, memnun değilim	26 13,9%	160 85,6%	1 0,5%	187 100,0%
	Ne evet, ne hayır	7 4,6%	143 94,1%	2 1,3%	152 100,0%
	Fikrim yok / Cevap yok	0 0,0%	80 100,0%	0 0,0%	80 100,0%
Toplam		48 7,1%	625 92,0%	6 0,9%	679 100,0%

Hipotez 5: Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunma arasında ilişki vardır. Bu hipotezin sınanması ve elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

$H_0$  Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunma arasında ilişki yoktur.

$H_a$ : Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunma arasında vardır.

Tablo 17: Ki-kare Testi

	Değer	df	Sonuç Değer* (2- taraflı)
Pearson ki-kare	22,941a	6	,001*
Olabilirlik Oranı	26,773	6	,000
Doğrusal Bağlantı	1,891	1	,169
(N) Geçerli Olgu	679		

Yapılan bu analizde \*Asymp.Sig. (Sonuç Değer) < 0,05 olduğundan, %5 anlamlılık seviyesinde  $H_0$  reddedilir ve  $H_a$  kabul edilir. Bu durumda, Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunma arasında ilişki kabul edilir. Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olan katılımcıların %5,8'i (15), belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunmuşlardır. Hizmet kalitesinden memnun olmayanların sadece %13,9'u (26), belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunmuşlardır. Belediyenin hizmet kalitesi konusunda fikrim yok cevabını veren katılımcıların hiç biri %0 (0) belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunmamışlardır. Tablo 16'da vurgulanması gereken diğer konu ise Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet

kalitesinden memnun olmayan katılımcıların %85,6'sının (160) sorunlarla ilgili belediyeye istek öneri başvurusunda bulunmamalarıdır.

## 7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Vatandaşların Bursa belediyelerine ait hizmet kalite algısının ölçüldüğü çalışmada örneklem yapısı ele alındıktan sonra likert ifadelerine ait öne çıkan cevapların ortalamaları değerlendirilmiştir. Ortalaması en yüksek iki ifade olan defin ve mezarlık hizmetleri ve terminal hizmetleri vatandaşların en kaliteli gördüğü fakat ortalamaları kararsız seviyesine yakın belediye faaliyetleridir. Ortalaması en düşük iki ifade olan şehir içi toplu taşıma hizmetleri (dolmuş-otobüs vb.) ve genel olarak şehrin mimari görüntüsü hizmetleri ise vatandaşların en az kaliteli gördüğü hizmetlerdir. Bunun yanında engelli vatandaşlara ait hizmetler, otopark hizmetleri, asfaltlama hizmetleri, cadde ve sokaklardaki su kanalları ve logar hizmetleri ve şehir içi köprü ve kavşak hizmetleri vatandaşların kalitesinden yeterli düzeyde memnun olmadıkları hizmetlerdir. Belirtilen hizmet türlerine paralel bir şekilde çalışmanın beşli likert kısmına ait aritmetik ortalama 2,815 olarak tespit edilmiştir. Bu değer beş üzerinden değerlendirildiğinde memnun değilim” ile “kararsızım” seçenekleri arasında daha çok “kararsızım” seçeneğine yakın olması nedeni ile halkın Bursa’da belediye hizmetlerinden memnun olmamakla birlikte bu konuda yeterince bilgi sahibi olmadığına da işaret eder. Halkın kaliteli hizmet ifadesine ait çağrışımlarının “rahat yaşam”, huzurlu şehir” ve “mutlu bir halk” gibi cümleler oluşu bu bahsedilen durumu desteklemektedir.

Çalışmanın devamında konu ile ilgili ilk olarak ele alınan Hipotez 1’de gelir seviyesi ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki test edilmiştir. “İlişki vardır” olarak çıkan test sonucu ile birlikte 3000 TL ve üzeri gelir elde eden vatandaşların ilçe belediyesinin genel hizmet kalitesinden memnun olma oranlarının belirgin bir şekilde düştüğü söylenebilir. Buradan hareketle gelirdeki artışın kişilerin beğeni ve kalite bakış açısında değişikliğe sebep olduğu ve yerel hizmetler konusunda beklentilerinin daha düşük gelir gruplarına göre daha fazla olduğu düşünülebilir. Hipotez 2’de yaş ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki test edilmiştir. İlişki vardır olarak çıkan test sonucu ile birlikte 18-29 yaş grubundaki vatandaşların ve 56 yaş ve üstü vatandaşların memnuniyet oranlarının bu yaş grupları arasında kalan 30- 43 yaş ve 44- 55 yaş gruplarına göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum memnuniyeti az olan yaş gruplarının çalışma hayatı içerisinde yer alması sebebi ile yerel hizmetlerin kalite seviyesinden daha fazla etkilenmeleri ve bu konuyu daha fazla umursamaları ile açıklanabilir. Hipotez 3’de ise eğitim seviyesi ile bulunulan ilçenin genel hizmet kalite algısı arasında ilişki test edilmiştir. “İlişki vardır” olarak çıkan test sonucu ile birlikte üniversite eğitim seviyesindeki memnuniyet oranının diğer eğitim seviyelerine göre daha düşük olduğu görüldüğünde artan eğitim seviyesinin kalite algısını değiştirdiği ve yerel hizmetlerde beklentiyi arttırdığı söylenebilir. Hipotez 4’de Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile oy kullanma arasında ilişki test edilmiştir. “İlişki vardır” olarak çıkan test sonucu ile birlikte Büyükşehir Belediyesi hizmetlerinden memnun olmadığını söyleyen vatandaşların %25,1’inin, ne evet, ne hayır cevabını verenlerin %19,1’inin fikrim yok / cevap yok diyenlerin ise %16’sının son yerel seçimlerde oy kullanmadıkları görülmektedir. Vatandaşların oy kullanmadıkları halde belirtilen oranlarda Büyükşehir Belediye hizmetlerinden memnun olmadıkları veya bu konuda fikir sahibi olmadıkları düşünüldüğünde bu kişilerin temel katılımcılık faaliyetlerini yerine getirmediği halde memnuniyetsiz olmalarına eleştirel bakılabilir. Hipotez 5’de ise Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olma ile

sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunma arasında ilişki test edilmiştir. “İlişki vardır” olarak çıkan test sonucu ile birlikte öne çıkan sonuç; %85,6 oranında vatandaşın Büyükşehir Belediyesinin gerçekleştirmiş olduğu hizmet kalitesinden memnun olmadıkları halde sorunlarla ilgili belediyeye istek ve öneri başvurusunda bulunmamalarıdır. Bu durum vatandaşların beklentileri ile ilgili hareket etmedikleri göstermektedir.

Tüm veriler değerlendirildiğinde; bir yönüyle Bursa’da vatandaşların genel olarak belediye hizmetlerinin kalitesinden memnun olmadıkları, diğer yönüyle de vatandaşların belediye hizmetlerinin kalitesi ve belediyeden beklentiler konusunda yeterli fikir sahibi olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında gelir, yaş ve eğitim gibi değişkenlerin kalite algısını etkilediği anlaşılmıştır. Ayrıca vatandaşların kaliteli hizmet beklentisinde olan taraf olarak kalite konusunda yeterince çaba harcamadıkları kanısına varılmıştır. Bu sonuçlarla birlikte bu olumsuz tablonun düzeltilmesi açısından hem vatandaşlar hem de belediye idarelerinin üzerine düşenleri yapmaları gerekmektedir. Vatandaşlar açısından sadece yerel seçimlerde oy vermek ve vergi ile hizmetlerin finansmanına katlanmak kaliteli hizmet almak için yeterli eylemler olarak görülmemelidir. Bunun yanında yerel konularda bilgi edinmek, fikir yürütmek ve belediyelerin sunmuş olduğu iletişim kanalları vasıtası ile istek ve şikâyetlerde bulunmak önemlidir. Belediyeler açısından ise vatandaşların istek ve şikâyetlerini tespit etmek için tüm iletişim kanallarını açık tutmak ve bu istekler doğrultusunda hizmetlerini düzenlemek önem arz etmektedir. Bu konuda belediyeler vatandaşların hizmetlerle ilgili isteklerde bulunabileceğini vatandaşlara anlatmalı, istek ve şikâyet kültürünü oluşturmali ve hizmetlerinde standartlar belirlemelidirler. Bu iletişim yollarının açılması ile hizmetlerin kaliteli sunumunun ve kaynakların etkin kullanımının gerçekleşeceği bir kültürün ortaya çıkacağı düşünülmelidir. Bu konuda basit bir örnek üzerinden gidilirse; Örneğin kaldırımların belli standartlarda (ölçü, taş, beton, şekil, renk v.s) üretim kararının belde halkının geniş katılımı ile verilmesi ve bu yönde eldeki kaynakların tahsisinin sağlanması hem o beldeye bir kimlik kazandıracak hem de halkın vergilerle finansmanına katıldığı üretimlerden daha mutlu olması (maliyet, hizmet kalitesi, hizmet içeriği açısından) sonucunu doğuracaktır. Bu gibi örneklerin köprü, yol, park, bahçe vb hizmet üretimleri için değerlendirilmesi katılımcılık, kaynakların etkin kullanımı, kaliteli hizmet sunumu ve kent kültürünün oluşumu açısından yararı önemli düzeyde olacaktır.

#### KAYNAKÇA

- ARDIÇ, K.&Yüksel, F.Çevik, O. (2014). “Belediyelerde Hizmet Kalitesinin (Vatandaş Tatminin) Ölçülmesi (Tokat Belediyesi’nde Bir Uygulama), Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt 13 Sayı 3, Temmuz ss.61-81.
- AKYILDIZ, F. (2012). “Belediye Hizmetleri ve Vatandaş Memnuniyeti: Uşak Belediyesi Örneği”, Journalof Yasar University, 26 (7), ss. 4415 – 4436.
- ASLAN, C.&Uluocak, Ş.(2012). “Belediye Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Çanakkale Örneği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:9, Sayı:1, ss. 174-201.
- BOYNE, G. A. (2002). “Theme: LocalGovernment: ConceptsandIndicators af LocalAuthorityPerformance: An Evaluation of theStatutoryFrameworks in EnglandandWales”, *Public Money and Management*, 22(2), pp. 17-24.



- ÇİÇEK, R., & İsmail, C. D. (2009). "Müşteri Memnuniyetinin Araştırılmasında Hizmet Kalitesinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma: Niğde İli Örneği", Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 11, ss. 199-217.
- DAŞTAN, İ., & Delice, M. E. (2015). "Belediye Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: İzmir Büyükşehir Belediyesi Örneği", *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 32 (3), ss. 203-223.
- DİNÇER, Ö. & Cevdet, Y. (2003). "Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 1: Değişimin Yönetimi için Yönetimde Değişim", Ankara.
- DONNELLY, M., Wisniewski, M., Dalrymple, J. F., & Curry, A. C. (1995). "Measuring Service Quality in Local Government: the SERVQUAL Approach", *International Journal of Public Sector Management*, 8(7), pp. 15-20.
- EROĞLU, E. & Demirbaş, T. (2016), "Mali Saydamlığın Önemi ve Türkiye’de Kamu Mali Yönetiminin Mali Saydamlık Açısından Değerlendirilmesi", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20 (1), ss. 287-312.
- GEMLİK, N. & Ünal, S. (2007). "Kurum İmajı Analizi ve Bir Belediye Üzerindeki Uygulamanın Değerlendirilmesi", İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 6(11), ss. 267-282.
- GLASER, Mark A., & W. Bartley H., (1999). "Service Delivery Satisfaction and Willingness to Pay Taxes: Citizen Recognition of Local Government Performance", *Public Productivity & Management Review*, pp. 48-67.
- GÜMÜŞOĞLU, S., vd., (2003), "Belediyelerde Beklenen Algılanan Hizmet Kalitesinin Servqual Modeli ile Ölçülmesi ve Muğla İlinde Bir Uygulama", 3. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu.
- İNCE, M., & Şahin, K. (2011). "Belediye Hizmetlerinde Vatandaş Memnuniyeti Ölçümü: Selçuklu Belediyesi Örneği", SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 201, ss.1-22.
- KELLY, Janet M., and D. S., (2002). "Service Quality Variation Across Urban Space: First Steps Toward a Model of Citizen Satisfaction", *Journal of Urban Affairs*, 24 (3), pp. 271-288.
- KORLU, R. K., (2014). Belediyelerde Katılımcılık ve Retro Demokrasi, Ekin Yayın Dağıtım.
- PEKER, Ö. (1996). "Belediye Yönetimlerinde Kalite Üretimi", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt 5, Sayı 2, ss. 15-23.
- PETERS, B. Guy., & John P. (1998). "Governance Without Government? Rethinking Public Administration", *Journal of public administration research and theory*, 8 (2), pp. 223-243.
- PİOTROWSKI, S. J., & Van Ryzin, G. G. (2007). "Citizen Attitudes Toward Transparency in local Government", *The American Review of Public Administration*, 37(3), pp. 306-323.
- SCOTT, D., & David S., (1993). "Service Quality Components and Group Criteria in Local Government", *International Journal of Service Industry Management*, 4 (4).

- TAT- KEİ Ho, A., (2002). "Reinventing Local Governments and the E-Government Initiative", *Public Administration Review*, 62 (4), pp. 434-444.
- USTA, R. & Memiş, L. (2010). "Belediye Hizmetlerinde Kalite: Giresun Belediyesi Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, ss. 333-355.
- VAN Ryzin, G. G. (2004). "Expectations, Performance, and Citizen Satisfaction with Urban Services", *Journal of Policy Analysis and Management*, 23(3), pp. 433-448.
- WORLD BANK (1997), "The State in a Changing World", Oxford University Press.
- WORLD BANK (1994), "Governance: the World Bank's Experience", World Bank Report.
- YÜKSEL, F., Çevik, O., & Ardıç, K. (2004). "Belediyelerde Hizmet Kalitesinin Vatandaş Tatmininin Ölçülmesi: Tokat Belediyesinde Bir Uygulama". *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 13(3), ss. 63-81.

## ULUSAL PROGRAM VE DÜZENLİ İLERLEME RAPORLARI ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE’NİN ENGELLİ POLİTİKALARI\*

### TURKEY’S DISABILITY POLICIES WITHIN THE SCOPE OF THE NATIONAL PROGRAM AND THE REGULAR PROGRESS REPORTS

Yrd. Doç. Dr. Şerafettin ERTEN<sup>1</sup>  
Doç. Dr. Mehmet AKTEL<sup>2</sup>

#### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin engelli politikalarını Avrupa Birliği'ne üyelik süreci bağlamında ele almaktır. Bu doğrultuda çalışmada, içerik analizi yöntemi ile Türkiye tarafından hazırlanan Ulusal Program ve 1998-2015 yılları arasında Avrupa Birliği tarafından Türkiye için yazılmış olan Düzenli İlerleme Raporları incelenmiştir. Çalışma engellilerin sorunlarının yoğunlaştığı “ayrımcılık yasağı ve eşitlik, erişilebilirlik, istihdam, eğitim, sağlık ve rehabilitasyon, sosyal yardımlar, mevzuat ve kurumsal yapı” alanları çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, Türkiye'nin süreç içerisinde engelli politikaları alanında olumlu gelişmeler kaydettiği, ancak henüz beklenen düzeye ulaşamamış olduğu tespit edilmiştir. Engellilik alanına ilişkin sorunlar devam etmektedir. Bu durumun başta gelen nedeni ise mevzuatın uygulamaya gerektiği gibi aktarılamamasıdır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kamu Yönetimi, Engelli Politikaları, Türkiye, Avrupa Birliği

**Jel Kodu:** Z00

#### ABSTRACT

*The aim of this study to handle Turkey's disability policies within the context of the process of European Union membership. According to this aim, the National Program which was prepared by Turkey and Turkey Regular Progress Reports which were prepared by European Union between 1998-2015 are analyzed with content analysis method. The study is realized within the eight fields as “non-discrimination and equality, accessibility, employment, education, health and rehabilitation, social assistance, legislation and institutional structure” in which the problems of people with disabilities are more intense. According to the findings result it has been ascertained that Turkey has achieved positive developments about disability policies in the process, but it has not reached the expected level yet. Problems related to the disability field continue. The legislation cannot be transferred to implementation as required which is the leading reason of this situation.*

**Keywords:** Public Administration, Disability Policies, Turkey, European Union

**Jel Code:** Z00

\* Bu çalışma, Doç. Dr. Mehmet AKTEL'in danışmanlığında yürütülen ve Yrd. Doç. Dr. Şerafettin ERTEN tarafından hazırlanan “Türkiye’de Engellilere Yönelik Kamu Politikalarının Analizi” adlı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

<sup>1</sup> Uşak Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi (serafettin.erten@usak.edu.tr)

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, SDÜ Engelliler Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü (mehmetaktel@sdu.edu.tr)

## 1. GİRİŞ

Günlük hayatta hemen her insan bir takım zorluklar, sorunlar ve sınırlamalarla karşılaşabilmektedir. Ancak toplumun bir kesimi için bu durum gelip geçici değil, süreklilik arz eden bir yaşam döngüsüdür. En genel ifade ile “engelli” olarak adlandırılan bu grup fiziksel, ruhsal ya da sosyal bir takım etkenler nedeni ile toplumun diğer kesimlerinden daha güç bir yaşam sürdürmektedir.

Engellilik kavramının zaman içerisinde değişen anlamı ve sakat, özürlü, engelli gibi kavramların birbirinin karşılığı olarak kullanılması, ortak bir tanımlama yapılmasını güçleştirmiştir. Ancak en genel anlamda engellilik, “*bireyin yeteneklerinde ve iş yapabilme gücündeki sınırlılık ya da noksanlıktır.*” Yani birey, çeşitli nedenlerle normal bireylerden farklı olarak, belirli faaliyetleri yerine getirememekte ve toplumsal yaşamdaki rolünü oynamada yetersiz kalmaktadır (Burcu, 2007: 7).

Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) yaptığı araştırmalara göre, 2010 yılı dünya nüfus sayısı dikkate alındığında, bu nüfusun yaklaşık % 15’inin, yani bir milyardan fazla bireyin çeşitli engellilik problemleri yaşadığı tahmin edilmektedir (WHO, 2011a).

Konu Türkiye açısından ele alındığında da benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. 2002 yılında Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA) ve Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) işbirliği ile gerçekleştirilen “Türkiye Özürllüler Araştırması” sonuçlarına göre ülkemiz nüfusunun % 12,29’u engelli vatandaşlarımızdan oluşmaktadır. Bu oran genel nüfus içerisinde yaklaşık olarak 8,5 milyon vatandaşımıza denk gelmektedir (ÖZİDA ve DİE, 2004).<sup>3</sup>

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2011 Nüfus ve Konut Araştırması verilerine göre ise Türkiye’de en az bir fonksiyonunda (görme, duyma, konuşma, yürüme ve merdiven çıkma ve inme, bir şeyler taşıma ve tutma ve öğrenme, dört işlem yapma hatırlama gibi) bozukluk olduğunu beyan edenlerin sayısı 4.882.841 kişidir. Bu rakamlara göre 2011 yılı için Türkiye’de en az bir vücut fonksiyonunda bozukluk olanların sayısının genel nüfusa oranı yaklaşık % 6,5’dir (TÜİK, 02.09.2014).<sup>4</sup>

İnsan doğasının yadsınamaz gerçeklerinden biri olan engellilik, karmaşık, dinamik, çok yönlü ve aynı zamanda tartışmalı da bir olgudur (WHO, 2011b: 3). Bu nedenle, engellilik kavramı tanımlanırken ve sınıflandırılırken; bir taraftan belli disiplinler, belli yaklaşımlar ve hatta belli politikalar kavrama kendi açılarından yaklaşmış (Aysoy, 2004: 13); diğer yandan bu sınıflandırma ve tanımlamalara ortaya atıldıkları tarihsel dönemin toplumsal ve düşünsel unsurları da büyük ölçüde yansıtılmıştır (Erdugan, 2010: 5).

Bu durum engelliliği açıklamaya yönelik çeşitli modellerin geliştirilmesine dayanak oluşturmuştur. Engellilik modelleri, engelliliğin kavramsallaştırılması ve tanımlanması yanında, onun evrensel bir olgu olarak ele alınması, engelli hakları hareketlerinin gelişimi ve engelli politikalarının oluşturulması alanlarında da önemli katkı sağlamaktadır (Çağlar, 2009: 18).

Engellilik literatürü incelendiğinde geleneksel, medikal ve sosyal olmak üzere üç temel modelin bulunduğu görülmektedir. Geleneksel modele göre engellilik kişisel bir trajedi,

<sup>3</sup> Türkiye Özürllüler Araştırması’nda süregelen hastalığa sahip olanlar da toplam engellilik oranı içerisinde gösterilmiştir. Araştırma sonucu ortaya konulan % 12,29’luk oranın % 9,70’i süregelen hastalığa sahip olanlardan, % 2,58’i ise işitme, görme, ortopedik vb. diğer engel türlerine sahip bireylerden oluşmaktadır (ÖZİDA ve DİE, 2004).

<sup>4</sup> TÜİK verilerine göre 31 Aralık 2011 itibarı ile Türkiye’nin nüfusu 74.724.269 kişidir (Nüfus ve Konut Araştırması 2011, 02.09.2014 ).

bireysel bir sorundur (Barnes, 2012: 1). Engellilik, bireyin veya yakın çevresinin işlemediği bir suç ya da günahın karşılığı olan ilahi bir cezalandırma olarak görülmüştür. Bu nedenle engelliler toplumsal ilişkilerden büyük ölçüde dışlanmıştır (Arıkan 2002: 14-15).

Medikal modele göre ise engellilik, bireysel bir patoloji ve sakatlık sorunudur (Bricout vd., 2004: 48). Medikal model engelliliği bir "hasta rolü" olarak kabul etmektedir. Hastalık bir mazerettir. Hasta insan, toplumsal yükümlülüklerden muaftır. Engelli bireyler, uyumsuz ve toplumsal gerçekliği kabul edemeyen insanlar olarak algılanmışlardır (Pfeiffer, 2005: 26). Dolayısıyla engellilerin tedavi ve rehabilite edilmesi gerekmektedir (Çağlar, 2009: 18). Bu model de engellileri toplumsal ilişkiler ağının dışına itmiş ve ötekileştirmiştir. Engellilik mekanik bir anlayışla ele alınmış, engelli bireylerin insani vasıfları düşünülmeden oluşturulan ve uygulanan bir politika ve prosedürler sisteminin doğmasına neden olmuştur (Aysoy, 2004: 22-31).

Bu gün geçerli olan ve günümüz engelli politikalarına yön veren, sosyal model ve bu model içerisinde gelişen hak temelli yaklaşımdır. Sosyal modele göre engellilik, dış çevrenin bir ürünüdür ve bireyin fiziksel veya düşünsel eksikliğinin bir sonucu olarak açıklanamaz. Engelliliğin sosyal bir ürün olması nedeniyle model içerisinde yurttaşlık, seçim, güçlendirme gibi kavramlara ve engelliler ile ilgili politikalara öncelik ve önem verilmiştir (Lang, 2007: 3).

Hak temelli yaklaşıma göre ise engellilerin ayrımcılığa, eşitsizliğe, onur ve haysiyet kırıcı davranışlara maruz kalmaları ve bireysel özerkliklerinin tanınmaması engelliliği bir insan hakları sorunu yapmaktadır (WHO, 2011b: 9). İnsan hakları, evrensel ve herkes için geçerlidir. Dolayısıyla, engellilerin de bu haklardan sonuna kadar yararlanması gerekmektedir (Cooper, 2000: 59). Bu nedenle temel amaç, engellilere toplum içerisinde bağımsız ve kendilerini gerçekleştirebilecekleri bir yaşam için gerekli fırsatları sağlamaktır (Beaulaurier ve Taylor, 2007: 54).

Engelliliğin hak temelli bir yaklaşımla ele alınması ve bu yaklaşımın politik alandaki güçlü etkisi, 1990'lardan sonra engellilere yönelik ulusal düzeydeki yasal düzenlemelere hız kazandırmıştır. Ancak, her ülkenin farklı sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel yapıya sahip olması, engelli politikalarının da farklılaşmasına sebep olmuştur.

Bu nedenle, engellilerin hak ve özgürlüklerine ilişkin ulusal politikalara yön verecek evrensel standartlara ve normlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu işlev, uluslararası kuruluşlar ve uluslararası hukuk tarafından yerine getirilmektedir (Cooper, 2000: 60). Uluslararası kuruluşlar ve düzenlemeler engelli politikaları alanında kilit rol oynamaktadır. Belirlenen standart ve normlar, herhangi bir ekonomik ve siyasi kaygı ile oluşturulmadığı için, engelli hakları alanında ulusal politika ve programların yürütülmesinde teşvik edici ve geliştirici bir etki göstermektedir (Rioux ve Valentine, 2005: 58-59).

İnsan hakları çağı olarak adlandırılabilir olan 20. yüzyılın ikinci yarısından sonraki dönem (Yanık, 2008: 1134), engellilerin de bu alanda ulusal ve uluslararası platformda önemli kazanımlar elde ettiği tarihi bir süreçtir. Kuşkusuz bu sürecin sadece engelliler için değil, tüm insanlık için en güçlü ve önemli düzenleyicisi ve politika üreticisi Birleşmiş Milletler (BM)'dir (Ünal, 1994: 58; Güneysu, 2013: 3).

BM'nin insan hakları alanındaki bu hassasiyeti, tüm dünya milletleri adına evrensel insan hakları standartlarının belirlendiği temel belge olan İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin oluşturulması ile sonuçlanmıştır. 1948 yılında ilan edilen Beyanname ve devamında atılan adımlar, 1960'lı yıllardan itibaren engelli hareketlerinin de temel dayanak noktasını oluşturmuştur (Quinn vd., 2002: 13).

Engellilerin hak arayışları, BM tarafından desteklenmiş ve örgüt tarafından engellilik alanına ilişkin çok sayıda çalışma ve düzenleme yapılmıştır. Bunlardan en önde gelenleri 1975 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne ek olarak yayınlanan “Engelli Hakları Bildirgesi”, 1993 yılında ilan edilen “Engelliler İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar” ve tüm bu çalışmaların nihai sonucu olarak kabul edilebilecek olan, 13 Aralık 2006 tarihli “Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme”dir.<sup>5</sup>

Engellilerin hak ve özgürlüklerine ilişkin en son ve en önemli belge olan Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme'nin amacı engellilerin insanlık onurlarına olan saygıyı güçlendirmek ve onların tüm insani temel hak ve özgürlüklerden eşit bireyler olarak faydalanmalarını teşvik ve temin etmek olarak belirlenmiştir (Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme, Madde 1). Engelliliğin sosyal modeli ve hak temelli yaklaşım çerçevesinde şekillenen belge, günümüzde engellilere yönelik ulusal ve uluslararası plan, program ve politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında yararlanılan temel belge konumundadır.

BM'nin engellilik alanına ilişkin çalışmaları, Türkiye'de de engelli politikaları ve bu alandaki kurumsal yapılanmayı etkilemiştir. Özellikle 1980'li yıllarla birlikte, engellilere yönelik politika esaslarının Anayasa ve Kalkınma Planlarına girmesi ve engellilere yönelik ilk kurumsal yapılanmaların ortaya çıkmasında, BM'nin 1981 yılını “Özürsüzler Yılı” ilan etmesi ve 1983-1992 yılları arasında “Özürsüzler On Yılı” olarak kabul etmesinin rolü büyüktür (Burcu, 2007: 44; ÖZİDA, 2001: 5).

Bu dönemde, “Özürsüzler On Yılı” kapsamında engellilere yönelik olarak yapılacak çalışmaların koordine edilmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bir “Sakatları Koruma ve Koordinasyon Kurulu” kurulmuştur. Kurul 1997 yılında Başbakanlık Özürsüzler İdaresi kurulana kadar engelliler ile ilgili çalışmaları yürütmüştür (ÖZİDA, 2001: 5).

1982 yılında kabul edilen yeni Anayasa'da ise, 1924 ve 1961 Anayasalarından farklı olarak, engellilere yönelik doğrudan ifadelerle yer verilmiştir. 1982 Anayasasının “Sosyal Güvenlik Bakımından Özel Olarak Korunması Gerekenler” başlıklı 61. Maddesi devlete, sakatların korunması ve toplum hayatına intibakları için gerekli tedbirlerin alınması ve bu amaçla gerekli teşkilat ve tesisleri kurmak ve kurdurmak görevini yüklemiştir.

Ülkemizde engellilere yönelik politikalar ve kurumsal yapılanmadaki temel dönüşüm 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren başlamıştır. Bu dönem aynı zamanda Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB)'ne üyeliğinin resmen onaylandığı bir zaman dilimine de denk gelmektedir.

Bu süreçte ilk önemli değişiklik engellilere yönelik kurumsal yapıda gerçekleştirilmiştir. 25.03.1997 tarih ve 571 sayılı “Özürsüzler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” (R.G. 30.05.1997 tarih ve 23004 sayı-Mükerrer) ile Başbakanlığa bağlı Özürsüzler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur. Başkanlığın kuruluş amacı engellilere yönelik hizmetlerin düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, engelliler ile ilgili ulusal politikaların oluşturulmasına yardımcı olmak ve engellilerin sorunlarını tespit ederek bunlara çözüm yolu üretmek olarak belirlenmiştir (Madde 1).

<sup>5</sup> Türkiye Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme'yi 03.12.2008 tarihinde kabul edilen ve 18.12.2008 tarih ve 27084 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 5825 sayılı “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun” ile kabul etmiştir. Ayrıca Sözleşme'nin Ek İhtiyari Protokolü de 03.12.2014 tarih ve 6574 sayılı Kanun ile onaylanmıştır.

Ulusal politikaların belirlenmesine yardımcı olması amacıyla Özürlüler İdaresi Başkanlığı bünyesinde bir Özürlüler Yüksek Kurulu oluşturulması ve Özürlüler Şurası tertip edilmesi ön görülmüştür (Madde 18; Madde 20). Bu bağlamda ilki 1999 yılı olmak üzere 2000, 2005 ve 2007 yıllarında dört Şura düzenlenmiştir. Bu Şuralar engellilerin sorun ve taleplerinin dile getirilmesinde, engellilere yönelik politikaların belirlenerek yasal mevzuatın düzenlenmesinde devlet ve toplumdaki engelli algısının değişmesinde önemli katkı sağlamıştır.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulması ile birlikte bu Bakanlığa bağlanmış ve Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü adı altında yeniden yapılandırılmıştır. Başkanlık bu tarihe kadar Türkiye'de engellilik alanının ana düzenleyicisi olmuştur.

Bu dönemde atılan ikinci önemli adım ise, engellilere yönelik bir çerçeve kanunun çıkarılmasıdır. Gerek Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın faaliyetleri, gerekse Türkiye'nin AB müktesebatına uyum sürecinin getirdiği yükümlülükler, 2005 yılında 5378 sayılı "Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un (R.G. 07.07.2005 tarih ve 25868 sayı) yürürlüğe girmesi ile sonuçlanmıştır. Kanun, yapısı bakımından engellilerin o güne kadar elde edemediği birçok hakkı kapsamı açısından önemli bir yere sahiptir (Gökmen, 2007: 1099). Bununla birlikte engellilik, ilk kez sosyal politika kapsamında ele alınmış ve bu nedenle bir anlayış değişimine de gidilmiştir. Ayrıca 5378 sayılı Kanun'da BM ve AB'nin engellilere yönelik standart normlarının etkileri de açıkça görülmektedir (Seyyar, 2008: 81).

Türkiye'de engellilere yönelik kamu politikaları açısından atılan en önemli adım ise 2008 yılında BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin kabul edilmesidir. Atılan bu adımın devamı olarak, 2013 yılında 6462 sayılı "Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" (R.G. 03.05.2013 tarih ve 28636 sayı) çıkarılmıştır. Bu kanun ile 5378 sayılı Kanun'un adı ve bir takım maddeleri değiştirilerek, BM Engelli Hakları Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmiştir. Bunun sonucunda Türkiye, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği standart ve normlarına uygun, çağın gereklerini karşılayan bir engelliler kanununa sahip olmuştur.

Türkiye'de engelli politikalarının önemli bir özelliği bu politikaların öncelikle uluslararası alanda çeşitli şekillerde kabul edilip onaylanması, daha sonra iç mevzuata konu olmasıdır (Kolat, 2010: 187). Bu bakımdan ülkemiz engelli politikaları ve kurumsal yapılanması açısından en az BM kadar etkili bir diğer uluslararası aktör de Avrupa Birliği'dir.

BM'nin insan hakları alanında açtığı yol sadece ulus devletler tarafından değil, bölgesel örgütler tarafından da takip edilmiştir. Bu örgütlerin en önde geleni ise Avrupa Birliği'dir. Bu gün 28 üye ve Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 5 üyeliğe aday ülkeye sahip olan Birlik, siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel bir bütünleşmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, AB'yi diğer ulus üstü birlikliklerden ayıran iki önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki, birliğin rızaya, yani ortak bir hukuk düzenine ve hukukun üstünlüğü anlayışına dayalı bir bütünleşme modelini benimsemesi; ikincisi ise, üye ülke vatandaşlarını ortak menfaatler çerçevesinde birleştirme düşüncesinin tercih edilmesidir. Bu iki özellik nedeni ile AB, üye devletleri ve vatandaşlarını bağlayıcı bir hukuk düzenine sahiptir (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2013: 9-10).

AB nüfusu içerisinde 80 milyonun üzerinde engelli bireyin bulunduğu tahmin edilmektedir. Ancak bu sayıya rağmen, AB'de doğrudan engellilerin hak ve özgürlükleri ile ilgili bir üst metin bulunmamaktadır. Birlik içerisinde engellilik alanındaki uygulamalarda BM

mevzuatının takip edildiği görülmektedir. Bu anlayış doğrultusunda AB’de engelliler ile ilgili temel hak ve özgürlükler, insan hakları belgeleri, Birliği oluşturan temel anlaşmalar ve Avrupa Konseyi (Concil of Europe)<sup>6</sup> kararları çerçevesinde düzenlenmektedir (Hammarberg, 2012: 124).

Engelliliğin sosyal modeli çerçevesinde şekillenen AB engelli politikaları, temel ilkeler olarak fırsat eşitliği ve ayrımcılıkla mücadeleyi benimsemiştir (Aysoy, 2004: 50-57). AB’nin engelli politikalarına şekil veren temel belgeler ise Avrupa Konseyi tarafından 04 Kasım 1950 tarihinde Roma’da imzalanan “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, 1999 yılında yürürlüğe giren “Amsterdam Anlaşması”, 2000 yılında yapılan Nice Zirvesi’nde kabul edilen “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”, BM “Engelliler İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar”, Standart Kurallar çerçevesinde 1996 yılında revize edilen “Avrupa Sosyal Şartı” ve BM “Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme”dir.

Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme, AB’nin engelli politikalarına farklı bir boyut kazandırması açısından ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. Sözleşme, AB’nin müzakere edip imzaladığı ilk uluslararası insan hakları sözleşmesi olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Çünkü imza tarihi olan 23 Aralık 2010’dan sonra AB içerisinde engellilere yönelik geliştirilen politikaların temelini bu sözleşme oluşturmuştur. Sözleşme ayrıca tüm AB’ye üye ve aday ülkeleri de yaptırım kapsamına almıştır (Clifford, 2011: 11).

Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde başlayan Batılılaşma hareketlerini devralan Cumhuriyet Türkiye’si laik, demokratik ilkeleri benimsemiş, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal alanlarda Batı medeniyetinin standartlarına ulaşmayı hedefleyen bir felsefeyi benimsemiştir. Bu felsefenin bir gereği olarak yönünü Avrupa’ya çevirmiş ve kurulduğu günden bu tarafa AB üyeliği, Türkiye için önemli bir hedef olmuştur (Özer, 2009: 89).

1957 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu adı altında kurulan Birliğe, Türkiye 31 Temmuz 1959’da üyelik için ilk başvurusunu yapmıştır. Başvurusu kabul edilen Türkiye 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanan Ankara Anlaşması ile Birliğe tam üyelik için hukuki süreci de başlatmıştır. 1963 ile 1999 yılları arasındaki dönemde, Türkiye-AB ilişkilerinde çeşitli iniş ve çıkışlar yaşanmıştır. Bu ilişkide asıl dönüm noktası ise 1999 yılında gerçekleştirilen Helsinki Zirvesi olmuştur. Zirve’de Türkiye’nin adaylığı resmen onaylanmış ve bir katılım ortaklığı belgesi hazırlanması öngörülmüştür (Avrupa Birliği Bakanlığı, 13.05.2016).

Aday ülkeler Birlik üyesi olabilmek için AB’nin 1993 yılında Kopenhag Zirvesi’nde ilan ettiği üyelik koşullarını yerine getirmekle yükümlüdür. Kopenhag kriterleri olarak adlandırılan bu koşullar siyasi, ekonomik ve AB müktesebatının benimsenmesi olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Siyasi kriterler, demokrasi insan hakları ve hukukun üstünlüğünü kabul eden ve teminat altına alan istikrarlı bir kurumsal yapıyı; ekonomik kriterler, işleyen bir pazar ekonomisinin yanında Birlik içindeki piyasa güçleri ve rekabete karşı koyabilme gücünü ve AB müktesebatının benimsenmesi ise siyasi, ekonomik ve parasal birlik de dâhil olmak üzere AB müktesebatına uyum sağlamayı ifade etmektedir. Bu noktada önemli ve birincil kriterler siyasi olanlardır. Bu kriterler yerine getirilmediği sürece müzakereler başlamamaktadır (Avrupa Birliği Bakanlığı, 14.05.2016).

<sup>6</sup> Avrupa Konseyi, 05 Mayıs 1949 tarihinde Londra Antlaşması ile kurulmuştur. Kuruluş, Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarından maddi ve manevi büyük kayıplarla çıkan Avrupa halklarının bir daha benzer trajedileri yaşamaması fikri ile oluşturulmuştur. Bu amaçla Konsey insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğü fikrini Avrupa’da egemen kılmayı hedeflemektedir. Türkiye Konsey’de kurucu üye sıfatı ile yer almaktadır (<http://www.coe.int/en/web/portal/home>, 17.06.2014). Avrupa Konseyi, özellikle insan hakları ve temel hak ve özgürlükler alanlarında AB politikalarına da yön vermektedir.



Türkiye ile müzakerelere başlamak için AB tarafından hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgesi 2001 yılında AB konseyi tarafından onaylanmış ve yine 2001'de Katılım Ortaklığı Belgesi'nde yer alan önceliklerin gerçekleştirilmesine yönelik program ve takvimi içeren Ulusal Program Türkiye tarafından hazırlanarak AB'ye sunulmuştur. 2004 yılına gelindiğinde ise 17 Aralık'ta düzenlenen Bürüksel Zirvesi'nde Türkiye'nin siyasi kriterleri yerine getirdiği ve müzakerelerin 03 Ekim 2005'te başlaması kararı alınmıştır. 03 Ekim 2005'te Türkiye için hazırlanan Müzakere Çerçeve Belgesi AB tarafından kabul edilmiş ve müzakereler resmen başlamıştır. Bu belge müzakere sürecinin temel belgesi olup, müzakereye ilişkin ilkeleri, usulleri, esasları ve fasılları içermektedir (Avrupa Birliği Bakanlığı, 14.05.2016).

Ulusal Program, Katılım Ortaklığı Belgesi'nde yer alan fasıllara ilişkin düzenlemelerin hangi vadede, nasıl bir kurumsal yapı ile ve hangi mali kaynaklara dayanarak gerçekleştirileceğine ilişkin bilgileri içerir. AB gerekli gördüğünde Katılım Ortaklığı Belgesi'ni revize edebilir. Bir zorunluluk olmamasına karşın Ulusal Programlar da bu değişikliklerle birlikte yeniden hazırlanır. Bu bağlamda AB tarafından Türkiye için hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgesi 2003, 2005, 2006 ve 2008 yıllarında revize edilmiş buna karşı Türkiye Ulusal Programı'nı 2003, 2005 ve 2008'de gözden geçirmiştir. Ulusal Program ile verilen taahhütlerin izlenmesi ise Türkiye Düzenli İlerleme Raporları (TDİR) ile gerçekleştirilmektedir. İlerleme raporları aday ülkelerin AB müktesebatına ne kadar uyduklarını ve hangi alanlarda eksikliklerinin bulunduğunu gösteren belgelerdir (Avrupa Birliği Bakanlığı, 14.05.2016).

Tarihsel süreç içerisinde ekonomik bir birliktelikten, sosyal, siyasal ve hukuksal bütünleşmeye dönüşen "Avrupa Birliği" fikri, kendisine özgü bir değerler sistemini de üretmiştir (Gülcan, 2007: 23). Türkiye'nin AB müktesebatına ve ortak değerler sistemine uyum süreci, doğal olarak engelli politikalarını da dönüştürmüştür. Bu dönüşümün nesnel olarak izlenebildiği alanlar ise Ulusal Program ve Düzenli İlerleme Raporları'dır. Türkiye'nin hazırlanmış olduğu Ulusal Programdaki taahhütler ve AB'nin yıllık İlerleme Raporlarındaki görüş ve izlenimleri aynı zamanda engelliler politikası açısından bir denetim ve gözetim mekanizması da oluşturmaktadır (Başaran, 2011: 20).

## 2. YÖNTEM<sup>7</sup>

Çalışmanın amacı, Türkiye'nin engelli politikalarını, Ulusal Program ve AB'nin Türkiye Düzenli İlerleme Raporları çerçevesinde ortaya koymaktır.

Çalışmada nitel veri analizi yöntemlerinden doküman incelemesi kullanılmıştır. Bulgular Türkiye tarafından hazırlanan Ulusal Rapor ve Avrupa Birliği tarafından her yıl düzenli olarak yayımlanan İlerleme Raporları'nın incelenmesi ile elde edilmiştir. Çalışma 2003 ve 2008 yıllarında gözden geçirilen 2001 yılı Türkiye Ulusal Programı ve 1998-2015 yılları arası yayımlanan Düzenli İlerleme Raporları ile sınırlıdır.

Veriler, Ulusal Programda yer alan "taahhütler" ve Düzenli İlerleme Raporlarındaki "tespitler" şeklinde ele alınmıştır. Sonuç bölümünde taahhütler ile tespitlerin ne kadar örtüştüğü ve Türkiye'de engelli politikalarının mevcut durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

<sup>7</sup> Çalışmanın yöntem bölümünde "Avrupa Birliği'nin Türk Kamu Yönetimi'nden Demokratikleşme Beklentileri: İlerleme Raporları Üzerinden Bir Analiz (KERMAN vd., 2013)" adlı makaleden yararlanılmıştır.

### 3. BULGULAR

Ulusal Program ve Düzenli İlerleme Raporları incelendiğinde taahhüt ve tespitlerin “ayrımcılık yasağı ve eşitlik, erişilebilirlik, istihdam, eğitim, sağlık ve rehabilitasyon, sosyal yardım, mevzuat ve kurumsal yapı” olmak üzere sekiz alan etrafında şekillendiği görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen bulgular bu sekiz alan çerçevesinde tasnif edilmiştir.

Birinci kısımda Türkiye'nin 2001 yılında hazırladığı ve 2003 ve 2008 yıllarında gözden geçirdiği Ulusal Program'da engellilik ve engelliler konusunda neleri taahhüt ettiği ortaya koyulmuş ve bu taahhütlerin belirlenen sekiz alan itibari ile dağılımları tablolaştırılmıştır. İkinci kısımda ise Düzenli İlerleme Raporları'ndaki tespitler belirlenen sekiz alan içerisinde, raporların ait olduğu yıllar itibariyle tablo haline getirilmiştir.

Tablolar hazırlanırken ilgili alana ilişkin tespitlerin bulunduğu yıllar dikkate alınmıştır. Bu alanla ilgili herhangi bir tespit bulunmadığı yıllar tablonun altında belirtilmiştir. Bununla birlikte, ilgili alana ilişkin öne çıkan tespitlere de tablonun altında yer verilmiştir.

#### 3.1. Türkiye Ulusal Programı

2001 yılında hazırlanan Ulusal Programa bakıldığında programın “Siyasi Kriterler” bölümü altında yer alan “Tüm Bireylerin Herhangi Bir Ayrım Yapılmaksızın ve Dil, Irk, Renk, Cinsiyet, Siyasi Görüş, Felsefi İnanç ve Dinine Bakılmaksızın Tüm İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlüklerden Tam Olarak Yararlandırılması” başlığı altında orta vade hedefleri arasında engellilerin mesleki rehabilitasyonları ve istihdamları hakkındaki 159 No.lu ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmesine uygun tedbirlerin alınması öngörülmüştür (Türkiye Ulusal Programı, 2001: 22).

2003 yılında gözden geçirilen Ulusal Programda yine “Siyasi Kriterler” başlığı altında 2001 Programında yer alan hüküm aynen korunmuştur (Türkiye Ulusal Programı, 2003: 6). Bunun yanında “Ekonomik Kriterler” bölümünde yer alan iş gücü başlığı altında ise özellikle gençlere, kadınlara ve engellilere yönelik istihdamı artırıcı tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir (Türkiye Ulusal Programı, 2003: 21). “Sosyal Politika ve İstihdam Kriterleri” bölümünde yer alan “Ayrımcılığın Önlenmesi” başlığı altında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Programını yürütmekle görevlendirilmiştir (Türkiye Ulusal Programı, 2003: 489).

Son olarak 2008 yılında gözden geçirilen Ulusal Programda yine “Siyasi Kriterler” bölümü altında yer alan “Tüm Bireylerin Ayrım Yapılmaksızın Temel Hak ve Özgürlüklerden Tam Olarak Yararlandırılması” başlığı altında, özel ya da resmi tüm hizmetlere engellilerin erişilebilirliğinin sağlanacağı, ayrımcılığın Türk Ceza Kanunu'nda suç kapsamına alındığı ve engellilere iş yerlerinde ve meslekte eşit muamele yapılması konusundaki AB müktesebatına tam uyumun gerçekleştirileceği belirtilmiştir (Türkiye Ulusal Programı, 2008: 10). Programın “Ekonomik Kriterler” bölümü altında yer alan “İş Gücü” başlığı altında ise, aktif iş gücü programlarının etkin olarak uygulanıp, yaygınlaştırılacağı ve bu kapsamda gençler, kadınlar ve engellilere istihdam edilebilirliklerini artıracak, nitelik ve becerilerini yükseltecek programlara ağırlık ve öncelik verileceği öngörülmüştür. Aynı bölümün “Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardımlaşma” başlığı altında genel sağlık sigortası kapsamında herkesin sağlık hizmetlerine erişmesinin sağlanacağı ve sosyal hizmetler sistemi içerisinde engellilere yönelik evde bakım hizmetinin yaygınlaştırılacağı belirtilmiştir (Türkiye Ulusal Programı, 2008: 19-20).

Ulusal programda yer alan taahhütlerin belirlenen alanlar itibariyle dağılımı Tablo-1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ulusal Programlarda Engelli Politikalarına İlişkin Taahhütlerin Alanlara Göre Dağılımı

Parametreler	2001 Yılı Türkiye Ulusal Programı	2003 Yılı Türkiye Ulusal Programı	2008 Yılı Türkiye Ulusal Programı
Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik		X	X
Erişilebilirlik			X
İstihdam	X	X	X
Eğitim			
Sağlık/Rehabilitasyon			X
Sosyal Yardım			X
Mevzuat	X	X	X
Kurumsal Yapı		X	

**Kaynak:** Türkiye Ulusal Programı (2001), Türkiye Ulusal Programı (2003), Türkiye Ulusal Programı (2008).

2001 yılında hazırlanan Ulusal Program'da engellilik ile ilişkili olarak sadece istihdam ve mevzuat alanlarında düzenleme yapılacağı taahhüt edilmiştir. Ancak 2003 ve 2008 yıllarında gözden geçirilen Programla birlikte taahhütlerin genişletildiği ve eğitim dışında diğer tüm temel sorun alanlarında, engelliliğe ilişkin taahhütlerin yer aldığı görülmektedir.

### 3.2. Türkiye Düzenli İlerleme Raporları

Düzenli ilerleme raporlarında ayrımcılık yasağı ve eşitlik, erişilebilirlik, istihdam, eğitim, sağlık ve rehabilitasyon, sosyal yardım, mevzuat ve kurumsal yapı alanlarına ilişkin tespitler tablolar şeklinde aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2: Düzenli İlerleme Raporlarında “Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik” Alanına İlişkin Tespitler

YILLAR	TESPİTLER
2002	Ayrımcılıkla ilgili olarak ırk, etnik köken, din, inanç, engelli olma durumu, yaş ve cinsel eğilime dayalı ayrımcılıkla mücadele konusundaki müktesebata uyum sağlanması için alınması gereken tedbirler vardır (TDİR, 2002: 83).
2003	Ayrımcılık konusunda ırk veya etnik köken ayrımı yapılmaksızın eşit muamele ve yaş, engelli olma durumu, cinsel eğilim, din veya inanç ayrımı yapılmaksızın istihdamda ve meslekte eşit muamele konusundaki direktiflere uyum sağlanması gereklidir (TDİR, 2003: 85-86).
2004	Sosyal içerme alanında, engellilerin durumunu iyileştirmek için yapılması gereken daha fazla çalışma bulunmaktadır (TDİR, 2004: 97).
2006	Engellilik de dâhil olmak üzere ayrımcılıkla mücadele alanında herhangi bir gelişme kaydedilmemiştir (TDİR, 2006: 52).
2009	Türkiye’de akıl sağlığı alanında kaygılar mevcuttur. Avrupa İşkenceyi Önleme Komitesi, başta akıl hastalarının kendilerine ve yasal varislerine tedavi için rıza gösterme ya da tedaviyi reddetme fırsatı verilmesinin sağlanması olmak üzere, haklarının korunması için yasal reformlar yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Mahkemeler ve akıl sağlığı kurumları, akıl sağlığı kurumlarına rızası dışında yerleştirmeye ilişkin Medeni Kanun hükümlerini yeterince uygulamamaktadır (TDİR, 2009: 25-26). Yerel seçimlerde engelliler için yeterli olanaklar sağlanmamıştır. Yüksek Seçim Kurulu engellilerin seçim haklarını kullanmaları üzerinde olumsuz sonuçlar doğuran kararlar almıştır (TDİR, 2009: 26).

YILLAR	TESPİTLER
2010	Sosyal bakımdan korunmaya muhtaç ve engellilere yönelik alınan özel tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağını öngören Anayasa değişikliği engelli kişilere yönelik pozitif ayrımcılığın yolunu açmıştır (TDİR, 2010: 28). Sosyal ve ekonomik hayata katılımlarını artırmak amacıyla, engelli kişiler hakkındaki önyargularla mücadeleyle yönelik farkındalık yaratma çabaları yoğunlaştırılmalıdır (TDİR, 2010: 29). Sosyal olarak savunmasız ve/veya engelli kişilerin durumunu geliştirme, sendikal haklarını güçlendirme ve ayrımcılıkla mücadele etme çabaları sürmektedir. Ancak uygulamada bu alanlarla ilgi birçok sorunun ele alınması gerekmektedir (TDİR, 2010: 30).
2011	Yapılan genel seçimler sonucunda gayrimüslimler, kadınlar engelliler ve azınlıklar TBMM’de yetersiz temsil edilmişlerdir (TDİR, 2011: 9). Engelli kişiler lehine pozitif ayrımcılık yapılmasını öngören Anayasa değişiklikleri spesifik tedbirlere dönüştürülemedi (TDİR, 2011: 34). Engelli kişiler hakkındaki önyargularla mücadele etmek ve sosyal ve ekonomik hayata katılımlarını artırmak için daha fazla bilinçlendirme çabalarına ihtiyaç vardır (TDİR, 2011: 34).
2012	Engellilere yönelik pozitif ayrımcılık ilkesi hala gerektiği şekilde somut politika tedbirlerine yansıtılmamıştır (TDİR, 2012: 28). Engelli kişiler hakkındaki önyargularla mücadele etmek için kamuoyu farkındalığının artırılması gerekmektedir (TDİR, 2012: 29).
2013	Engellilik alanında kalıplaşmış yargılarla mücadele için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir (TDİR, 2013: 59).
2014	Milli Eğitim Temel Kanunu ve İş Kanunu’nda engelli bireylere ayrımcılık yapılmaması ilkesi artık açıkça yer almaktadır. Engelliliğe bağlı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa ilişkin hükümler BM Engelli Hakları Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmiştir. Kamu sektöründe istihdamda ayrımcı uygulamalar gözlenmiştir. Üst düzey kamu görevlileri dâhil birçok görevde engelli çalışanların oranı düşüktür. Engelli kişilerin hâkimlik ve savcılık mesleğine girişlerini sınırlandıran hükümler mevcuttur (TDİR, 2014: 57).

1998,1999, 2000, 2001, 2005, 2007, 2008 ve 2015 yılı Düzenli İlerleme Raporları’nda “Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik” alanına ilişkin tespit bulunmamaktadır. Tablo-2’de, engellilerin seçimle gelen organlarda yeterince temsil edilmediği, akıl sağlığı alanında ayrımcılık ve insan hakları ihlallerinin bulunduğu, engelli istihdamında ayrımcılığın devam ettiği, engelliliğe ilişkin ön yargılarla mücadele ve toplumsal bilinçlendirme çabalarının yetersiz olduğu, ayrımcılık ve eşitlik alanındaki mevzuat hükümlerinin somut uygulamalara dönüştürülemediği ve Türkiye’de engelli ayrımcılığının önlenmesi hususunda daha fazla çaba gösterilmesi gerektiği tespitleri öne çıkmaktadır.

Tablo 3: Düzenli İlerleme Raporlarında “Erişilebilirlik” Alanına İlişkin Tespitler

YILLAR	TESPİTLER
2003	Engelli çocukların eğitim hizmetine erişimlerinin artırılması gerekmektedir (TDİR, 2003: 85).
2004	Engelli çocukların okul öncesi ve normal eğitime erişimleri sağlanmalıdır (TDİR, 2004: 97).
2005	Engelli çocukların eğitim hizmetine erişimlerini geliştirmeye daha fazla önem verilmelidir (TDİR, 2005: 113).
2007	Engellilerin eğitim, sağlık, sosyal ve kamu hizmetlerine erişimleri konusunda her hangi bir ilerleme kaydedilmemiştir. Özellikle kamu binalarına erişimde fiziki engeller devam etmektedir. (TDİR, 2007: 19).

YILLAR	TESPİTLER
2008	Engelli kişiler kamu hizmetlerinden yeterince yararlanamamaktadır. Bu durum büyük ölçüde mevcut hizmetler konusunda bilgi sahibi olunamamasından ve başta fiziki engeller olmak üzere hizmetlere erişimde yaşanan sorunlardan kaynaklanmaktadır (TDİR, 2008: 22).
2009	Fiziksel engelliler, esas olarak fiziksel engeller ve bilgi sahibi olmamak nedeniyle hizmetlere erişimde sorunlar yaşamaktadır (TDİR, 2009: 26).
2010	Bu alandaki mevzuatın mevcudiyetine rağmen, engellilerin eğitim ve sağlık hizmetlerine, sosyal hizmetlere ve kamu hizmetlerine erişimleri hâlâ kritik meseleler arasında yer almaktadır (TDİR, 2010: 79). Kamu binalarına erişimde karşılaşılan fiziksel engeller önemli bir sorun teşkil etmektedir (TDİR, 2010: 29).
2011	Engelli kişiler eğitim, sağlık, sosyal ve kamu hizmetlerine erişimde zorluklarla karşılaşmıştır. Yürürlükteki mevzuata rağmen, kamu binalarına erişimde karşılaşılan fiziksel engeller bir sorun olmaya devam etmektedir (TDİR, 2011: 34).
2012	Engelli kişiler eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve kamu hizmetlerine erişimde zorluklarla karşılaşmaya devam etmiştir. Kamu binalarına ve ilgili bütün kuruluşlara erişimde karşılaşılan fiziksel engeller devam etmektedir. Bu sorunun çözümüne yönelik kapsamlı bir yatırım stratejisi mevcut değildir. Kamu kurumlarının engellilere yönelik erişim hizmetleri sunması için zorunlu uyum süresi uzatılmış ve ertelenmiştir (TDİR, 2012: 28).
2013	Engelli çocuklar okul öncesi seviyeden itibaren uygun maliyetli ve kendilerini de kapsayan eğitim hizmetlerine erişimde zorluklarla karşılaşmıştır. Kamu binalarına ve taşımacılık hizmetlerinin çoğuna erişim genellikle sorun olmuştur (TDİR, 2013: 59).
2014	Erişilebilirlik kavramı yeni hükümlerde BM Engelli Hakları Sözleşmesine uygun olarak yeniden tanımlanmıştır. Kentsel çevrede, toplu taşıma hizmetlerinde, elektronik hizmetlerde ve acil durum hizmetlerinde erişilebilirlik ilkesi için AB müktesebatıyla uyumlu, iyileştirilmiş tanımlar getirilmiştir. Kamu binalarına, taşımacılık hizmetlerine, sağlık hizmetlerine ve özellikle eğitim hizmetlerine erişimde sorunlar devam etmiştir (TDİR, 2014: 57).
2015	Kamu hizmetlerine genel anlamda erişim iyidir ancak kamu binaları dâhil, engellilerin bu hizmetlere erişimi sınırlı olmaya devam etmiştir (TDİR, 2015: 13). Yükseköğretime erişim sorun olmaya devam etmektedir. Engelli kişilerin erişiminin artırılması için kamu binalarının uygun hale getirilmesine ilişkin geçiş döneminin uzatılması engelli kişilerin entegrasyonuna aykırı bir durum teşkil etmektedir. Taşımacılık hizmetleri de dâhil olmak üzere, erişim sorunları, yaygın bir sorun olmaya devam etmiştir (TDİR, 2015: 72).

1998,1999, 2000, 2001, 2002 ve 2006 yılı Düzenli İlerleme Raporları'nda "Erişilebilirlik" alanına ilişkin tespit bulunmamaktadır. Bu alan ile ilgili olarak, engellilerin eğitim, sağlık, sosyal hizmetler gibi tüm kamu hizmetlerine ve özellikle kamu binalarına erişimlerinde sorun bulunduğu, yükseköğretime erişimin hala istenilen düzeyde bulunmadığı, mevcut mevzuatın gereği gibi uygulanmadığı, taşımacılık hizmetleri de dâhil olmak üzere erişim sorunlarının devam ettiği tespitleri öne çıkmaktadır.

Tablo 4: Düzenli İlerleme Raporlarında “İstihdam” Alanına İlişkin Tespitler

YILLAR	TESPİTLER
2000	Çalışma Kanunu’nda engellilerin özel ve resmi kurumlarda istihdamı için hükümler bulunmakta, ancak bu konuda uygulama ve icra gerçekleştirilememektedir (TDİR, 2000: 38).
2002	Sosyal politika ve istihdam alanlarında engellilerle ilgili bir gelişme kaydedilmemiştir (TDİR, 2002: 80).
2004	Bir önceki rapor döneminden bu tarafa işe alınan engelli kişi sayısında önemli artış olmuştur (TDİR, 2004: 38).
2007	Engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik kaynaklar artmıştır. İlerlemeyi ölçebilmek için sosyal içerme politikalarını izlemeye yönelik güçlü bir mekanizma kurulması gerekmektedir (TDİR, 2007: 54).
2010	Engelli kişilerin kamu kurumlarında istihdamı, bütçedeki personel kısıtlamalarından muaf tutulmuş, böylece bu kişilerin istihdam imkânlarının iyileşmesinin yolu açılmıştır. Farklı istihdam yöntemlerinin teşvik edilmesi de dâhil, kamuda ve özel sektörde engelli kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için ilave tedbirlerin alınması gerekmektedir (TDİR, 2010: 29).
2011	Engelli kişilerin istihdamını artırmak için sarf edilen çabalar kamu sektöründe belli ölçüde başarı sağlamıştır. Bununla birlikte yeni işler yaratılması ve evde çalışmanın teşvik edilmesi dahil, hem kamu hem de özel sektörde ilave tedbirlerin alınması gerekmektedir (TDİR, 2011: 34).
2012	Engelli kişilerin kamu sektöründe istihdamını artırmak için çabalar devam etmiştir. Ancak alternatif istihdam yöntemleri ve işveren teşviklerinin yanı sıra, engellilerin kamu sektöründe ve özel sektörde istihdam edilebilirliğinin ve bu kişilerin finansmana erişimlerinin artırılması gerekmektedir (TDİR, 2012: 28). Engelli kişilerin istihdam edilebilirliği sorun olmaya devam etmektedir (TDİR, 2012: 66).
2013	Engellilerin kamu sektöründe istihdamıyla ilgili, kısıtlı bir artış olmasına rağmen, özel sektörde istihdam edilmeleriyle ilgili olarak ciddi sorunlar yaşanmaya devam etmektedir (TDİR, 2013: 41). Engellilerin istihdam oranlarının artırılması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir (TDİR, 2013: 42). İşverenlerin engelli kişileri istihdam etmelerine ve korumalı işyerleri oluşturmalarına yönelik mali teşvikler bulunmaktadır fakat engelli kişiler özel sektörde istihdam edilme konusunda zorluklarla karşılaşmışlardır (TDİR, 2013: 59).
2014	Yeni mevzuat engelli kişilere yönelik korumalı işyerlerine ilişkin desteğin kapsamını genişletmiştir. Söz konusu iş yerlerinde çalışan engelli kişilerin maaşları için Hazine desteği sağlanacaktır. Engelli kamu personel istihdamında son yıllarda artış sağlanmıştır (TDİR, 2014: 57).
2015	Ulusal istihdam stratejisi engelli kişileri istihdam etmeyen kurumlar için cezalar öngörmektedir. Bununla birlikte söz konusu grup hala kamu çalışanlarının % 2’sinden azdır. Özel sektörde bu oran daha da düşüktür. Kanun engelli kişilerin hâkimlik ve savcılık mesleklerine girişleri konusunda cesaret kırıcı olmaktadır. Kapsamlı bir yaklaşımın mevcut olmaması nedeniyle engelli kişilerin istihdamının teşvik edilmesine yönelik tedbirlerin sınırlı bir etkisi olmuştur (TDİR, 2015: 56).

1998, 1999, 2001, 2003, 2005, 2006, 2008 ve 2009 yılı Düzenli İlerleme Raporları’nda “İstihdam” alanına ilişkin tespit bulunmamaktadır. Alanla ilgili olarak, mevzuatla çeşitli tedbirler alınmasına rağmen, hem özel sektör hem de kamu sektöründe engelli istihdamının istenilen düzeyde bulunmadığı, özel sektörde istihdam sorununun daha büyük olduğu ve engelli istihdamındaki artışın kısıtlı kaldığı tespitleri öne çıkmaktadır.

Tablo 5: Düzenli İlerleme Raporlarında “Eğitim” Alanına İlişkin Tespitler

YILLAR	TESPİTLER
2002	Engellilerin eğitim hakları alanında gelişme kaydedilmemiş, mevzuat gereği gibi uygulanmamıştır. (TDİR, 2002: 31).
2003	Bir önceki rapordan bu tarafa engelli çocukların okul öncesi zorunlu eğitimini geliştirme yönünde ilerleme sağlanamamıştır (TDİR, 2003: 95). Türkiye’de bu yönde bir mevzuat bulunmakla birlikte, kapasite yetersizdir (TDİR, 2003: 96).
2004	Engelli çocukların okul öncesi eğitime devamı zorunlu olmakla birlikte, devam oranı oldukça düşüktür. Türkiye’nin engelli çocukların okula gönderilmesi için olanaklar sağlamaya ve aileleri ikna etmeye yönelik önemli çalışmalar yapması gerekmektedir (TDİR, 2004: 109).
2006	Engelli çocukların eğitim imkânına kavuşabilmesi için ilave çaba sarf edilmesi gerekmektedir (TDİR, 2006: 17).
2011	Kapsayıcı eğitim hakkındaki mevzuatın tam olarak uygulanması gerekmektedir (TDİR, 2011: 34).
2012	Kapsayıcı eğitim uygulamalarının, mevzuata uygun olarak kapsam ve kalite bakımından artırılması gerekmektedir (TDİR, 2012: 28).
2013	İçermeci mesleki ve hayat boyu öğrenme fırsatları sınırlıdır (TDİR, 2013: 59). Özel sektör kapsamındaki özel eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin izleme, değerlendirme ve denetimine özel önem göstermek gerekmektedir (TDİR, 2013: 59).
2014	Devlet okulları engelli öğrencilere eğitim sunmakla yükümlüdür. Genel olarak engelli öğrencilerin sayısı ve oranı ilköğretimden üniversiteye doğru önemli düşüş göstermektedir. Kapsayıcı mesleki ve hayat boyu öğrenme imkânları sınırlı bir düzeyde kalmıştır ve engelli kişilerin % 41’i okuma yazma bilmemektedir. Bu durum erişim imkânlarının yetersizliğine işaret etmektedir (TDİR, 2014: 57).
2015	İlk ve orta öğretimdeki engelli öğrencilerin sayısı artmaya devam etmiştir. Hayat boyu öğrenme fırsatları sınırlıdır. Engelli kişiler arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı yüksektir (TDİR, 2015: 72). Eğitimin engelli çocuklarda dâhil olmak üzere daha kapsayıcı hale gelmesi yönünde hala ilerleme kaydedilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (TDİR, 2015: 81).

1998, 1999, 2000, 2001, 2005, 2007, 2008, 2009 ve 2010 yılı Düzenli İlerleme Raporları’nda “Eğitim” alanına ilişkin tespit bulunmamaktadır. Bu alanda, ilk ve orta öğretime dâhil olan engelli öğrencilerin sayısında artış olduğu ancak üniversiteye gidebilen engelli sayısının az olduğu, mesleki eğitim ve hayat boyu öğrenme imkânlarının sınırlı bulunduğu, özel eğitim hizmetlerinin izleme, değerlendirme ve denetiminde sıkıntıların mevcut olduğu, eğitimin daha kapsayıcı hale getirilmesi gerektiği tespitleri öne çıkmaktadır.

Tablo 6: Düzenli İlerleme Raporlarında “Sağlık ve Rehabilitasyon” Alanına İlişkin Tespitler

YILLAR	TESPİTLER
2005	Ruhsal engellilerle ilgili sosyal bakım olanaklarının az olması sonucu kişiler sıklıkla gereksiz şekilde kurumlara kapatılmaktadır. Bu kurumlardaki rehabilitasyon ve bakım koşulları ise yetersizdir (TDİR, 2005: 38).
2006	Ruh sağlığı konusunda hizmet kalitesi bakımından kırsal kesimde büyük eksiklikler mevcuttur. Rehabilitasyon merkezlerinin yeterli altyapısı, kaynakları ve nitelikli personeli bulunmamaktadır (TDİR, 2006: 17).
2008	Akıl sağlığı konusunda ilerleme kaydedilmemiştir (TDİR, 2008: 81). Yetersiz genel tıbbi bakım ve tedavi, akıl sağlığı hastanelerinde ve rehabilitasyon merkezlerinde bir sorun olmaya devam etmektedir (TDİR, 2008: 71).
2009	Akıl sağlığı konusunda tedavi programları, fiziksel altyapı ve eğitim konularında ilave çabalar gerekmektedir (TDİR, 2008: 26).
2010	Akıl hastalarının bakım koşulları endişe sebebi olmaya devam etmektedir (TDİR, 2010: 29).
2011	Akıl sağlığı konusu hâlâ endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. Akıl hastalarının haklarının korunması ve bazı tedavi kurumlarının koşullarının iyileştirilmesi yönünde çabalara ihtiyaç vardır (TDİR, 2011: 34).
2012	Mevcut sistemde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin önemli bir yeri vardır ancak teftiş, izleme ve değerlendirme sistemindeki eksiklikler bu merkezlerin etkililiği konusunda şüphe uyandırmaktadır. Hemen her merkezde birçok çocuk kayıtlı görünmekle birlikte (devlet desteği almak amacıyla), bunlar gerçek anlamda kurslara katılmamaktadır. Denetimler yeterince derin değildir ve sağlanan hizmetlerin içeriğini kapsamamaktadır (TDİR, 2012: 28-29).
2013	Gelişimsel/engellilik riskleri bulunan çocukların uluslararası standartlar doğrultusunda belirlenmesi ve desteklenmesine ilişkin kapasitenin artırılması gerekmektedir (TDİR, 2013: 58).
2015	Erken ve yerinde teşhisin yetersiz olması engelli veya gelişimsel gecikmesi olan birçok çocuğun uygun hizmetlere erken erişimini aksatmaktadır (TDİR, 2015: 72).

1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2007 ve 2014 yılı Düzenli İlerleme Raporları’nda “Sağlık ve Rehabilitasyon” alanına ilişkin tespit bulunmamaktadır. Bu alana ilişkin olarak, akıl sağlığı alanının endişe verici olduğu, erken ve yerinde teşhisin yetersiz olduğu, bazı sağlık kurumlarının ve rehabilitasyon merkezlerinin koşullarının iyileştirilmesi gerektiği ve özellikle rehabilitasyon merkezlerinin teftiş, izleme ve denetiminin etkililiği konusunda sorunlar bulunduğu ve buralarda nitelikli personel, alt yapı ve kaynak sorunları olduğu tespitleri öne çıkmaktadır.

Tablo 7: Düzenli İlerleme Raporlarında “Sosyal Yardım ve Hizmetler” Alanına İlişkin Tespitler

YILLAR	TESPİTLER
2002	Engellilerin sosyal hakları alanında gelişme kaydedilmemiş mevzuat gereği gibi uygulanmamıştır. (TDİR, 2002: 31). Engelli kişilerin durumlarının iyileştirilmesi için ilave çalışmalar yapılması gerekmektedir (TDİR, 2002: 83).
2003	Sosyal kapsayıcılık ve sosyal koruma konularında bir önceki rapor döneminden bu tarafa bir gelişme kaydedilmemiştir (TDİR, 2003: 83). Bu alanlarda engellilerin durumlarının iyileştirilmesi için yapılması gereken çok çalışma bulunmaktadır (TDİR, 2003: 85).
2006	Aileleriyle yaşayan ruhsal engelliler devletten çok az yardım almaktadır (TDİR, 2006: 17).



YILLAR	TESPİTLER
2008	Engellilerin bakım hizmetlerine ayrılan kaynaklarda artış yaşanmıştır (TDİR, 2008: 22). Toplum temelli hizmetler, kurumsallaşmaya alternatif olarak yeterince gelişmemiştir ve kaynaklar ihtiyaçlara göre sınırlı kalmaya devam etmektedir (TDİR, 2008: 22).
2009	Kurumsallaşmış hizmetlere bir alternatif olarak toplum temelli hizmetler, yeterince gelişmiş değildir (TDİR, 2009: 26).
2012	Engelliler için evde bakım hizmetleri yaygınlaştırılmıştır (TDİR, 2012: 28). Engellilere ve yaşlılara yönelik hizmetler genişletilmiştir, ancak sosyal bakımdan korunmaya muhtaç ve engelli kişilerin korunması için hala ciddi çaba gösterilmesi gerekmektedir (TDİR, 2012: 29).
2013	Sosyal güvenlik kapsamında olmayan ihtiyaç sahibi yaşlı ve engelli vatandaşlar için aylık sosyal yardım ödemeleri başlatılmıştır (TDİR, 2013: 42). Çocuklara, yaşlılara ve engellilere kurum dışı bakım hizmetlerinin sunumu devam etmiştir (TDİR, 2013: 42). Engelliler ve yaşlılar için evde bakım hizmetlerinin kapsamı artırılmıştır (TDİR, 2013: 59).
2014	Toplum temelli hizmetlere geçiş konusunda bazı ilerlemeler kaydedilmiştir. Engellilere ve yaşlılara yönelik evde bakım hizmetleri artmıştır. Ayakta tedavi hizmeti sunan ve zorla hastaneye yatırılma vakalarını azaltan çok sayıda toplum ruh sağlığı merkezi kurulmuştur. Türk Ceza Kanunu ile ayrımcılıkla mücadele düzenlenmekte ve dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi görüş, felsefi inanç, din, mezhep ve benzerleri temelinde ayrımcılık yapılması yasaklanmaktadır. Bu kanunda nefret suçlarını da içeren ve ayrımcılığa yönelik cezaları artıran değişiklikler yapılmıştır (TDİR, 2014: 57).
2015	Engelli kişiler için sosyal yardım sistemi, kapsanan yararlanıcıların sayısındaki ve kurumsal ve yarı kurumsal bakım merkezleri ve hizmetlerinin kapasitesindeki artış ile genişletilmiştir (TDİR, 2015: 56). Evde bakım hizmetleri için mali teşvik alanların sayısı artmıştır. Toplum temelli hizmetlere geçiş devam etmiştir. Bu durum bakım hizmetleri sunan kişiler için artırılmış rehberlik ve eğitim ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Çevreleri, sosyal tutum ve hizmetlerin kalitesi bakımından engelli kişilerin entegrasyonu ve güçlendirilmesi konusunda önemli eksiklikler sürmektedir (TDİR, 2015: 56).

1998, 1999, 2000, 2001, 2004, 2005, 2007, 2010 ve 2011 yılı Düzenli İlerleme Raporları'nda "Sosyal Yardım ve Hizmetler" alanına ilişkin tespit bulunmamaktadır. Tablo incelendiğinde, sosyal yardım hizmetlerinden yararlanan engellilerin sayısının arttığı, bu alana ayrılan mali kaynakta artış bulunduğu, toplum temelli hizmetlere geçişin devam ettiği ancak bakım hizmetleri sunan kişilerin eğitim ve rehberlik hizmetine ihtiyaç duyduğu ve hizmetlerin kalitesi açısından önemli eksiklikler bulunduğu temel tespitler olarak yer almaktadır.

Tablo 8: Düzenli İlerleme Raporlarında "Mevzuat" Alanına İlişkin Tespitler

YILLAR	TESPİTLER
2000	Türkiye'de engelliler için bir ulusal program bulunmamaktadır (TDİR, 2000: 38).
2003	Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın engelli haklarına yönelik 15. maddesini henüz kabul etmemiştir (TDİR, 2003: 33). Engellilere yönelik çalışmaların artırılması önerilmiştir. Yeni İş Kanununda 50'den fazla işçi çalıştıran işverenlere engelli kişiler istihdam etme zorunluluğu getirilmiştir (TDİR, 2003: 33-83).
2004	2004 yılında çıkarılan bir genelge ile 50'den fazla işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarında en az % 3 engelli ve eski hükümlü çalıştırılması zorunlu kılınmıştır (TDİR, 2004: 38, 95). Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın engelli haklarına yönelik

YILLAR	TESPİTLER
	15. maddesini hâlâ kabul etmemiştir (TDİR, 2004: 38). İstihdamda eşit muamele ilkesini tanıyan yeni İş Kanunu'nun 2003 yılında çıkarılmasına rağmen, bu alanda hâlâ din, dil, ırk, cinsiyet ve engellilik gibi tüm yasaklanmış gerekçelerle ayrımcılık yapılmamasına ilişkin mevzuat eksikliği vardır (TDİR, 2004: 26).
2005	Engelliler Yasası Temmuz 2005'te kabul edilmiştir. Yasa ile engelli insanlara ayrımcılıkla mücadele ihtiyacı bulunduğu vurgulanmakta ve yeni Türk Ceza Yasası çerçevesinde engelliliğe yönelik ayrımcılığın suç olduğu kabul edilmektedir (TDİR, 2005: 38). Yasa farklı engel türlerinin sınıflandırılması için rehber ilkeler sağlamak ve bakım hizmetleri, rehabilitasyon erken teşhis istihdam ve engellilerin eğitimine ilişkin hükümler içermektedir. Yasa ile ayrıca işverenlere ve kamu kurumlarına iş yerinde gerekli fiziksel düzenlemeleri yapma zorunluluğu getirmektedir (TDİR, 2005: 113). Türkiye'de ruh sağlığı ile ilgili bir yasa bulunmamaktadır (TDİR, 2005: 38). Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın bedensel veya ruhsal engellilerin mesleki eğitim, rehabilitasyon ve sosyal yerleştirme haklarına yönelik 15. maddesini hâlâ kabul etmemiştir (TDİR, 2005: 39). Ayrımcılıkla mücadele kapsamında, mevzuat açısından gelişmeler kaydedilmekle birlikte, yine de dil, din, ırk, cinsiyet, etnik köken ve engellilik gibi alanlarda AB yönergelerinin tamamen aktarımı gerekmektedir (TDİR, 2005: 113).
2006	Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın çocukların ve gençlerin korunma hakkı ve engellilerin hakları ile ilgili hükümlerine daha önce koyduğu çekinceleri kaldırmıştır (TDİR, 2006: 10). 2005 yılında yürürlüğe giren Engelliler Kanunu'nu takiben uygulamaya dönük çeşitli mevzuat hükümleri çıkarılmıştır. Bunlar iş yeri ve eğitim hizmetleri alanlarındadır (TDİR, 2006: 17). Engelli bireylerin istihdamı için bir eylem planı hazırlanmıştır (TDİR, 2006: 52). Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa ilişkin AB yönergelerinin aktarımı tamamlanmamıştır (TDİR, 2006: 52).
2007	Türkiye, BM'nin Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme'sini Mart ayında imzalamıştır (2007: 11). Engellilik alanında veri ve araştırma eksikliği bilgiye dayalı politika belirlenmesini önlemektedir (TDİR, 2007: 62). Engelli kişilere dair kanun ve ilgili düzenlemelerin uygulanması engellilerin hakları ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi bakımından önem taşımaktadır (TDİR, 2007: 19). Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa ilişkin AB direktiflerinin aktarımı tamamlanmamıştır (TDİR, 2007: 55).
2008	Engellilerin Haklarına İlişkin BM Sözleşmesi'nin onay süreci beklenmemiştir (TDİR, 2008: 10). 2008 Mayıs ayında gençlerin, kadınların ve engellilerin istihdam edilmelerini teşvik etmek için bir istihdam paketi kabul edilmiştir. Pakette engelli istihdamını teşvik amacıyla, engellilerin sosyal güvenlik primlerinin devlet tarafından karşılanması hususu yer almaktadır (TDİR, 2008: 35-63) Acil bakıma ihtiyaç duyan engellilerin hemen yerleştirilmeleri için bir genelge yayınlanmıştır (TDİR, 2008: 22). Engelli olan kişiler ile zihinsel engellilerin bakım koşulları konusunda veri ve araştırma eksikliği bilgiye dayalı politika belirlenmesini önlemektedir (TDİR, 2008: 22).
2009	Türkiye 18 Aralık 2008 tarihinde yürürlüğe giren BM Engelli Hakları Sözleşmesi'ni onaylamıştır. Bu Sözleşmenin İhtiyari protokolü Eylül 2009'da imzalanmıştır. (TDİR, 2009: 13). Engellilerin sorunlarına çözüm bulmak amacıyla kamu tarafından finanse edilen çeşitli projeler başlatılmıştır (TDİR, 2009: 25). Engelli kişiler ve akıl hastalarının bakım koşulları konusunda kapsamlı veri mevcut değildir (TDİR, 2009: 26). Bakanlar Kurulu Temmuz 2009'da, idarenin vatandaşlara daha iyi kamu hizmeti sunmasına yönelik esas ve usulleri belirleyen bir Yönetmelik yayımlamıştır. Bu esas ve usuller, e-hizmet ve bilgi sunumunun geliştirilmesi, hizmet standartları oluşturulması ve engellilere yönelik tedbirler

YILLAR	TESPİTLER
	alınması konularına odaklanmaktadır (TDİR, 2009: 9).
2010	Çocuklar, yaşlılar ve engelliler için pozitif ayrımcılığın önünü açan bir Anayasa değişikliği yapılmıştır (TDİR, 2010: 70). 2010, “Herkes İçin Ulaşılabilirlik Eylem Yılı” olarak ilan edilmiştir. Ancak Ulaşılabilirlik Stratejisi ve Eylem Planı henüz kabul edilmemiştir (TDİR, 2010: 29). Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa ilişkin AB müktesebatı iç hukuka aktarılmamıştır (TDİR, 2010: 71). Engelli kişiler ve akıl hastalarına ilişkin bilgi ve araştırma eksikliği, bilgiye dayalı politika oluşturma önünde bir engel olarak kalmayı sürdürmektedir (TDİR, 2010: 29).
2011	Ulaşılabilirlik Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı kabul edilmiştir (TDİR, 2011: 34). Engelli kişiler ve akıl hastalarına ilişkin bilgi ve araştırma eksikliği, bilgiye dayalı politika oluşturma önünde bir engel olmayı sürdürmektedir (TDİR, 2011: 34). Çocuklar ve engelli kişiler için evde bakım hizmetlerinin iyileştirilmesini öngören, 2011-2013 dönemini kapsayan “Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı” kabul edilmiştir (TDİR, 2011: 79).
2012	Ulaşılabilirlik Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı'nın uygulamasının sınırlı kalmıştır (TDİR, 2012: 28). Engelli kişiler ve akıl hastaları hakkında resmi ve güvenilir veriler ve araştırmaların eksik olması, bilgiye dayalı politika geliştirilmesine engel olmaktadır (TDİR, 2012: 28). Korunmaya muhtaç gruplara ulaşmak için hedeflenen politikalar da dâhil, politikaları şekillendirme, uygulama, izleme ve değerlendirme kapasitesinin artırılması gerekmektedir (TDİR, 2012: 66). Sosyal bakımdan korunmaya muhtaç ve/veya engelli kişiler ile ilgili olarak çok sınırlı ilerleme kaydedilmiştir (TDİR, 2012: 73).
2013	Sosyal bakımdan korunmaya muhtaç ve/veya engelli kişiler ile ilgili olarak farkındalığın artırılmasına yönelik hükümetin desteklediği pilot bir faaliyet gerçekleştirilmiştir (TDİR, 2013: 59). Ulaşılabilirlik Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı'nın uygulamasının sınırlı kalmıştır (TDİR, 2013: 59).
2014	Sosyal bakımdan korunmaya muhtaç ve/veya engelli kişilerin durumunda iyileşme sağlamayı amaçlayan 6518 sayılı Kanun kabul edilmiştir. Ulaşılabilirlik Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı'nın uygulamasına yönelik çalışmalar devam etmiştir. BM standartlarına uyumsuzluk konusunda açık bir izleme sistemi bulunmamaktadır. Türkiye’de bir ruh sağlığı kanunu bulunmamaktadır (TDİR, 2014: 57).
2015	TBMM engelli kişilerin toplumsal entegrasyonu konusunda bir bireysel şikâyet mekanizması oluşturan BM engelli Hakları Sözleşmesi İhtiyari Protokolü’nü kabul etmiştir (TDİR, 2015: 71). Türkiye’de bir ruh sağlığı kanunu henüz bulunmamaktadır (TDİR, 2015: 72).

1998, 1999, 2001 ve 2002 yılı Düzenli İlerleme Raporları’nda “Mevzuat” alanına ilişkin tespit bulunmamaktadır. Engelli Yasası’nın çıkarılması, BM Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme ve İhtiyari Protokol’ün imzalanması, Anayasa değişikliği ile pozitif ayrımcılık ilkesinin kabul edilmesi, Ceza Kanunu’nda engelli ayrımcılığının suç sayılması, Ulaşılabilirlik Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı’nın kabul edilmesi mevzuat alanına ilişkin olumlu gelişmeler olarak kaydedilmiştir. Ancak Türkiye’de bir ruh sağlığı kanununun bulunmaması, Ulaşılabilirlik Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı’nın uygulamasının sınırlı kalması, engelli kişiler ve akıl hastalarına ilişkin bilgi, veri ve araştırma eksikliği nedeniyle bilgiye dayalı politika oluşturulamaması, AB müktesebatının iç hukuka gerektiği gibi aktarılamaması olumsuz gelişmeler olarak görülmektedir. Bununla birlikte politika şekillendirme, uygulama, izleme ve değerlendirme kapasitesinin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Tablo 9: Düzenli İlerleme Raporlarında “Kurumsal Yapı” Alanına İlişkin Tespitler

YILLAR	TESPİTLER
2000	Engellilerin sorunları ile ilgilenen Sağlık, Çalışma, Milli Eğitim Bakanlıkları, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ve İş ve İşçi bulma Kurumu gibi bazı kurumların bulunmaktadır (TDİR, 2000: 38).
2002	Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın idari kapasitesinin güçlendirilmesine büyük önem verilmelidir (TDİR, 2002: 83). Müktesebatta öngörüldüğü üzere bir Eşitlik Kurumu'nun kurulması yönünde adımlar atılmalıdır (TDİR, 2002: 83).
2003	Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın idari kapasitesinin güçlendirilmesine daha fazla önem verilmelidir (TDİR, 2003: 85).
2004	Engelliler için merkezi ve merkezi olmayan yapı ve imkânların güçlendirilmesine daha fazla önem verilmelidir (TDİR, 2004: 97).
2005	Engelliler için merkezi ve merkezi olmayan yapı ve tesislerin (toplumsal hizmetler ve kuruluşlar) güçlendirilmesine daha fazla önem verilmelidir (TDİR, 2005: 113).
2006	Engelliler için merkezi olmayan yapıların ve hizmetlerin sağlanması için ilave çaba gösterilmesi gerekmektedir (TDİR, 2006: 17).
2009	Türkiye'de akıl sağlığı kurumlarının denetimini gerçekleştirecek bağımsız bir birim bulunmamaktadır (TDİR, 2008: 26).
2010	BM Engelli Hakları Sözleşmesi ve İhtiyari Protokolünün uygulanmasını izlemeye yönelik ulusal bir mekanizma henüz oluşturulmamıştır (TDİR, 2010: 29).
2011	BM engelli Hakları Sözleşmesi ve İhtiyari Protokolünün uygulanmasını izlemeye yönelik ulusal bir mekanizma henüz oluşturulmamıştır (TDİR, 2011: 34). Akıl hastanelerinin izlenmesinden ve teftişinden sorumlu bağımsız bir organ kurulmamıştır (TDİR, 2011: 34). Sosyal koruma, sosyal yardım, kadınlar, çocuklar, engelliler ve aile konularından sorumlu olan bazı kurumları, bu alandaki kurumsal dağınıklığın giderilmesi amacıyla birleştiren bir Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuştur (TDİR, 2011: 79).
2012	BM Engelli Hakları Sözleşmesi ve İhtiyari Protokolü ile uyumlu ulusal bir izleme mekanizma henüz oluşturulmamıştır (TDİR, 2012: 28). Akıl hastanelerinin izlenmesinden ve denetiminden sorumlu bağımsız bir birim hala kurulamamıştır (TDİR, 2012: 29).
2013	Türkiye'nin de imzaladığı BM Engelli Hakları Sözleşmesi'ne uyum sağlanması amacıyla Engelli Hakları İzleme ve Değerlendirme Kurulu kurulmuştur. Bununla birlikte BM Engelli Hakları Sözleşmesi uyarınca ulusal bir izleme mekanizması henüz oluşturulamamıştır (TDİR, 2013: 42). Akıl hastanelerinin izlenmesinden ve denetlenmesinden sorumlu bağımsız bir yapı bulunmamaktadır (TDİR, 2013: 60).
2014	Yükseköğretim kurumlarında engellilik danışma ve koordinasyon merkezlerinin kurulması gerekmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı psiko-sosyal engeli olan kişilerin topluluk içerisinde yaşayabildiği “Umut Evleri” açmıştır. Türkiye'de ruh sağlığı kurumlarının izlenmesinden ve denetlenmesinden sorumlu bağımsız bir yapı bulunmamaktadır (TDİR, 2014: 57).
2015	Türkiye'de ruh sağlığı alanında hizmet veren kurumlarının izlenmesinden sorumlu bağımsız bir birim bulunmamaktadır (TDİR, 2015: 72).

1998, 1999, 2001, 2007 ve 2008 yılı Düzenli İlerleme Raporları'nda "Kurumsal Yapı" alanına ilişkin tespit bulunmamaktadır. Sosyal koruma, sosyal yardım, kadınlar, çocuklar, engelliler ve aile konularından sorumlu olan bazı kurumları, bu alandaki kurumsal dağılımının giderilmesi amacıyla birleştiren bir Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulması, BM Engelli Hakları Sözleşmesi'ne uyum sağlanması amacıyla Engelli Hakları İzleme ve Değerlendirme Kurulu'nun oluşturulması ve psiko-sosyal engeli olan kişilerin topluluk içerisinde yaşayabildiği Umut Evleri'nin açılması olumlu gelişmeler olarak kaydedilmiştir. Fakat akıl ve ruh sağlığı alanında hizmet veren kurumların izlenmesi ve denetlenmesinden sorumlu bağımsız bir birimin bulunmaması bir sorun olmaya devam etmektedir.

#### 4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

2001 yılında hazırlanan Ulusal Rapor incelendiğinde, engelli politikalarına yeterince önem verilmediği, engelliliğin sadece istihdam boyutuyla ele alındığı görülmektedir. 2003 ve 2008'de gözden geçirilen programda engellilik konusu daha kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve eğitim dışındaki alanların her birine ilişkin politika üretme taahhüdünde bulunulmuştur. Engellilerin eğitime ilişkin bir politika taahhüdünde bulunulmaması ise önemli bir eksikliklerdir.

Düzenli İlerleme raporlarından elde edilen bulgulara göre, 1998-2015 dönemi içerisinde, belirlenen alanlara ilişkin olumlu gelişmelerin sağlandığı ve engelli politikaları açısından Ulusal Programda yer alan taahhütler çerçevesinde ilerleme kaydedildiği görülmektedir. Ancak, bu ilerlemenin istenilen düzeyde olmadığı ve hemen her alanda sorunların devam ettiği de diğer bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre, Türkiye'nin engelli politikaları açısından en sıkıntısız alanlarının "mevzuat" ve "kurumsal yapılanma" olduğu görülmektedir. Türkiye'nin son dönemde atmış olduğu adımlar memnuniyetle karşılanmıştır. Bu alanlardaki temel eleştiri noktası AB müktesebatının iç hukuka gerektiği gibi aktarılamaması ve akıl ve ruh sağlığına ilişkin mevzuat ve kurumsal yapılanma eksikliğidir.

Ayrımcılık yasağı ve eşitlik, erişilebilirlik, istihdam, eğitim, sağlık ve rehabilitasyon ve sosyal yardım alanlarında ise geçmişe oranla iyileşme görülmesine karşın mevcut durum yeterli görülmemekte ve Türkiye'den bu alanlarda iyileştirme sağlaması için daha fazla çaba sarf etmesi talep edilmektedir.

Ulusal Rapor ve Düzenli İlerleme Raporları, "taahhütler ve tespitler" noktasında ele alındığında iki temel sonuç ortaya çıkmaktadır. Birincisi taahhütler noktasında Türkiye süreci içerisinde olumlu gelişme kaydetmiştir. İkincisi ise, engelli politikaları açısından temel sorun mevzuatın uygulamaya gerektiği gibi aktarılamamasıdır.

Elde edilen bulgular engelli modelleri çerçevesinde ele alındığında, medikal modelden sosyal model ve hak temelli yaklaşıma doğru bir dönüşüm açıkça görülmektedir. Ancak bu noktada da temel sorun uygulama konusundadır. 2001 yılında hazırlanan Ulusal Rapor daha çok medikal modelin anlayışını yansıtırken 2003 ve 2008 yılı raporları sosyal model ve hak temelli yaklaşımın bir sonucudur.

Benzer bir durum Düzenli İlerleme Raporlarında da mevcuttur. Özellikle 5378 sayılı Engelliler Kanunu'nun kabul edildiği 2005 yılından sonra mevcut tespitler göz önüne alındığında, Türkiye'nin sosyal model ve hak temelli yaklaşım çerçevesinde politikalar ürettiği, ancak bunları uygulamaya geçirmekte sıkıntılar yaşadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

AB sosyal politikası genel olarak birliği oluşturan devletlerin kendi mevzuatları çerçevesinde gelişim gösterse de 1990'lardan itibaren birlik düzeyinde ortak bir sosyal politika oluşturma çabaları hız kazanmıştır (Gülmez, 2008: vii). Engellilik ise ortak sosyal politika alanının en önde gelen parçalarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. AB'nin engelli müktesebatının temellerini ise ayrımcılık yasağı ve fırsat eşitliği ilkeleri oluşturmaktadır.

İlk dönem ilerleme raporlarında, özellikle 1998-2005 yılları arasında, Türkiye'nin engelli politikalarına ilişkin sınırlı olarak tespitte bulunduğu görülmektedir. Bu dönem, AB'nin de engelli politikalarını geliştirmeye çalıştığı bir sürece denk gelmektedir. Benzer bir biçimde ülkemizde de engelli politikalarının sistematik bir şekilde ele alınışı 1990'lı yılların ortalarından itibaren başlamış ve engellilere yönelik çerçeve bir kanun ancak 2005 yılında çıkarılabilmektedir. Bu dönemden önce, engellilere ilişkin haklar ve kamu politikaları bağımsız, çok sayıda farklı mevzuat hükmü ile düzenlenmeye çalışılmıştır. Ancak bir taraftan BM'nin bu alanda attığı adımlar, diğer taraftan AB'ye üyelik sürecinin getirdiği sorumluluklar Türkiye'nin engelli politikalarını da dönüştürmüş ve engellilik alanını görünür bir hale getirmiştir. Ancak Türkiye'nin bu alanda sadece kamu yönetimi olarak değil, toplum olarak da daha fazla çaba sarf etmesi gerekmektedir.

#### KAYNAKÇA

- ARIKAN, Ç. (2002). "Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım", *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, ss. 11-25.
- AYSOY, M. (2004). *Avrupa Birliği Sürecinde Özürlüler Politikası*, Açık Kitaplar, İstanbul.
- AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI (2013). *Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Yargı ve Temel Haklar Fırlı*, Ankara: Avrupa Birliği Bakanlığı Yayını.
- AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI, Türkiye-AB İlişkileri, [http://www.ab.gov.tr/files/rehber/03\\_rehber.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/rehber/03_rehber.pdf), 13.05.2016.
- AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI, Türkiye-AB Katılım Müzakereleri, [http://www.ab.gov.tr/files/rehber/06\\_rehber.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/rehber/06_rehber.pdf), 14.05.2016.
- BARNES, C. (2012). *The Social Model Of Disability: Valuable or Irrelevant?* <http://www.mcgill.ca/files/osd/TheSocialModelofDisability.pdf>, 11.04.2014.
- BAŞARAN, S. (2011). "Yerel Yönetimlerde Özürlü Hizmetlerine İlişkin Yöntem, Süre ve Yaptırım", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, ss. 11-25.
- BEAULAUER, R. L. ve TAYLOR, S. H. (2007). "Social Work Practice With People With Disabilities In The Era Of Disability Rights", *Psychological And Social Impact Of Illness And Disability (5th Edition)*, (Ed.) DELL, A. E. O. ve POWER P. W., Springer Publishing Company, New York, ss. 53-75.
- BRICOUT, J. C. vd. (2004). "Linking Models of Disability For Children With Developmental Disabilities", *Journal Of Social Work In Disability & Rehabilitation*, Vol. 3 (4), ss. 45-67, [http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J198v03n04\\_04#.U0fgo6IWeZQ](http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J198v03n04_04#.U0fgo6IWeZQ), 11.04.2014.
- BURCU, E. (2007). *Türkiye'de Özürlü Birey Olma: Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

- CLIFFORD, J. “The UN Disability Convention And Its Impact On European Equality Law”, The Equal Rights Review, Volume 6, 2011, ss. 11-25, [http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/ERR06\\_jarlath\\_article.pdf](http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/ERR06_jarlath_article.pdf), 19.06.2014.
- COOPER, J. (2000). “Improving The Civil Rights Of People With Disabilities Through International Law”, Law Rights And Disability, (Ed.) COOPER, J., Jessica Kingsley Publishers, London, ss. 59-81.
- ÇAĞLAR, S. (2009). Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin Eğitim Hakkı ve Devlet Yükümlülükleri, Beta Yayınları, İstanbul.
- ENGELLİ HAKLARINA İLİŞKİN SÖZLEŞME (2006). [http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention\\_accessible\\_pdf](http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf), 08.04.2014.
- ERDUGAN, F. E. (2010). Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği, Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- GÖKMEN, F. (2007). “Türkiye’de Özürlü Haklarının Gelişimi”, Öz-Veri Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, ss. 1085-1106.
- GÜLCAN, M. G. (2007). “Ulusal Programda ve İlerleme Raporlarında Eğitim”, Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, ss. 21-40.
- GÜLMEZ, M. (2008). Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- GÜNEYSU, G. (2013). “Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması”, Temel İnsan Hakları Bilgisi-II, (Ed.) AVCI, M., Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss. 2-23.
- HAMMARBERG, T., (2012). Avrupa’da İnsan Hakları, (Çev.) EKMEKÇİ, A., İletişim Yayınları, İstanbul.
- KERMAN, U. vd., (2013). “Avrupa Birliği’nin Türk Kamu Yönetiminden Demokratikleşme Beklentileri: İlerleme Raporları Üzerinden Bir Analiz (1998-2012)”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, ss. 85-99.
- KOLAT, S. (2010). Avrupa Birliği Sosyal Politikası Çerçevesinde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Yansımaları, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- LANG, R. (2007). “The Development And Critique Of The Social Model Of Disability”, Working Paper, Leonard Cheshire Disability And Inclusive Development Centre, <http://www.ucl.ac.uk/lc-ccr/centrepublishations/workingpapers/ray>, 12.04.2014.
- ÖZİDA (2001). Özürlüler İçin Ülke Raporu: 1995-2000, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- ÖZİDA ve DİE (2004). Türkiye Özürlüler Araştırması 2002, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.
- ÖZER, M. A. (2009). “Avrupa Birliği’ne Tam Üyeliğin Eşiğinde Türkiye”, Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 16, Sayı 1, ss. 89-105.

- PFEIFFER, D. (2005). “The Conceptualization of Disability”, *Ending Disability Discrimination: Strategies For Social Workers*, (Ed.) MAY, G. E. ve RASKE M. E., Pearson Education, Boston.
- QUINN, G. vd. (2002). “Human Rights And Disability”, New York: United Nations Publication, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HRDisabilityen.pdf>, 12.06.2014.
- RIOUX, M. H. ve VALENTINE, F. (2005). “Does Theory Matter? Exploring The Nexus Between Disability Human rights And Public Policy”, *Critical Disability Theory: Essays In Philosophy, Politics, Policy And Law*, (Ed.) POTHIER D. ve DEVLIN R., UBC Press, Vancouver, BC, CAN, ss. 47-69.
- SEYYAR, A. (2008). “Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası: Özürlü dostu Yerel sosyal Politikalar”, *Yerel Siyaset Dergisi*, Sayı 27, ss. 80-85, <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/makale.asp>, (21.04.2014).
- YANIK, M. (2008). “1982 Anayasası’nın İnsan Hakları Anlayışının Uluslararası Belgeler ve Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XII, Sayı 1-2, ss. 1133-1161.
- TÜİK (2011). “Nüfus ve Konut Araştırması 2011”, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15843>, 02.09.2014.
- TÜRKİYE ULUSAL PROGRAMI (2001). <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=195&l=1>, 27.08.2014.
- TÜRKİYE ULUSAL PROGRAMI (2003). <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=196&l=1>, 27.08.2014.
- TÜRKİYE ULUSAL PROGRAMI (2008). <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=42260&l=1>, 27.08.2014.
- ÜNAL, Ş. (1994). “İnsan Haklarının Tarihi Felsefi ve Hukuki Temelleri”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı 1, ss. 41-74.
- WHO (2011a). “Dünya Engellilik Raporu: Yönetici Özeti”, <http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1328710754698/YoneticiOzeti.pdf>, 07.04.2014.
- WHO (2011b). “World Report On Disability”, [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf), 09.04.2014.
- 1998 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_1998.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf), 03.09.2014.
- 1999 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_1999.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf), 03.09.2014.
- 2000 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2000.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf), 03.09.2014.
- 2001 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2001.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf), 03.09.2014.



- 2002 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2002.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf), 03.09.2014.
- 2003 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2003.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf), 07.09.2014.
- 2004 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2004.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf), 07.09.2014.
- 2005 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2005.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf), 07.09.2014.
- 2006 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2006.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf), 07.09.2014.
- 2007 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2007.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf), 07.09.2014.
- 2008 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2008.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf), 07.09.2014.
- 2009 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2009.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf), 07.09.2014.
- 2010 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2010.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf), 07.09.2014.
- 2011 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf), 08.09.2014.
- 2012 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2012\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf), 08.09.2014.
- 2013 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2013\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf), 08.09.2014.
- 2014 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.abgs.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf), 11.06.2015.
- 2015 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporu, [http://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015\\_turkiye\\_raporu.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf), 11.04.2016.

## TÜRKİYE’DE SOSYAL BELEDİYECİLİK ANLAYIŞI: DENİZLİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### TURKEY’S SOCIAL MUNICIPALITY APPROACH: EXAMPLE OF DENİZLİ METROPOLITAN MUNICIPALITY

**Bilgehan MERMER<sup>2</sup>**  
**Yrd. Doç. Dr. Ceyda ŞATAF<sup>3</sup>**  
**Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ<sup>4</sup>**

#### ÖZ

*II. Dünya savaşı sonrası gelişen sosyal refah devleti anlayışı, toplumda risk teşkil eden kişi ve grupları (yaşlılar, engelliler, yoksullar) topluma kazandırmaya yönelik faaliyetleri ile ön plana çıkmıştır. Toplumun devamının sağlanması ve huzurlu bir ortam oluşabilmesi için devletler sürekli sosyal politikalar üretmek zorundadır. Bu politikaların yerelde uygulanma şekli olan sosyal belediyecilik ise toplumun genellikle dışlanmış, yoksul ve hasta gruplarına yönelik; insanı ve genel anlamda toplumu merkeze alarak üretilen sosyal politikaların adıdır. Yoksul ve muhtaç olan kimselere yönelik yapılan aşevi, giyecek, gıda, ilaç, kırtasiye yardımları, yakacak yardımı, öğrencilere verilen burs gibi sosyal yardım merkezli faaliyetler, sosyal belediyeciliğin başlangıcını oluşturmakta ve her geçen gün yaygınlaştığı görülmektedir.*

*Çalışmada sosyal belediyeciliğin teorik temelleri verildikten sonra, Denizli Büyükşehir Belediyesi örneğinde sosyal belediyecilik hizmetlerine yönelik algı ve faydalanma düzeyini ele alan ampirik bir araştırmaya yer verilmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Refah Devleti, Sosyal Belediyecilik, Sosyal Yardım, Sosyal Hizmet, Denizli Büyükşehir Belediyesi

**Jel kodları:** H53, H55, H75, H76, I31.

#### ABSTRACT

*After World War II, developing welfare state approach, people and groups that constituted a risk society (the elderly, disabled, poor) has come to the fore with activities aimed to give to the community. Ensuring the continuation of society and the state for the formation of a peaceful environment is difficult to continuous produce social policies. Social municipality with the way the local of this policy, and society often excluded, for the poor and patients; human and community center in general terms, taking the name of social policies produced. It made for people who have poor and needy soup kitchen, clothing, food, medicine, stationery, fuel assistance, welfare-based activities such as scholar ships granted to students, to create the initial social municipality and is seen as widespread with each day.*

<sup>1</sup> Bu çalışma Yrd. Doç. Dr. Ceyda Şataf danışmanlığında hazırlanan ve Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen 4402 YL1-15No’lu Yüksek Lisans Tez projesinden oluşturulmuştur.

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, bilgehan\_mermer@hotmail.com.

<sup>3</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, ceydasataf@sdu.edu.tr

<sup>4</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset ve Kamu Yönetimi Bölümü, nilufernegiz@sdu.edu.tr

*In this study, after the theoretical foundations of social municipality, Denizli Metropolitan Municipality to address the level of perception and benefit for social municipality services, for example, is given in empirical research.*

**Keywords:** *Social Welfare State, Social Municipality, Social Assistance, Social Service, Denizli Metropolitan Municipality*

**Jel Codes:** *H53, H55, H75, H76, I31.*

## GİRİŞ

Sosyal refah devleti, sosyal refahın maksimizasyonu sağlamak amacıyla devletin ekonomiye aktif müdahalelerde bulunmasını öngören bir devlet modelidir. Sosyal refah devletin temel hedefi piyasa ekonomisinin başarısızlıklarını ve yetersizliklerini ortadan kaldırmak ve bu hedef doğrultusunda müdahaleci, düzenleyici, girişimci ve yeniden dağıtımçı bir devlet anlayışını benimsemektir. Sosyal refah devletinin yerelde yansımaları olan sosyal belediyecilik; yerel otoriteye sosyal alanlarda planlama ve düzenleme yetkisi veren, kamu harcamalarını sosyal yardımları gerçekleştirmek üzere yönlendiren, sosyo-kültürel faaliyetlerin gerçekleşmesi için gerekli yatırımları yapma ve toplumsal kesimlerdeki sosyal adalet ve güvenlik kavramlarını güçlendirmeye yönelik sosyal kontrol işlevlerini yükleyen bir modeldir. Dünyada 1601 yılında çıkarılan “Yoksulluk Yasalarının” uygulanması ile başladığı düşünülen sosyal belediyecilik, sosyal politika tarihinde önemli bir yere sahip olan İngiltere’de 19.yy da “*belediye sosyalizmi*” uygulamalarıyla başlamış ve 20. yüzyıl belediyeciliğine yön vermiştir. (Bayramoğlu,2015:20).

Türkiye’de ise belediyeler, sosyal belediyecilik bağlamında birçok alanda görevler yüklenmiştir. Bu görevlerin arasında, merkezi yönetime yardımcı olmak, sağlık ve eğitim hizmetleri, çevrenin korunması, işsiz, kimsesizlere ve yardıma muhtaç ailelere yardım etmek gibi görevler sayılabilir. Belediyeler halka en yakın birimler olmaları özelliği ile, yardıma muhtaç aileleri kolaylıkla tespit edebilmekte, imkânları ve ürettiği politikalar doğrultusunda, yiyecek, giyecek, yakacak, vb. yardımlarla bu ailelere destek sağlayabilmektedirler.

Çalışmada, sosyal refah devletinin kavramsal çerçevesi, sosyal refah devletinin yerelde yansımaları olan sosyal belediyecilik anlayışı, Sosyal Belediyeciliğin Türkiye’deki tarihsel gelişimi ve sosyal belediyecilik uygulamaları konuları ele alınmıştır. Örnek uygulama olarak Denizli Büyükşehir Belediyesi seçilmiş, Denizli halkının Denizli Büyükşehir Belediyesi'nin sosyal belediyecilik hizmetlerine yönelik algı ve faydalanma düzeyleri nicel araştırma yöntemi kullanılarak araştırılmış ve saha bulguları ile çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

## 1. SOSYAL REFAH DEVLETİ'NİN TANIMI ve KAPSAMI

Türkçe literatürde “sosyal devlet” veya “refah devleti” olarak da tanımlanan “Sosyal Refah Devleti” terimi İngilizce “welfare state” ve “well-being”<sup>5</sup> sözcükleriyle ifade edilmektedir. Sosyal refah uygulamaları ilk kez İngiltere’de 1601 yılında *Yoksullara Yardım Yasası* ile başlamış ve bu kavram 1942 yılında yayımlanan Beveridge Raporu yoluyla resmi olarak

<sup>5</sup> Well-being terimi, yaşamdan duyulan kişisel memnuniyet ya da yaşam kalitesini ifade eder ve sadece maddi kaynaklara yani gelir ve mallara dayalı kişisel memnuniyeti değil, kişilerin gelir ya da satın alma gücü ile ilişkili olmayan sağlık, çocuklar, arkadaşlar, eş, aile, iş, politik, özgürlük, fiziki çevre gibi hayatın diğer yönlerinden kaynaklanan memnuniyet hislerini de kapsar (Aktan ve Özkıvrak,2008:13). ‘İnsanın iyi durumda bulunma hâli’ olarak tercüme edilebilecek bu kavrama ‘iyi yaşam’ olarak ifade edilmesi uygun görülmektedir.

beşikten mezara kadar bireysel refah için devletin sorumluluğunu belirtme amacıyla kullanılmaya başlanmıştır (Yılmaz, 2006: 4).

“Refah Devleti” terimi, savaş zamanı Nazi Almanya’sının otoriter devlet ile savaş sonrası müttefik devletlerin yeniden inşa edilmesi ümidini anlatan refah devletini birbirinden ayırmak için ilk kez Archbishop Temple tarafından İngiltere’de kullanılmıştır (Aktan & Özkıvrak, 2008: 16). Bu terim 20.yy başlarında ise İskandinav ülkelerinde kullanılmaya başlanmış, II. Dünya Savaşından sonra bugünkü anlamını kazanan refah devleti dar anlamda; sosyal transferler ve sosyal yardımlar olarak tanımlanırken, geniş anlamda devletin sağlık, eğitim, barınma, yoksulluk yardımları ve sosyal sigorta hizmetleri olarak tanımlanmaktadır. (Günaydın, 2011: 21).

Sosyal refah devleti için bir uzlaşmaya varılmış kapsamlı tek bir tanım bulunmamakta birlikte; sosyal refah devleti, amaçlara ve araçlara dayalı olarak açıklanmaktadır (Özdemir, 2006: 26). Refah devletine ilişkin literatürdeki başlıca tanımlara bakıldığında kavramı amaç olarak ifade eden ve literatürde en çok kabul gören tanım Briggs’in tanımıdır (Topak, 2012: 55).

*“Bireylere ve ailelere minimum bir düzeyde gelir garantisi sağlanması, kişilerin belirli bir sosyal riskleri (hastalık, yaşlılık, işsizlik) üstesinden gelmesinde onlara yardımcı olunması ve belirli sosyal refah hizmetleri aracılığıyla tüm vatandaşlara en iyi yaşam standardının temini alanında faaliyete bulunulmasıdır” (Özdemir, 2007: 36).*

Sosyal refah devletinin 20. yüzyılda liberalizm ile sosyalizm arasında bir üçüncü yol olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Çünkü 1929 Dünya Ekonomik Bunalımının ortaya çıkardığı klasik ekonominin tarafsız devlet anlayışının yerine, Keynes’in müdahaleci devlet anlayışının gelmesi ve Batılı ülkeler ve ABD için sosyalizmin etkisinden kurtulma çabası ve sosyalizme yeni bir boyut kazandırılması örnek gösterilebilir (Özcan, 2009: 20).

Sosyal refah devletinin Batılı toplumlarda geliştiği görüşüne karşın Henry Richardson tarafından bir görüş ortaya atılmıştır. Bu görüşe göre; Hazreti Yusuf tarafından Mısır’da kurulan ve gıda stoku sağlayarak açlığa karşı tedbir almak üzere organize edilen ve sosyal refah devletinin sistemleşmesinin ilk örneği sayılan uygulama sosyal devlet anlayışının Batıya özgü bir kavram olmadığını açıklamaktadır (Çalışkan, 2001: 31)

Bugünkü anlamında refah devletinin ortaya çıkışı, İngiltere’de 1833 yılında yürürlüğe giren ve çalışma saatlerini sınırlayan ayrıca fabrikaları denetlemek için bir düzenleme oluşturan Fabrikalar Kanunu ve 1847 yılında bu kanunun devamı ile başladığını savunanlar vardır. Ancak refah devleti anlayışının temellerinin ve uygulamaların niteliği açısından ilk defa Almanya’da atıldığı düşüncesi daha çok kabul gören yaklaşımdır (Erdal, 2012: 56).

Sosyal refah devleti Alman Katolik Kilisesi rahipleri tarafından Hıristiyan sosyal öğretisinden esinlenerek ilk kez dile getirilmiştir. Özellikle Almanya’da 1850’lerde Psikopoz Wilhelm Freiherr Von Ketteler tarafından verilen vaazlarla, refah devleti kavramı geniş kitlelere yayılmıştır. Almanya ve Avusturya bu yeni Hristiyan sosyal öğretinin ilk yayıldığı ülkeler olmuştur. 1881 yılında İtalya’da Papa XIII. Leo tarafından da onaylanması ile refah devleti kavramı Avrupa’da hızla yayılmaya başlamıştır (Günaydın, 2011: 20).

Refah devleti kavramına dar bir bakış açısıyla yaklaşanlar devleti, sosyal hizmet sunan, gelir transferi gerçekleştiren ve toplu konut faaliyetinde bulunan bir kurum olarak algılamalarına karşın; refah devletine geniş perspektiften yaklaşanlar ise devletin ekonominin yönetimindeki rolü üzerine istihdam ve ücretler gibi makroekonomik politikalara vurgu yaparak sosyal sorunlara da dahil olmuştur (Şenkal ve Saripek, 2007: 147-148).

Sonuçta, sosyal refah devletinin karşı karşıya kaldığı neo-liberal politikalara rağmen birçok refah devletinin az da olsa uygulamaya devam ediyor olması şüphesiz ki yaşlı nüfusun artması ve işsizlikle mücadelede refah devletine gereksinim duymalarından kaynaklanmaktadır. Ancak devletin sınırlandırılması gerektiği sosyal harcamaların kısılmasına ilişkin görüşler ileri sürülmekte ve sosyal refah devletinin küçültülmesi üzerine tartışmalar günümüzde hala devam etmektedir. (Koç, 2014: 14-15)

## 1.2. Sosyal Refah Devletinin Yerelde Yansıması Olan Sosyal Belediyecilik

Serbest piyasa ekonomisinin getirdiği, insanların bireysel çıkarlarına odaklı yaşam ve ekonomik düzenlemeler nedeniyle ihtiyaç sahibi ya da “dezavantajlı kesimler” olarak nitelendirilen grupların sorunları giderek artmaktadır. Bu gelişmelerle devlete sosyal yardım, sosyal hizmet ve sosyal politika konusunda sorumluluklar yükleyen sosyal refah devleti anlayışı önem kazanmaktadır. Sosyal refah devleti refah düzeyi açısından mevcut farklılıkları gidermeye çalışmakta, sosyoekonomik hayatı yönlendirecek politikalar geliştirmekte, güçsüzlere, yoksullara, yardıma muhtaç kişilere hizmet götürecektir sosyal kurumları kurmaktadır (Pektaş, 2010: 9). Türkiye gibi sivil toplum kuruluşlarının çok fazla gelişmediği, devletin sosyal fonksiyonlarının azaldığı ülkelerde; işsiz ve kimsesizlere yardım yapılması, sosyal dayanışma ve entegrasyonun tesis edilmesi ile zayıflayan sosyal güvenlik ve adalet konusunu güçlendirmeye yönelik olarak yapılan çalışmaları yerel yönetimlerin üstlenmesi kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir (Toprak ve Şataf, 2009: 15).

1982 Anayasası'nda *Sosyal ve Ekonomik Haklar* başlığı altında devletin sosyal sorumluluk alanı çizilmiştir. Bu sorumluluk da merkezi yönetim kadar yerel yönetim birimleri önemli bir paydaştır. Sosyal belediyecilik; sosyal devletin, halka sunmakla görevli olduğu sosyal politikayı belediyelerin dahil olması olarak tanımlanabilir. Sosyal belediyecilik, sosyal devletten uzaklaşmanın aracı değil, sosyal devletin yükünü yerine getiren sosyal hak anlayışını savunan bir yaklaşımdır (Uslu, 2013: 96). Sosyal belediyecilik yaklaşımının temelleri 19. y.y. sonlarında gelişen “sosyal devlet” anlayışına dayanmakta, özellikle sosyal demokrat partilerin iktidarda olduğu ülkelerde yerel yönetimlerin daha çok önemsendiği görülmektedir. Örneğin Fransa’da Saint-Nazaire belediyesi kendisini “municipalité sociale” olarak tanımlamaktadır. Bu tür hizmetler yerel yönetimler tarafından ve yerel yönetimlerle işbirliği içinde sivil toplum kuruluşları ve kiliseler tarafından yapılmaktadır. ABD’de yeniden yapılanma ve sportif faaliyetler de “social municipality” kapsamında önemsenmektedir (Beki, 2008: 31).

Türkiye’de ise sosyal belediyecilik kavramı akademik ortamda üzerinde uzlaşmaya varılan bir kavram değildir. Literatürde her ne kadar “sosyal belediyecilik” olarak kullanılsa da; aslında diğer yerel yönetim birimlerinin sosyal alana dönük faaliyetleri de sosyal belediyecilik kavramının kapsamına girmektedir. Bu bağlamda literatürde “sosyal belediyecilik” kavramı yerine “toplumcu belediyecilik”, “toplumsal belediyecilik”, “yerel sosyal politikalar”, “yerel sosyal hizmetler”, “yerel yönetimler ve sosyal politika”, “yerel yönetimler ve sosyal hizmetler” gibi kavramlarının kullanıldığı da görülmektedir. Fakat yerel yönetimlerin özellikle dezavantajlı kesimlere yönelen ve sosyal adaleti güçlendirmeyi hedefleyen faaliyetleri çoğunlukla “sosyal belediyecilik” kavramı çatısı altında incelenmektedir (Öz, 2010: 26).

Keleş’e göre; “sosyal” ya da daha yeni bir anlatımla, kısaca “toplumcu” belediyecilik, toplumsal refah devletinin belediyeciliği olarak tanımlanabilmektedir. Bu anlamda, sosyal belediyecilik, toplumsal amaçların öncelik aldığı, göz ardı edilmediği, toplumun çıkarlarının ön plana çıkarıldığı; bununla birlikte, üretim araçlarının mülkiyetinin, ilke olarak, yine bireylerde olduğu bir belediyecilik anlayışını temsil etmektedir (Keleş, 2009: 30-32).

Sosyal belediyecilik anlayışına değişen kamu yönetim anlayışı ve paradigmlar açısından bakıldığında; sosyal belediyeciliğin yerel otoriteye sosyal alanlarda planlama ve düzenleme yetkisi veren, kamu harcamalarını sosyal yardımları gerçekleştirmek üzere yönlendiren, sosyo-kültürel faaliyetlerin gerçekleşmesi için gerekli yatırımları yapma ve toplumsal kesimlerdeki sosyal adalet ve güvenlik kavramlarını güçlendirmeye yönelik sosyal kontrol işlevlerini yükleyen bir model olduğu ifade edilmektedir. (Öksüz, 2007:89)

Literatürde sosyal belediyecilikle ilgili pek çok tanım yer almakla birlikte, Akdoğan'ın sosyal belediyecilik tanımı oldukça kapsamlıdır (Akdoğan, 2002: 35):

*Sosyal belediyecilik, yerel yönetime sosyal alanlarda planlama ve düzenleme işlevi yükleyen, bu çerçevede kamu harcamalarını konut, sağlık, eğitim ve çevrenin korunması alanlarını kapsayacak şekilde sosyal amaca kanalize eden; işsiz ve kimsesizlere yardım yapılması, sosyal dayanışma ve entegrasyonun tesis edilmesi ile sosyo-kültürel faaliyet ve çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan altyapı yatırımlarının yapılması için bilinçli politikalar üretmesini öngören; bireyler ve toplumsal kesimler arasında zayıflayan sosyal güvenlik ve adalet mevhumunu güçlendirmeye yönelik olarak yerel yönetimlere sosyalleştirme ve sosyal kontrol işlevleri yükleyen bir modeldir.*

Sosyal belediyeciliğin işlevleri sosyal hizmet, sosyal yardım ve sosyal tazmindir. Bu bağlamda sosyal hizmet, sosyal yardım, kavramları birbiriyle karıştırılan hatta bazen birbirlerinin yerlerine kullanılan kavramlardır. Sosyal hizmet kavramı üzerinde, uzlaşılmış ve evrensel bir tanımı yoktur. Sosyal hizmet, her ülkenin sosyoekonomik koşulları ve gelişmişlik derecesiyle bağlantılı olarak farklı içerik ve anlamlar ile değişik uygulama yöntemlerine sahip bulunmaktadır (Ekin, 2001: 178).

Sosyal yardım denildiğinde asgari düzeyde dahi kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri geçindirme imkânından mahrum bireylere, muhtaçlık tespitine ve kontrolüne dayalı olarak yapılan ve onları kendilerine yeterli duruma getirme amacı taşıyan aynı veya nakdi, sistemli veya düzensiz karşılıksız yardımlar anlaşılmaktadır (Aydın, 2008: 28).

Sosyal belediyecilik yaklaşımın temelleri 19.y.y. sonlarında gelişen sosyal devlet anlayışına dayanmaktadır (Ersöz, 2006: 768). "Sosyal Belediyecilik" kavramı tarih sahnesine ilk çıktığında kuşkusuz bugün uygulamada olan şekliyle bir benzerlik göstermemektedir. Ortaçağ Avrupası'ndan itibaren incelenecek olursa yerel yönetimler daha çok bağımsız şehir yönetimleri biçiminde ortaya çıkmıştır. Bu şehir yönetimleri günümüz üniter devletlerin yerine getirdiği önemli sosyal politikaları üstlenmiştir. Su temini, atık sistemi, yol sistemi gibi kentsel hizmetler ile kadın ve çocukların yaşam standartlarının denetimi, kamu sağlığı sistemlerinin oluşturulması, okullar, yoksullar ve yaşlılar için bakım imkânlarının geliştirilmesi gibi hizmetler yerel yönetimlerce yerine getirilmektedir (Ersöz, 2006: 764).

Yerel yönetimler, sosyal politika tarihinde önemli bir yere sahip olan 1601 yılında çıkarılan "Yoksulluk Yasalarının" uygulanmasında etkin rol oynamıştır. Bunu ilerleyen yıllarda farklı yoksulluk yasalarının yürürlüğe girmesi izlemiştir ve 1860-1870'li yıllarda ortaya çıkan yasalarda yerel yönetimlere daha fazla haklar verilmiştir. Bunun en güzel örneği olarak 1871 yılında yerel yönetimlerin Yoksulluk Yasası kurulunun görevine son verilerek yerine yerel yönetim kurulması verilebilir. Almanya'da ise 1870 tarihli Yardım Yasası'nda yoksullara yapılan yardımların yerel otoriteler tarafından yapılmasına karar verildiği bilinmektedir (Öz, 2010: 32-33).

Sanayileşme ile ortaya çıkan yoksulluk, sömürü, insanlıkla bağdaşmayan çalışma koşulları gibi olumsuz koşullar göz önünde bulundurulduğunda halkın refahını arttıracak yeni arayışlar aranmaya başlanmıştır ( Yolcuoğlu, 2012: 33). Sanayi devrimi, yoğun göç hızlı

kentleşmeyi de beraberinde getirmiştir. Öyle ki İngiltere’de 19.yy başlarında %17 olan kentli nüfus,19.yüzyılın sonlarında %72’ye çıkmıştır. Bu nedenle kentlerin idaresi, büyük bir sorun haline gelmeye başlamıştır (Bayramoğlu, 2015: 27). Kitle üretimine geçilmesiyle beraber ekonomik imkânlarını kaybeden küçük zanaat hayatının usta ve kalfaları yeni ortaya çıkan fabrika sanayinin vasıflı, yarı vasıflı işçisi olarak yer almıştır. Hızlı bir kentleşme ile birlikte dilencilerin hırsızların doluştuğu bu bölgede gündelik yaşamın nasıl sürdüğü ve işçi sınıfının sefaletini ortaya koyan Friedrich Engels durumu şöyle tasvir etmiştir:

*“Üç-dört oda bir mutfak olan bu evler, Londra’nın bazı kesimleri hariç, tüm İngiltere’de bir baştan öteki uca işçi sınıfı evidir. Sokaklarda genelde kaldırım yoktur, inişli yokuşlu pis, çöp ve hayvan pisliği doludur; kanalizasyon veya atık su kanalı yoktur...”*(Bayramoğlu, 2015: 28).

Bu bağlamda işçi sınıfı çalışma süreleri çocuk ve kadınların ağır şartlar altında çalışmaları gibi bir emek sömürsü ile karşı karşıya kalınmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan sorunlar yerel yönetimlerin üstesinden gelemeyeceği kadar büyük sorunlar olduğu için devlet çalışma hayatı ile ilgili yeni düzenlemelere girmiştir. Devletin aldığı bu rol sosyal devletin temelleri atılması ile ilişkilendirilmiştir.II. Dünya savaşı sonrası koşullar, savaşın yarattığı sıkıntıları ve olumsuz sonuçları gidermek için devletlerin ekonomik ve sosyal hayata sürekli ve düzenli bir şekilde müdahale etmeleri zorunluluğunu doğurmuştur. Refah devletinin ortaya çıkışı, merkezi yönetimin kamusal hizmetlerin doğrudan sağlayıcısı konumuna çıkmasına buna karşılık yerel yönetimlerin ise, merkezi yönetimin partneri olarak hizmetlere katılmasına neden olmuştur. Bu dönemde merkezle yerel ilişkisi partnerlik modeline dayanmaktadır (<http://www.canaktan.org>,Erişim Tarihi:10.10.2014) 1970’lerin ortalarına kadar olan otuz yıllık dönemde merkezi idareler tarafından ulusal ölçekte planlanan sosyal nitelikli kamusal hizmetlerin sunumunda yerel yönetimler temel kurumlar haline gelmiştir. Hatta bazı yazarlar bu dönemde yerel yönetimleri “yerel refah devleti”olarak nitelendirmektedir (Efe, 2012: 32).1973-1974 Petrol krizleri refah devletinin sorgulanmasına neden olmuştur, artan kamu açıklarının nedeni olarak sosyal refah uygulamaları gösterilmiştir. Kamu harcamalarını azaltılmaya çalışılmış ve devletin ekonomiye müdahalesi yerini liberal politikalara bırakmıştır (Öz, 2010: 34).

1980’li yıllar küreselleşme olgusuyla birlikte yerelleşme tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Küreselleşme kamu yönetimi anlayışını yeniden şekillendirmekte, merkez karşısında yerel yönetimleri güçlendirmektedir. Küreselleşme sürecinde yerel yönetimler, yönetimde etkinlik ve ekonomik verimlilik sağlama yanında demokratikleşmenin de önemli yapıtaşları olarak görülmektedir. Yeni yönetim anlayışı ile yerel yönetimlerin sosyal politikalarının da içerik değiştirdiği görülmektedir. Bu değişim süreci ülkemiz kamu yönetimi politikalarını dolayısıyla yerel yönetimleri ve yerel yönetimlerin sosyal politikalarını etkilemektedir. Bu süreçte yerel yönetim birimlerinden olan belediyeler, yerine getirmek zorunda oldukları çok önemli görev ve sorumluluklarla donatılmışlardır. (Yıldırım,2014:485)

Bu bağlamda, 1980’li yıllarda sosyal devlet anlayışının paralelinde sosyal belediyeçilik anlayışı da bir değişime uğramıştır.1980’lere kadar yerel yönetimler eğitim, sağlık, sosyal hizmetler gibi refah hizmetlerini doğrudan üreten kurumlar olarak adlandırılırken bundan sonra refah hizmetlerini piyasadan satın alan ve bu hizmetlerin sağlanmasında güvence veren kurumlar olmuşlardır (Ersöz, 2006: 772). Bu bağlamda sosyal belediyeçilik anlayışı 1980’li yıllarla birlikte etkisini yitirmiş ve her şeyi kara endeksleyen neoliberal yaklaşım hakimiyet kazanmıştır. Neoliberal politikalar çerçevesinde devlet asli görevlerinin dışındaki görevlerini yerel yönetimlere, özel sektöre ya da sivil toplum örgütlerine bırakmıştır

(Bayramoğlu, 2015: 53). Türkiye’de ise Cumhuriyet öncesi dönemde vakıfların önemli aktör olarak öne çıktığı bu alanın, yerel yönetimlerce de sorumluluk konusu haline getirilip, sosyal belediyecilik uygulamalarının kısmen kurumsallaşmaya ve yaygınlık kazanmaya başlaması 1970’li yıllara rastlamaktadır.

Yerel yönetim ve demokrasi ilişkisi en gerçekçi ve sağlam bir şekilde bu yıllarda kurulmuş ve benimsenmiştir (Efe&Sözer, 2015: 87-97). Belediyecilik anlayışı, ilk olarak Marmara (İzmit ve İstanbul ağırlıklı) ve Ankara yerel yönetim çevrelerinin çabalarıyla filizlenmeye başlamıştır. Bu anlayış, genel olarak yerel yönetime ve özellikle belediyelere temelde bir sivil toplum kuruluşu olarak yaklaşmaktadır. Yeni belediyecilik anlayışı ile birlikte, klasik yerel belediye hizmetlerin yanında, kentlerde giderek artan sorun olarak kendini duyuran konut, çevre, tüketiciyi koruma, toplu taşıma, halk eğitimi-mesleki eğitim, tarihi çevreye-kültürel mirasa sahip çıkma, gençlik ve kültür hizmetleri gibi Türkiye belediyeciliği için yeni olan alanlar, yerel hizmetler arasında görülmeye başlamıştır (Efe,2012: 46-47). Ancak yerel yönetimlerin mali kaynak olarak merkezi yönetime bağlı olmaları bu yönetimleri güçsüz bırakmıştır. Mali ilişkilerin her zaman yazılı kurala bağlı olmaması nedeniyle yerel yönetimlerin merkezi yönetimlere yakınlığı, aynı partiden olması belirleyici olmuştur (Kesgin, 2012: 124).

1980’den itibaren tüm dünyada yaşanan dönüşüme paralel olarak kamusal hizmetlerin bizzat kamu tarafından yürütülmesi gerektiği düşüncesinden vazgeçilmiş, ulaşım ve temizlik hizmetleri başta olmak üzere birçok hizmet özel sektör eliyle gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Çöp toplama ve depolama gibi kimi belediyecilik hizmetleri özelleştirilmeye başlanmış, belediye giderlerinin finansmanında iç borçlanmaya ek olarak dış borçlanmaya yönelenmiş ve ihale yöntemiyle hizmetlerin özel sektörden satın alınması usulü başlamıştır.1980 sonrası yaşanan yüksek enflasyon, işsizlik gibi ekonomik sorunlarla yoksulluğu derinleşen vatandaşlara belediyeler, mali yetersizliklerine ve kanuni bir zorunlulukları olmamasına rağmen sosyal yardımlara yönelmiştir (Öz, 2010: 43).

1980’li yıllarda başlayan zihniyet ve algının değişmesi sonucu yerelleşme anlayışı ile yerel yönetimlerin hizmet ve sorumluluk açısından daha da öne çıktıkları söylenebilir. Bu yıllardan itibaren geçmiş döneme göre nispeten gelirleri de artan belediyeler, eğitim ve kültür düzeyi değişen ve kentsel ve sosyal hizmet talebi büyüyen nüfusa karşı, sosyal yardım ve hizmetlerini arttırmıştır. Geçmiş dönemde fakir, kimsesiz, özürü ve yaşlı kimselere aşevlerinde sıcak yemek, yiyecek, giyecek verilmesi biçiminde devralınan sosyal yardımlar, 1990’lı yıllardan sonra hem tür, nitelik ve kapsam olarak artmış hem de ayrı ayrı belediye kurumları tarafından sağlanır hale gelmiştir (Ersöz, 2005: 145).

2000’li yılların en önemli gelişmesi olarak kabul edilen kamu yönetimi ve yerel yönetim reformları ile belediyelerin hizmet anlayışı açısından güçlendiği görülmektedir. Bu değişimin sosyal hizmetlere de yansıdığı söylenebilir. 5393 ve 5216 sayılı yasalar, bireylerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ve sosyal sorunlarının çözülmesi konularında belediyelere oldukça önemli yetki ve görev vermektedir. Elbette bu hizmetlerin yerine getirilmesi, hizmetin ihtiyaç olarak doğması ile başlayacak, özelde dezavantajlı gruplara ya da bu hizmetlere ciddi düzeyde ihtiyaç duyan gruplara, ardından da tüm kente yönelik yaygınlaştıracaktır. Tüm bu süreç belediyelerin “sosyal belediye” olarak tanımlanan yönünü de ortaya çıkarmaktadır.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun pek çok maddesinde, sosyal belediyeciliğe kanuni altyapı oluşturabilecek hükümler bulunmaktadır. Kanunda, yerelde yapılması gereken sosyal politikaların belediyeler tarafından gerçekleştirileceği belirtilmektedir. 5216 sayılı Kanunun 7. maddesi, büyükşehir belediyelerine; *Gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel*



*hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak sorumluluğunu vermektedir.*

Büyükşehir belediye başkanlarına kanununun 18. maddesinin (m) bendinde önemli görevler düşmektedir; *Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak özürllüler ile faaliyetlere destek olmak üzere özürllü merkezleri oluşturmak*” gibi. Ekonomik alanda da dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler için yapılan yardımlarda belediye harcamaları olarak bütçeye işlenmektedir (Ateş, 2009: 92).

5216 sayılı Büyükşehir Belediye kanunu 5393 sayılı kanuna ek olarak özürllürlere yönelik önemli düzenlemeler getirmiştir. 2006 yılında yürürlüğe giren Büyükşehir Belediyeleri “Özürllü Hizmet Birimleri Yönetmeliği”, “Özürllü Hizmet Birimlerinin görevlerini netleştirmiştir. Bu birimlerin görevleri arasında, büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde yaşayan engellilerin, toplum hayatına katılımını kolaylaştırmak ve toplumsal fırsatlardan engelli olmayan diğer bireyler gibi eşit faydalanmalarını sağlamak; büyükşehir belediyelerinde engelli veri tabanı oluşturma, engelli ailelerin bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, bakım, sosyal ve mesleki iyileştirme hizmetleri bulunmaktadır.

5393 sayılı Kanunda nüfusu 50.000’in üzerindeki belediyelerin sığınma evi açabilecekleri düzenlenmiş olmasına rağmen, hükmün uygulanması belediyelerin takdirine bırakılmıştır. 6360 sayılı Kanunla; büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000 üzerindeki belediyelerin kadınlar ve çocuklar için konuk evi açmak zorunda oldukları düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile *nüfusu 100.000 üzerindeki belediyelerin kadınlar ve çocuklar için konukevi açmaları zorunluluk haline getirilmiştir.* Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerine göre kadınlar ve çocuklar için konuk evleri açabileceklerdir (TBB, 2014: 11).

6360 sayılı Kanunla 5393 sayılı Kanununun 75’inci maddesinin (c) bendinde belediyelerin ortak hizmet projesi gerçekleştirebileceği muhataplar arasında sayılan özürllü dernek ve vakıfları, bu kapsamdan çıkarılmış, bu bende ayrıca diğer dernek ve vakıflar ile gerçekleştirilecek ortak hizmet projeleri için yerelin en büyük mülki idare amirinin izninin alınması gerektiğine ilişkin hüküm eklenmiştir. Bu kapsamda özürllü dernek ve vakıfları diğer dernek ve vakıflar arasında yer alacağından bunlarla ortak hizmet projesi gerçekleştirmek isteyen belediyeler, yerel mülki amirden izin almak suretiyle ortak hizmet projesi gerçekleştirebileceklerdir.

Yönetim kademeleri içerisinde büyükşehir belediyeleri, sosyal hizmetlere yönelik görev ve sorumlulukları dâhilinde ele alındığında sosyal politika alanında oldukça öneme sahip olduğu bilinmektedir. Kanunda görüldüğü gibi sosyal açıdan belediyelerden yerel ekonomik gelişme ve mesleki becerileri artırma görevleriyle işsizlik sorununun çözümünde rol sahibi olması beklenirken; diğer yandan engelli, yaşlı ve dar gelirliilere, gençlere, kadın ve çocuklara yönelik sosyal hizmet ve yardım hizmetlerini sunması beklenmektedir. Sosyal belediye, hem ekonomik hem de toplumsal hayatta etkinliği ifade etmekle birlikte sosyal refah faaliyetleri ile sosyal adalet, sosyal iyileşme ve yoksulluğu önlemeye yönelik bir yönetim anlayışına sahiptir (Koç, 2014: 34).

### **3. TÜRKİYE’DE SOSYAL BELEDİYECİLİK UYGULAMALARI: DENİZLİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

#### **3.1. Araştırma Alanı**

Denizli’de ilk belediye teşkilatı 1876’da kurulmuştur. Bu tarihlerde Denizli, mülki bölünmede Aydın Livası’na bağlı bir kaza merkezidir. 1883’te Sarayköy, Buldan ve Tavas İlçelerinin bağlanmasıyla ‘Sancak’ haline getirilen Denizli, 1884’te Çal 1888’de Acıpayam

İlçelerinin katılımıyla Aydın'a bağlı mutasarrıflık, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşuyla dahil olmuştur (<http://www.denizli.bel.tr/> E.T.03.03.2016). Cumhuriyetten önce bir köy karakteri gösteren Denizli, henüz gelişimini başlatamamış bir kentti. Nitekim 4 Şubat 1931'de Denizli'ye gelerek bugün Etnografya Müzesi olarak kullanılan binada bir gece kalan Atatürk, o günkü Denizli'yle ilgili olarak "Büyükçe bir köy" ifadesini kullanarak Denizli'nin mahrumiyetini vurgulamıştır. Şehirde belediye hizmetleri çok yetersizdi, yolun olmadığı yerde en iyi araç at ve eşekle bunların çektiği çardaklı araba ve faytonlardı. Bir mahrumiyet bölgesini andıran Denizli'nin atılım ve gelişim süreci ancak 1950'li yıllarda başlayabilmiştir. Bu hızlı gelişimin ortaya çıkardığı sorunlara karşı hazırlıksız olunması, hizmetlere ulaşabilmede güçlükler yaratmıştır (Denizli Belediyesi 2014 Faaliyet Raporu: 72).

6360 sayılı "On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile Denizli belediyesi büyükşehir belediyesine dönüşmüş ve Denizli Büyükşehir belediyeleri merkez iki ilçeye ayrılmıştır. Akköy<sup>6</sup> Pamukkale belediyesi olarak değiştirilmiş ve Merkezefendi belediyesi kurulmuştur (6360 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 2014).

### 3.2. Alan Araştırması

#### 3.2.1. Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın amacı, Denizli merkezinde yaşayan halkın Denizli Büyükşehir Belediyesi tarafından yürütülen sosyal belediyecilik faaliyetlerini farkındalık ve bunlardan yararlanma düzeyini ölçmektir. Araştırma evrenini Denizli Büyükşehir Belediyesi merkez ilçe belediyeleri (Pamukkale ve Merkezefendi) oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü, merkez ilçelerini oluşturan mahaller bağlamında 184.853 kişidir. Bu evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğü, %95 güven aralığında,  $\pm$  %5 örnekleme hatası ile, 383'tür (Baş,2006:47). Çalışmada, örneklemin hesaplanmasında iki merkez ilçeye bağlı mahallelerin nüfus büyükleri alınarak, her bir mahalleyi temsil edebilecek katılımcı sayısı hesaplanmış ve Tablo 1'de verilmiştir. Toplamda 412 katılımcıya ulaşılmıştır.

Tablo 1: Çalışma Alanında Yer Alan Mahalle ve Büyüklükleri

Mahalle Adı	Evren Büyüklüğü (Mahalle Nüfusu)	Örneklem Büyüklüğü (Ulaşılması gereken)	Ulaşılan Örneklem Büyüklüğü
İlbade	5678	12	16
Sevindik	9102	19	19
Mehmet Akif	12861	27	28
Eskihisar	4042	9	9
Gültepe	8417	18	18
Adalet	16365	35	35
Servegazi	10746	23	23
Değirmenönü	16546	35	37
Yenimahalle	12.241	26	26
Bağbaşı	8376	18	18
Zeytinköy	11.538	25	28
Yunus Emre	5816	13	16

<sup>6</sup> Denizli ilinde, ekli (4) sayılı listede belirtilen köyler ve belediyeler ile aynı listede yer alan Denizli Belediyesinin mahalleleri Akköy ilçesi sınırlarına dâhil edilerek Akköy Belediyesine katılmıştır. Akköy ilçesinin merkezi aynı listede belirtilen Denizli Belediyesinin mahalleleri olarak, ilçenin ismi ise Pamukkale olarak değiştirilmiştir.

Mahalle Adı	Evren Büyüklüğü (Mahalle Nüfusu)	Örneklem Büyüklüğü (Ulaşılmaması gereken)	Ulaşılan Örneklem Büyüklüğü
İnci Pınar	14.640	31	33
Aktepe	12.985	28	29
Asmalıevler	4.399	10	10
Anafartalar	8.654	19	19
Deliktaş	10.556	22	22
Dokuzkavaklar	11.891	25	26
Toplam	184.853	395	412

**Kaynak:** Denizli Büyükşehir Belediyesi Pamukkale ve Merkezefendi Merkez Belediyeleri 2015-2019 Stratejik Planı, s. 73, s. 17.

### 3.2.3. Verilerin Hazırlanması ve Toplanması

Araştırmada, çalışmanın amacına yönelik soruların yer aldığı anket formu kullanılmıştır. Söz konusu sorular, araştırma alanından (Denizli Büyükşehir Belediyesi) alınan bilgiler formları dâhilinde oluşturulmuştur. Soruların anlaşılabilirliğini test etmek üzere anket, alandan küçük bir kesite uygulanarak, gerekli düzeltmeler yapılmıştır. 2016 Nisan-2016 Mayıs ayları arasında uygulama tamamlanmıştır. Son olarak araştırmaya ilişkin veriler SPSS paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Bulguları

#### 3.3.1. Güvenilirlik Bulguları

Güvenilirlik analizi yapılabilmesi için öncelikle bireysel özellikleri araştıran sorular hariç soru sayısı 30'un üzerinde olmalıdır. Bir diğer husus ise ölçme aracı çok sayıda rastgele seçilen deneklere uygulanmalıdır ve denek sayısı en az 50 olmalıdır. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar (Kalaycı, 2010: 405).

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Ölçüme Giren Soru Sayısı	Geçerli Denek Sayısı
0,95	63	306

Bu kriterleri sağlandıktan sonra yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alfa değeri 0,95 olarak tespit edilmiştir. Yani araştırmada kullanılan anket formu %95 güvenilir olarak elde edilmiştir.

#### 3.3.2. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcıların %54,96' u kadın, %45,04'ü erkek olduğu görülmektedir. Kadınların oranının fazla olmasının nedeni ise anket çalışması yapılan mahallelerde kadın nüfusun ağırlıkta olmasından, kadınların anket sorularını cevaplamaya daha meyilli olmaları ve kadınların sosyal yardım ve hizmetlerden daha fazla yararlanıyor olmasından kaynaklanmaktadır.

Eğitim açısından ise, katılımcıların %20,4'ü ilkokul, %18'i ortaokul, %29,1'i lise, %11,2'si ön lisans, %15,3'ü lisans, %5,6'sı lisansüstü eğitime sahiptir. Araştırmaya katılanların eğitim durumu incelendiğinde, katılımcıların önemli çoğunluğu lise ve ilkokul mezunu oldukları anlaşılmaktadır. Bunun sonucunda anketin seçili mahallelerde gelir düzeyine göre oransal şekilde ayrılması ve özellikle gelir seviyesi düşük olan mahallelerde eğitim durumunun ilkokul seviyesinde kalması; gelir seviyesi yüksek olan mahallelerde eğitim durumunun en az lise seviyesinde olduğu düşünülebilir.

**Yaş aralıkları** incelendiğinde; %37'si orta yaş altı, %36'sı orta yaş, %41'i ise orta yaş üstü olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmaya katılanlar arasında 65 yaş ve üzerinde katılımcı olmamıştır.

**Aylık gelirleri** incelendiğinde % 46,4'ü 0-1300 TL, %18,7'si 1301-2000 TL, %18,9'u 2001-3000 TL, %10,4'ü 3001-4000 TL, %2,7'si 4001-5000 TL arası ve %2,9'u ise 5000 TL üzeri almaktadır. Burada özellikle 0-1300 TL gelire sahip %18,9'luk gelir gurubunun yüzde olarak fazla olmasının nedeni olarak katılımcılar değerlendirildiğinde ev hanımı kadınların görece yüksek sayıda olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Ailede nüfus** açısından katılımcıların, %9,2'si 1 kişi, %16,3'si 2 kişi, %21,6'sı 3 kişi, %25'i 4 kişi, %12,9'u 5 kişi, %9'u 6 kişi ve %6,1' i 6 kişi ve üzeri bir ailede yaşadıklarını belirtmişlerdir. **Ailelerinde gelir getiren kişi sayısı** incelendiğinde % 50'si 1 kişi, %39,1'i 2 kişi, %7 'si 3 kişi, % 1,7'si 4 kişi, %1,5 'i 5 kişi, %0,7' si ise gelir getiren kişi olmadığını belirtmişlerdir.

**Bireysel olarak aylık gelirleri** incelendiğinde; % 19,4'ü 0-1300 TL, %14,6'sı 1301-2000 TL, %17'si 2001-3000 TL, %26,6'sı 3001-4000 TL, %14,3'ü 4001-5000 TL arası, %14,1'i ise 5000 TL gelir düzeyindedir. Sosyal güvence dağılımı incelendiğinde; %18,2'si sosyal güvencesi olmadığını, %43'ü' SGK, %7,5'i BAĞ-KUR, %21,4.1'ü Emekli Sandığı, %3,9'u Yeşil Kart, %6,1'i Özel Sigortaya sahip olduğunu ifade etmiştir. Buna göre katılımcıların yüzde elliye yakını asgari ücretle çalışmakta ve özellikle gelir seviyesi düşük mahallelerde yaşayanların da herhangi bir sosyal güvencesi olmadığı anlaşılmaktadır.

### 3.4. Farkındalık Yararlanma ve Değerlendirme Düzeyine Yönelik Bulgular

#### 3.4.1. Belediyenin Sosyal Yardım Hizmetlerinin Farkındalık Dağılımı

Tablo 3: Sosyal Yardım Hizmetleri Farkındalığı

		Farkındayım	Farkında Değilim
<b>Yakacak</b>	S	339	73
	%	<b>82,1</b>	17,7
<b>Giyim</b>	S	296	143
	%	<b>71,7</b>	34,6
<b>Barınma</b>	S	268	143
	%	64,9	34,6
<b>Ulaşım</b>	S	276	135
	%	66,8	32,7
<b>Bakım</b>	S	273	138
	%	66,1	33,1
<b>Cenaze</b>	S	332	80
	%	<b>80,4</b>	19,4
<b>Tekerlekli Sandalye</b>	S	261	150
	%	63,2	36,3
<b>Eğitim</b>	S	283	129
	%	68,5	31,2
<b>Ramazan Çadırı</b>	S	352	60
	%	<b>85,2</b>	14,5

Denizli Büyükşehir Belediyesinin yapmış olduğu sosyal yardımların farkında mısınız? Sorusuna alınan yanıtlar Tablo 3'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların; yakacak yardımı %82,1, giyim %71,7 barınma % 64,9 ulaşım %66,8 bakım %66,1 cenaze % 80,4 tekerlekli sandalye %63,2 eğitim %68,5 ve ramazan çadırı ise %85,2 oranlarında bilindiği görülmektedir. Söz konusu hizmetler için değerlerin %50'nin üzerinde oluşu, katılımcıların

yarısından fazlasının belediye hizmetlerinden haberdar olduklarını göstermektedir. Özellikle belediyenin yukarıdaki hizmetlerinden ramazan çadırı, yakacak yardımı, cenaze hizmetleri ve giyim yardımı en çok bilinenler olarak sıralanabilir.

Tablo 4: Kültürel Hizmetlerin Farkındalığı

		Farkındayım	Farkında Değilim
<b>Kurslar</b>	S	314	97
	%	<b>76</b>	23,5
<b>Aile danışmanlığı</b>	S	219	192
	%	53	46
<b>Psikolojik Danışmanlık</b>	S	194	217
	%	47	52,5
<b>Danışmanlığı Hukuk</b>	S	190	221
	%	46	53,5
<b>Evlilik Okulu</b>	S	273	138
	%	66,1	33,4
<b>Spor Kursları</b>	S	271	140
	%	66,1	33,4
<b>Festival Ve şenlikler</b>	S	300	111
	%	<b>72,6</b>	26,9

Tablo 4'e göre belediyenin kültürel hizmetler adı altında yürütmekte olduğu hizmetlerden, Kurslar %76, Psikolojik Danışmanlık %53, Aile Danışmanlığı %46, Evlilik Okulu %66, Spor Kursları %65, Festival ve Şenlikler %72,6 oranında bilinmektedir. Katılımcılar çoğu belediyenin bünyesinde açmış olduğu kurslardan haberdardır ancak danışmanlık hizmetleri konusunda eksiklikler olduğu düşünülmektedir. Bulgular kadar çalışma esnasında sözel olarak katılımcılar bu konuda ki düşüncelerini anket formuna aktarmışlardır.

Tablo 5: Sosyal Hizmet Projelerinin Farkındalığı

		Farkındayım	Farkında Değilim
<b>Sevgi eli</b>	S	326	85
	%	78	20,6
<b>Bilgi Evi</b>	S	232	179
	%	56	43
<b>Mikro Kredi</b>	S	198	213
	%	47,9	51,6
<b>Eğitime Destek Projesi</b>	S	185	226
	%	44,8	54,7
<b>Eğitim İçin El Ele</b>	S	177	234
	%	42,9	56,7

Tablo 5'egöre katılımcılara belediyenin proje kapsamında yürüttüğü hizmetlerden haberdarlığı sorulduğunda; Sevgi Elinin %78, Bilgi Evi Kurs Merkezlerinin %56, Mikro Kredilerin %47,9, Eğitime Destek Projesinin %44,8 ve Eğitim İçin El Ele Projesinin %42,9 oranında bilindiği anlaşılmaktadır.

### 3.4.2. Belediyenin Sosyal Yardım Hizmetlerinden Yararlanmaya İlişkin Bulgular

Tablo 6: Sosyal Yardımlardan Yararlanma Düzeyi

		Yararlanıyorum	Yararlanmıyorum
Yakacak	S	67	344
	%	16,2	83
Giyim	S	31	380
	%	7,5	92
Barınma	S	23	388
	%	5,6	93
Ulaşım	S	25	385
	%	6,1	92
Bakım	S	273	138
	%	<b>66,1</b>	33,4
Cenaze	S	69	342
	%	16,7	82,5
Tekerlekli Sandalye	S	27	384
	%	6,5	93
Eğitim	S	31	381
	%	7,5	92,3
Ramazan Çadırı	S	111	300
	%	<b>26,9</b>	72,6

Denizli Büyükşehir Belediyesinin yürütmekte olduğu sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanıyor musunuz? Sorusuna katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendiğinde; yakacak yardımından %16,2 giyim yardımından %7,5 barınma yardımından %5,6, ulaşım yardımından %6,1 bakım yardımından, %66,1, cenaze yardımından %16,7 tekerlekli sandalyeden % 6,5, eğitim yardımından %7,5 ve ramazan çadırından %26,9 oranlarında yararlanıldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre belediyenin sunduğu sosyal hizmetler genel olarak bilinse de; yararlanma düzeyinde bakım yardımı ve ramazan çadırından yararlanmanın ön sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Tablo 7: Kültürel Hizmetlerden Yararlanma Düzeyi

		Yararlanıyorum	Yararlanmıyorum
Kurslar	S	121	290
	%	<b>29,3</b>	70,2
Aile danışmanlığı	S	26	385
	%	6,3	93,2
Psikolojik Danışmanlık	S	12	398
	%	2,9	96,4
Danışmanlığı Hukuk	S	11	399
	%	2,7	96,6
Evlilik Okulu	S	28	381
	%	6,8	92,3
Spor Kursları	S	110	300
	%	<b>26,6</b>	72,6
Festival ve şenlikler	S	127	284
	%	<b>30,8</b>	68,8

Tablo 7'de sosyal belediyeciliğin bir diğer ayağı olan ve dezavantajlı kesimlerin sosyalleşmesini sağlayan kültürel hizmetlerden katılımcıların yararlanma düzeyi verilmiştir.

Buna göre katılımcılardan %29,3 ‘ü kurslardan, %6,3’ü aile danışmanlığından, %2,9’u psikolojik danışmanlıktan, %2,7’si hukuk danışmanlığından, %6,8’i evlilik okulundan, %26,6’sı spor kurslarından ve %30,8’i festival ve şenliklerden yararlanmaktadır. Tablo 4’de belirtildiği üzere, kursların 314kişi tarafından bilinmesi ancak 121 kişinin yararlanması belediyenin açmış olduğu kursların bazı mahallelerde kümelenmesinden ve ulaşım zorluğu yaşanılmasından kaynaklandığı<sup>7</sup> düşünülmektedir.

Tablo 8. Sosyal Hizmet Projelerinden Yararlanma Düzeyi

		Yararlanıyorum	Yararlanmıyorum
<b>Sevgi eli</b>	S	77	333
	%	<b>18,6</b>	80,6
<b>Bilgi Evi</b>	S	33	378
	%	8	91,5
<b>Mikro Kredi</b>	S	17	394
	%	4,1	95,4
<b>Eğitime Destek Projesi</b>	S	6	403
	%	1,5	97,6
<b>Eğitim İçin El Ele</b>	S	6	403
	%	1,5	97,6

Tablo 8’e göre belediyenin kendi bünyesine ve aynı zamanda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile beraber yürüttüğü projelerden katılımcıların yararlanma düzeyleri incelenmiştir. Buna göre katılımcıların farkında olup en çok yararlandığı proje Sevgi Elidir. Sevgi Eli projesinden katılımcıların %18,6’sı yararlanmakta, Bilgi Evi Kurs Merkezlerinden %8’i, Mikro Kredilerden %4,1’i Eğitime Destek ve Eğitim İçin El Ele Projelerinden %1,5’i yararlanmaktadır.

Tablo 9: Sosyal Hizmet Projeleri Memnuniyet Analizi

	<b>Sevgi Eli</b>		<b>Bilgi Evi</b>		<b>Mikro Kredi</b>		<b>Eğitime Destek Projesi</b>		<b>Eğitim İçin El Ele</b>	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
<b>Çok iyi</b>	55	13,3	45	10,9	45	10,9	45	10,9	47	11,4
<b>İyi</b>	105	25,4	102	24,7	100	24,2	101	24,5	101	24,5
<b>Orta</b>	157	38,	160	38,7	163	39,5	157	38	157	38
<b>Kötü</b>	12	2,9	12	2,9	11	2,7	13	3,1	13	3,1
<b>Çok kötü</b>	6	1,5	8	1,9	8	1,9	7	1,7	7	1,7

Tablo 9’dan da görüldüğü üzere, katılımcılar tarafından en çok faydalanılan sosyal hizmet projelerinden birisi olan “Sevgi Eli projesi”, diğer hizmetler arasında %13,3 ile en çok beğenilen hizmet olmuştur.

Tablo 10: Sosyal Hizmetlerden Düzenli Faydalanılması

<b>Faydalanma</b>	<b>S</b>	<b>%</b>
<b>Evet</b>	102	24,7
<b>Hayır</b>	310	75,1

<sup>7</sup> Denizli Büyükşehir Belediyesinin açmış olduğu spor kursları Pamukkale belediyesi merkezinde faaliyet göstermekte, seramik, meslek edindirme adı altında geçen açılış kursları ise Merkezefendi Belediyesi’nin özellikle Yenimahalle mahallesinde kümelenmiştir.

Tablo 10'a göre katılımcıların %24,7 sosyal hizmet faaliyetlerinden düzenli olarak faydalandığını, %75,1'i ise faydalanmadığını belirtmişleridir. Sosyal Hizmet Daire Başkanı ile yapılan görüşmeler sonucunda hizmetlerden düzenli olarak faydalanılmamasının en büyük nedenin, yardımların mevsimlik olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 11: Belediye Hizmetlerinden Nasıl Haberdar Olunduğunun Ölçülmesi

Nasıl Haberdar Olunduğu	S	%
Yetkililer Beni Buldu	14	3,4
Yakınlarım Vasıtasıyla	110	26,6
Belediye Afiş ve Reklamları	154	37,3
Muhtarlık	13	3,1
Yerel Gazete	7	1,7
Yerel TV	52	12,6
İnternet	45	10,9
Diğer	16	3,9

Tablo 11'de katılımcıların belediye hizmetlerinden nasıl haberdar oldukları verilmiştir. Buna göre %37,3'ü belediye afiş ve reklamlarından, % 26,6'sı yakınları vasıtasıyla, %12,6'sı yerel TV ile ve %10,9'u ise internette öğrendiklerini belirtmişlerdir. Yerel gazeteler, yetkililerin kişileri bulması ve muhtarlık ise, hizmetlerden haberdar olma açısından en az kullanılan yöntemler olmuştur.

Tablo 12: Sosyal Hizmet ve Yardım İçin Başvurulup, Sosyal Hizmet ve yardım Alınmayan Kurum Olup Olmadığı

Sosyal Hizmet ve Yardım İçin Başvuru	S	%
Evet	82	19,9
Hayır	327	79,8
Evet Yanıtı Verip Yardım Almadığı Kurumlar		
<b>Belediye</b>	<b>33</b>	<b>8</b>
<b>Valilik</b>	<b>20</b>	<b>4,8</b>
<b>Vakıf/Dernekler</b>	<b>31</b>	<b>7,5</b>
Muhtarlık	3	0,7
Hayır Kurumları	2	0,5
İş çevrem	3	0,7
Diğer	3	0,7

Katılımcılara daha önce sosyal hizmet ve yardım için başvuruda bulunup yardım alamadığı kurum olup olmadığı sorulmuştur. Tablo 12'ye göre katılımcıların % 79,8'i hayır, % 19'u ise evet yanıtını vermişlerdir. Evet yanıtını verenlerin %7,5'i yardım alamadığı kurum olarak vakıf ve dernekleri göstermişler, %4,8'i valilik ve %8'i belediyeden yardım alamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 13: Belediye Hizmetlerinde Rahatsız Olunan Hususlar

Rahatsız Olunan Hususlar	S	%
Yardım ve hizmetlerin onur kırıcı şekilde olması	21	5,1
Bürokratik işlemler ve engeller	79	19,1
Yardım ve hizmetlerin düzensiz olması	75	18,2
Yardıma İhtiyacı olmayanlarında faydalanması	97	23,5
Siyasi parti taraftarlığına göre adaletsiz tutum	54	13,1
Görevli memurlarının davranışları	7	1,7
Yok	79	19,1



Katılımcılara, sosyal hizmet ve yardım sunumu konusunda rahatsız olunan durumlar sorulmuş ve yanıtlar Tablo 13’de verilmiştir. Tabloda öne çıkan ve katılımcıların en çok rahatsız olduğu hususlar; %23,5 oranında yardımdan ihtiyacı olmayanların da faydalanması, %19,1 oranında bürokratik işlemler ve engellerden kaynaklı rahatsızlık, %18,2 oranında ise yardım ve hizmetlerin düzensiz olması biçimindedir. Bu hususlara ek olarak, düşük oranda da siyasi parti taraftarlığına göre adaletsiz tutum ve görevli memurların davranışlarından duyulan rahatsızlıklar ifade edilmiştir.

Tablo 14: Sosyal Hizmet veya Sosyal Yardım İçin İlk Başvurulan Kurum

<b>Kurum</b>	<b>S</b>	<b>%</b>
Belediye	213	51,6
Valilik	64	15,5
Vakıf/Dernekler	71	17,2
Muhtarlık	35	8,5
Hayır Kurumları	12	2,9
İş çevrem	9	2,2
Diğer	8	1,9

Katılımcılara sosyal hizmet ve yardım için ilk başvuru kurum sorulduğunda katılımcıların %51,6’sı belediye cevabını vermişlerdir. Belediyeden sonra ilk başvuru kurumlar arasında %17,2 oranında vakıf ve dernekler, %15,5 oranında da valilik gelmektedir. Tercih edilen kurumlar arasında en düşük değerler, muhtarlık ve hayır kurumlarında edinilmiştir.

Tablo 15: Sosyal Belediyecilik Faaliyetlerinin Katılımcılar İçin Ne İfade Etmekte

<b>Sosyal Belediyecilik Faaliyetleri Anlamı</b>	<b>S</b>	<b>%</b>
Sosyal yardım almayı	119	<b>28,8</b>
Sosyal hizmet almayı	149	<b>36,1</b>
Kurs ve eğitim faaliyetleri almayı	91	22
Kültür festival ve konser faaliyetleri	43	10,4
Diğer	11	2,7

Tablo 15’de sosyal belediyecilik faaliyetlerinin katılımcılar için ne anlama geldiğine yer verilmektedir. Buna göre katılımcıların %36,1’i sosyal hizmet almayı, %22’si kurs ve eğitim faaliyetleri almayı, % 10,4’ü ise kültür, festival ve konser faaliyetlerini “sosyal belediyecilik” kavramı altında tanımlamakta ya da görmekteler

Tablo 16: Sosyal Hizmet ve Yardımı Veren En İyi Kurum

<b>En İyi Kurum</b>	<b>S</b>	<b>%</b>
Belediye	198	<b>47,9</b>
Valilik	61	<b>14,8</b>
Muhtarlık	31	7,5
Hayır Kurumları	40	9,7
Vakıf Dernekler	58	14
Yok	25	6,1

Tablo 16’da sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini en iyi veren kurum olarak %47,9 ile belediye gösterilmektedir. Belediyenin ardından % 14,8 oranında katılımcı valiliğin de en iyi ikinci kurum olduğunu ifade etmişlerdir. Belediyenin sosyal yardım ve hizmet konusunda ilk başvuru kurum olması (Tablo 14, %51,6), katılımcıların sosyal hizmet

konusunda belediyeyi donanımlı ve başarılı bulmaları da ilişkili olmalı ki; en iyi kurum olarak birinci sırada görülmüştür.

Tablo 17: Denizli'nin Büyükşehir Belediyesi Olması İle Değişimin Değerlendirilmesi

Değişimin Yönü	S	%
Değişim Oldu (iyi yönde)	272	65,9
Değişim Oldu (azaldı)	41	9,9
Değişim Olmadı	100	24,2

2014 yılından itibaren Denizli Belediyesi'nin Büyükşehir Belediyesi olması ile birlikte sosyal yardım ve hizmetlerinde bir değişim olup olmadığı katılımcılara sorulmuş ve oranlar Tablo 17'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %65,9'u değişim oldu ve iyi yönde, %9,9'u değişim oldu ama kötü yönde ve %24,2'si ise değişimin olmadığını belirtmişlerdir. Verilere göre Denizli büyükşehir belediyesinin büyükşehir belediyesi olduktan sonra sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerinde olumlu bir değişim olduğu anlaşılmaktadır.

Büyükşehir belediyesi statüsüne geçilmesi ise, kurumsal yapılanmanın daire başkanlığı altında oluşumu ve hizmet alanlarına göre alt birimlere doğru inilmesi, mali açıdan yeni düzenleme ile yaşanan iyileşme, yasa bağlamında büyükşehir belediyelerine bazı alalarda çeşitli hizmetlerin zorunlu hale getirilmesi (kadın konuk evleri gibi), genişleyen hizmet alanı ve daha çok sayıda vatandaşa hizmet götürmek gibi sebepler, büyükşehir statüsü ile yaşanan olumlu değişimin sebepleri arasında sayılabilir.

### 3.4.3. Diğer Bulguların Değerlendirilmesi

Gelir-sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanma, kültürel hizmetlerden yararlanma ve sosyal hizmet projelerinden yararlanma arasındaki ilişkilere değinilmiştir. Verilerle sosyal yardım hizmetlerinden, toplumda gelir seviyesi düşük grupların yararlanması beklenmektedir. Yapılan analize göre; 0-1300 TL gelir grubundaki katılımcıların, ramazan cadırından ve yakacak yardımından en çok yararlandıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 18: Aylık Gelir ile Sosyal Hizmet ve Yardım Faaliyetlerinden Yararlananların Karşılaştırılması

		Aylık gelir												Toplam	
		0-1300		1301-200		2001-300		3001-4000		4000-5000		5000 ve üzeri			
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Yakacak Yard.	Evet	51	12,4	11	2,7	4	1	0	0	0	0	0	0	67	16,3
	Hayır	140	34,1	66	16,1	73	17,8	43	10,5	11	2,7	11	2,7	344	83,7
	Toplam	191	46,5	77	18,7	77	18,7	43	10,5	11	2,7	11	2,7	411	100
Giyim Yard.	Evet	23	5,6	4	1	3	0,7	0	0	0	0	1	0,2	31	7,5
	Hayır	168	40,9	73	17,8	74	18	43	10,5	11	2,7	11	2,7	380	92,5
	Toplam	191	46,5	77	18,7	77	18,7	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	1000
Barınma Yard.	Evet	17	4,1	3	0,7	2	0,5	0	0	0	0	1	0,2	23	5,6
	Hayır	174	42,3	74	18	75	18,2	43	10,5	11	2,7	11	2,7	388	94,4
	Toplam	191	46,5	77	18,7	77	18,7	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	100
Ulaşım Yard.	Evet	15	3,6	6	1,5	2	0,5	1	0,2	0	0,0	1	0,2	25	6,1
	Hayır	176	42,8	71	17,3	75	18,2	42	10,2	11	2,7	11	2,7	386	39,9
	Toplam	191	46,5	77	18,7	77	18,7	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	100
Cenaze Yard.	Evet	36	8,8	19	4,6	8	1,9	4	1	0	0	2	0,5	69	16,8
	Hayır	155	37,7	58	14,	58	16,8	39	9,5	11	2,7	10	2,4	342	83,2
	Toplam	191	46,5	77	18,7	77	18,7	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	100
Tekerlek. Yard.	Evet	15	3,6	8	1,9	2	0	0	0,2	1	0,2	1	0,2	27	6,6
	Hayır	176	42,8	69	16,8	75	10,5	43	2,4	10	2,4	11	2,7	384	93,4
	Toplam	191	46,5	77	18,7	77	10,5	43	2,7	11	2,7	12	2,9	411	100

		Aylık gelir													
		0-1300		1301-200		2001-300		3001-4000		4000-5000		5000 ve üzeri		Toplam	
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Eğitim Yard. Toplam	Evet	21	5,1	4	1	3	0,7	2	0,5	0	0	1	0,2	31	7,5
	Hayır	170	41,3	73	17,7	75	18,2	41	10	11	2,7	11	2,7	381	92,5
	Toplam	191	46,4	77	18,7	78	18,9	43	10,4	11	2,7	12	2,9	412	100
Ramazan Çadırı Toplam	Evet	59	14,3	25	6,1	14	3,4	8	1,9	3	0,7	2	0,5	11	26,9
	Hayır	132	32	52	12,6	63	15,3	35	8,5	8	1,9	10	2,4	300	72,8
	Toplam	191	46,4	77	18,7	78	0,2	43	10,4	0	2,7	0	2,9	412	100

Tablo 19: Aylık Gelir ile Kültürel Hizmetlerden Yararlananların karşılaştırılması

		Aylık Gelir													
		0-1300		1301-2000		2001-3000		3001-4000		4000-5000		5000 ve üzeri		Toplam	
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Kurslar Toplam	Evet	52	12,7	22	5,4	26	6,3	16	3,9	2	0,5	3	0,7	121	29,4
	Hayır	138	33,6	55	13,4	52	12,7	27	6,6	9	2,2	9	2,2	290	70,6
	Toplam	190	46,2	77	18,7	78	19,0	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	100
Aile Danışmanlığı Toplam	Evet	9	2,2	5	1,2	8	1,9	2	0,5	1	0,2	1	0,2	26	6,3
	Hayır	181	44	72	17,5	70	17,0	41	10	10	2,4	11	2,7	385	93,7
	Toplam	190	46,2	77	18,7	78	19	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	100
Psikolojik Danışmanlık Toplam	Evet	6	1,5	1	0,2	3	0,7	1	0,2	0	0	1	0,2	12	2,9
	Hayır	184	44,9	76	18,5	74	18	42	10,2	11	2,7	11	2,7	398	97,1
	Toplam	190	46,3	77	18,8	77	18,8	43	10,5	11	2,7	12	2,9	410	100
Hukuk Danışmanlığı Toplam	Evet	4	1	0	0	4	1	2	0,5	0	0	1	0	11	2,7
	Hayır	186	45,4	77	18,8	73	17,8	41	10,0	11	2,7	11	2,7	399	97,3
	Toplam	190	46,3	77	18,8	77	18,8	43	10,5	11	2,7	12	2,7	410	100
Evlilik Okulu Toplam	Evet	9	2,2	6	1,5	7	1,7	3	0,7	2	0,5	0	0	28	6,8
	Hayır	181	44	71	17,3	69	16,8	40	9,7	9	2,2	11	2,9	381	92,7
	Toplam	190	46,2	77	18,7	78	19	43	10,5	11	2,7	11	2,7	411	100
Spor Kursları Toplam	Evet	40	9,8	20	4,9	29	7,1	14	3,4	3	0,7	4	1	110	26,8
	Hayır	150	36,6	57	13,9	48	11,7	29	7,1	8	2	8	2	300	73,2
	Toplam	190	46,3	77	18,8	77	18,8	43	10,5	11	2,7	12	2,9	410	100
Festival Ve Şenlikler Toplam	Evet	48	11,7	25	6,1	31	7,5	15	3,6	3	0,7	5	1,2	127	30,9
	Hayır	142	34,5	52	12,7	47	1,4	28	6,8	8	1,9	7	1,7	284	69,1
	Toplam	190	46,2	77	18,7	78	19	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	100

Tablo 19’da katılımcıların aylık geliri ile kültürel hizmetlerden yararlanması arasında ki ilişkiye bakılmıştır. Buna göre gelir seviyesi 0-1300 TL arasında olan katılımcıların 52’si kurslara katıldıklarını belirtmişlerdir. Belediyenin bünyesinde açmış olduğu kurslar dezavantajlı kesimlere iş imkanı da sağlıyor olabilmelerinden dolayı gelir seviyesi düşük katılımcılar tarafından gelir seviyesi yüksek olanlara oranla en çok faydalanılan faaliyet olarak anlaşılmaktadır. Yine, belediye kurslarının ücretsiz olması nedeni ile spor kurslarının da 0-1300 TL gelir düzeyindeki katılımcılar tarafından tercih edildiği anlaşılmaktadır. Festival ve şenlikler için, 0-1300 TL arası geliri olan katılımcıların 48’i “evet yararlanıyorum”, 142’si “hayır yararlanmıyorum” yanıtını vermişlerdir. 13001-2000 TL ile 2001-3000 gelir düzeyindeki katılımcılar, tüm gelir grupları içinde festival ve şenliklerden yararlanan diğer gelir gruplarıdır. Danışmanlıklara yönelik hizmetler ve evlilik okulu hizmetlerinin genel olarak düşük yüzdelerde bilinirliği ve faydalanılması araştırma genelinde edinilen bir bulgudur.

Tablo 20: Aylık Gelir İle Sosyal Hizmet Projelerinden Yararlananların Karşılaştırılması

		Aylık Gelir													
		0-1300		1301-2000		2001-3000		3001-4000		4000-5000		5000 ve üzeri		Toplam	
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Sevgi Eli	Evet	46	11,2	15	3,6	9	2,2	7	1,7	0	0	0	0	77	18,7
	Hayır	144	35	62	15,1	68	16,5	36	8,8	11	2,7	333	2,9	333	81
Toplam		190	46,2	77	18,7	78	19	43	10,5	11	2,7	411	2,9	411	100
Bilgi Evi	Evet	17	4,1	6	1,5	7	1,7	3	0,7	0	0	0	0	33	8,0
	Hayır	173	42,1	71	17,3	71	17,3	40	9,7	11	2,7	12	2,9	378	92,0
Toplam		190	46,2	77	18,7	78	19	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	100
Mikro Kredi	Evet	10	2,4	2	0,5	3	0,7	1	0,2	0	0	0	0	17	4,1
	Hayır	180	43,8	75	18,2	75	18,2	42	10,2	11	2,7	11	2,7	394	95,9
Toplam		190	46,2	77	18,7	78	19	43	10,5	11	2,7	12	2,9	411	100
Eğitime Destek Projesi	Evet	4	1	1	0,2	1	0,2	0	0	0	0	0	0	6	1,5
	Hayır	186	45,4	76	18,5	77	18,8	42	10,2	10	2,4	12	2,9	403	98,3
Toplam		190	46,3	77	18,8	78	19,0	42	10,2	10	2,4	12	2,9	409	100
Eğitim için el Ele	Evet	5	1,2	0	0	0	0	1	0,2	0	0	0	0	6	1,5
	Hayır	185	45	77	18,7	78	19	42	10,2	9	2,2	12	2,9	403	98,1
Toplam		190	46,2	77	18,7	78	19	43	10,5	9	2,2	12	2,9	411	100

Tablo 20’de gelir düzeyi ve sosyal hizmet projelerinden yararlanma karşılaştırılmış ve gelir seviyesi düşük olanların özellikle 0-1300 gelir düzeyindeki katılımcılar arasında söz konusu bu projelerden” sevgi eli” projesinden yararlandığı tespit edilmiştir. Katılımcıların 46’sı sevgi elinde yararlanmış 146’sı ise yararlanmadığını belirtmişlerdir. 1301 -2000 TL ve 2001-3000 gelir gruplarında da düşük yüzdelerde de olsa bu projeden yararlandığı anlaşılmaktadır. Yine 0-1300 TL gelir grubunda, bilgi evi kurs merkezlerinden yararlanılma düzeyinin genele oranla düşük ama diğer grupları içinde en yüksek oranda olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin bu merkezlerin her mahallede bulunmamasından kaynaklandığı yine çalışma esnasında edinilen bilgiler arasındadır. “200 bin kadına 200 bin TL mikro kredi” amacı ile hizmete başlayan mikro kredi projesinde de durum yüksek oranlarda da değildir. Yararlananların sayıca az olmasının (10 katılımcı) en büyük nedeninin kadınların mikro kredi için aranan kriterleri sağlayamamasından ileri geldiği yine sahada edinilen bir bilgidir.

## SONUÇ

Halka en yakın kurum olan belediyeler, halkın gündelik yaşamı üzerinde en etkili kurumlardır. Bu kurumlar hangi formda olursa olsun tarih boyunca kentsel hizmetlerin karşılanması yanı sıra sosyal politikaların hayata geçirilmesinde etkili olmuşlardır. Yerel yönetimlerin bu alandaki etkinliği ülkelerin tarihine, yönetim biçimine ve geleneklerine bağlı olarak farklı biçimlerde ortaya çıkmıştır.

1970’li yıllara kadar vatandaşların sosyal gereksinimlerini karşılayan merkezi yönetim, mali krize girince bu krizden çıkmanın yollarından birisi olarak, bu alandaki yetkilerin ve sorumlulukların belediyelere devredilmekte bulmuştur. Böylelikle hem belediyeler güçlenmiş, hem de belediyelerin sorumlulukları artmıştır. Gelişmiş ülkelerde belediyeler 20.yy başından itibaren kentsel hizmetlerin ve sosyal politikaların sağlanmasında görevler üstlenmeye başlamış ve belediyelerin bu alanda ki rolü, gelişmiş ülkelerde refah devleti tipinin ortaya çıkması ile daha da gelişmiştir.

Ülkemizde de belediyelerin önem kazanması, 1950'lerden sonraki kentleşme süreci ve beraberinde gelen kentsel sorunlar ile gündeme gelmiştir. 1970'lerden itibaren ise, “sosyal belediyeçilik” ve uygulamaları gözlenirken; 1990'lar Türkiye’inde bu akım ivme kazanmıştır. Sosyal Belediyeçilik faaliyetleri her ne kadar kanun ve yönetmeliklerle belediyelere verilen bir görev olsa da; halkın ihtiyaç duyduğu hizmetler belediyeler tarafından çok daha eski tarihlerden itibaren yerine getirilmekte idi. Bugün adı sosyal belediyeçilik olarak ifade edilen hizmetler, aslında Türkiye’de kültürel anlamda sahip olunan yardımlaşma ve dayanışma, iyiliği emretme ve kötülükten sakındırma gibi birçok değerın yansıması olarak Osmanlıdan bu yana devam eden sorumluluklardandır. Sahip olunan milli ve manevi değerler bir kanun ve yönetmeliğe ihtiyaç bırakmadan, bu topluma sosyal hizmetlerin götürülmesini etkili kılmakta idi. Sosyal belediyeçilik faaliyetlerindeki anlayışın ve yapılan faaliyetlerin zamanla değiştiğini, bu faaliyetlerin sadece “sosyal yardım” olarak kabul edilmesinden çıkıp, içinde sosyal, kültürel ve eğitsel pek çok hizmeti de barındırdığını söylenebilir.

Çalışmanın araştırma sahası olan Denizli ekseninde sosyal hizmet faaliyetlerine yönelik belediyenin faaliyet, farkındalık ve yararlanma düzeyleri açısından edinilen bulgularda ilk olarak, Denizli Büyükşehir Belediyesinin sosyal belediyeçilik faaliyetlerinde başarılı bir seyir izlediği söylenebilir. Belediye bütçesine yıllar itibari ile bakıldığında, sosyal harcamalar için ek bütçe ayrıldığı izlenebilmektedir. Dezavantajlı gruplara yönelik olarak; Bilgi Evi Kurs Merkezleri, Sevgi Eli, Engellilere ve yaşlılara evde bakım hizmetleri katılımcılar tarafından farkında olunan ve yararlanılan hizmetler arasındadır.

Denizli Büyükşehir Belediyesi’nde sosyal hizmet ve yardımların farkındalığını ölçmek için yapılan nitel araştırma sonucunda aşağıda sıralanan bulgular özetlenebilir.

- Araştırmaya katılanların yarısından fazlasının sosyal yardım ve kültürel hizmetlerin farkındadır ancak sosyal proje hizmetlerinden eğitime destek ve eğitim için el ele faaliyetleri diğer hizmetler kadar bilinmemektedir. Söz konusu farkındalığın Büyükşehir Belediye Binasının bulunduğu Pamukkale merkez belediyesinde daha fazla olduğu görülmektedir.

Büyükşehir Belediyesinin sosyal proje kapsamında yürüttüğü hizmetlerinde “sevgi eli” haricinde diğer projelerin bilinmediği görülmekte ve bu hizmetten katılımcıların % 18,6’sı yararlanmaktadır. Ardından %8 ile bilgi evi kurs merkezleri, %4,1 ile ise mikro krediler gelmektedir. Sevgi eli projesi gelir seviyesi düşük aileleri kapsamaktadır ancak çalışmada aylık geliri 2001-300 TL olan 7 kişinin bu hizmetlerden yararlandığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak katılımcıların sevgi eline buldukları bağışları da hizmetten yararlanıyor olarak algılaması gösterilebilir. Bu bağlam da sevgi eli farkındalığı ve yararlanma düzeyi yüksek bir proje olduğu düşünülmektedir.

Büyükşehir Belediyesinin sosyal yardımları içerisinde en bilinmeyenler Tekerlekli sandalye ve barınma yardımları, kültürel hizmetlerde; psikolojik ve hukuk danışmanlığı, sosyal proje de ise eğitime destek ve eğitim için el ele projeleri olmuştur. Bunun nedeni olarak ise söz konusu hizmetlerin internet, TV ya da afiş ve reklamlar vasıtasıyla yeterince tanıtımının yapılmıyor olmasıdır. Sosyal yardımlar içerisinde en çok bilinen ve faydalanılan ise Ramazan çadırı olduğu görülmektedir.

- Araştırmada önemli diğer bir sonuç ise; Denizli’nin merkez iki belediyeden oluşması ve yapılan hizmetleri eşit olarak dağıtamamasından dolayı Merkezefendi belediyesinde yaşayan katılımcıların sosyal yardım ve hizmetlerin farkında olmadığı tespit edilmiş farkında olanların ise hizmetlerden yeterince yararlanamamasıdır. Kültürel hizmetlerde yer alan kursların( açıcılık, seramik, spor kursu) sadece Yenimahalle’de veriliyor olması

Pamukkale Belediyesinde yaşayan halkın ulaşım güçlüğü nedeni ile katılım sağlayamaması da hizmetlerden yararlanma düzeyini düşürmektedir.

- Katılımcıların geliri arttıkça hizmetlerden yararlanma oranları da düşmektedir. Bu bağlamda kültürel hizmetlerden yararlanan kesimin gelir seviyesi 1300-2001 TL arasında olan kişilerdir. En az yararlanan hizmet ise sosyal proje hizmetleridir. Yeterince bilinmiyor olması ve yararlanmak için bir takım kriterlerin sağlanması gerekliliği yararlanma düzeyini düşürmektedir. Bilgi evi kurs merkezlerinde ise durum farklıdır kurs merkezlerinin her mahallede bulunmaması ve öğrencilerin bu hizmetlerden yararlanabilmek için aylık belli bir ücret ödemesi gerekliliği bu hizmetten yararlananların sayısını düşürmektedir.

- Sosyal hizmetler kısmında sadece dezavantajlı kesimlere yardım yapmak ile sınırlı kalmış ve gençlere ve çocuklara yönelik hizmetlerin de genelde kırtasiye, yiyecek, giyecek gibi yardımlardan, sportif faaliyetler ve eğitsel kurslar gibi etkinliklerden oluştuğu görülmektedir. İhtiyaç sahibi ancak eğitimine devam edebilenler dışında sokakta yaşayan, şiddet gören ya da suça bulaşmış çocuk ve gençlere yönelik çok net bir faaliyet alanı tanımlanmadığı görülmektedir.

- Çalışmada ayrıca bir eksiklik olarak tespit edilen huzurevleri ile ilgili olarak, her belediyenin belli nüfus kriterine göre huzurevi açması, sığınma evlerinde olduğu gibi belediye kanununa eklenen bir maddeyle zorunlu hale getirilmesi önerilmektedir.

- Denizli Büyükşehir Belediyesine yönelik diğer bir sorun ise bütçede sosyal harcamaların sınıflandırmalarında yaşanan eksikliklerdir. Belediyelerin performans programlarını ve faaliyet raporlarını oluştururken aynı formatı kullanmamaları, bu sıkıntıyı arttırmaktadır. Bazı belediyelerin, performans hedefleri ve hedef gerçekleştirmeleri çok net sunulmuşken; bazı belediyelerde hedeflerin neler olduğu bile tespit edilememektedir.

Sonuç olarak, belediyelerin popülist kaygılardan kaynaklı gelirleri yetersiz kaldığında altyapı, çöplerin toplanması, yolların bakım ve onarımı, parklar ve eğlenme dinlenme alanları gibi faaliyetlerinden tamamen vazgeçmediği; sosyal politika alanındaki hizmetlerinden ise daha büyük ölçüde vazgeçme kararı aldıkları görülmektedir. Bu doğrultuda mali özerkliğin tamamen olmasa da kısmen artırılması ve dolayısıyla belediye gelirlerinin artırılması sağlanmalıdır. Bu bağlamda belediyelerin sosyal ihtiyaçlara daha fazla yönelmelerinin mümkün olabilecektir.

## KAYNAKÇA

A.ÇAM, Çiğdem (2013). *Yerelleşme ve Yerel İktidar Edirne Alan Araştırması*. Beta Yayınları

AKDOĞAN, Yalçın (2002). Ulusal Soruna Yerel Çözüm: Sosyal Belediyecilik. *Eminönü Bülteni, Şubat Sayısı*.

AKTAN, Coşkun Can (2014). *Sosyal Refah Devleti, Doğuşu, Gelişimi*. Ekim 28, CanaktanWEB: <http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/dogusu-gelisim>. Erişim Tarihi: 10.10.2014

AKTAN, Coşkun Can, & Dilek, Dileyici. (2012). *Kamu Ekonomisi - I, Açıköğretim Fakültesi Yayını no; 1669*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri.

AKTAN, Coşkun. Can, & Özkıvrak, Özlem. (2008). *Sosyal Refah Devleti*. İstanbul: Okutan.

ATEŞ, Hamza (2009). Sosyal Belediyecilik. *MÜSİAD Çerçeve Dergisi Sayı, 49*, 88-95.

- AYDIN; Murat (2008). Sosyal Politika ve Yerel Yönetimler. Yedirenk yayınları İstanbul
- BATUMAN , Bülent (2010). Toplumcu bir Belediyecilik Modeli: “Yeni Belediyecilik Hareketi” 1973–1977”, . *Mülkiye Sayı 266, Cilt XXXIV*.
- BAŞ, Türker (2001). *Anket, Anket Nasıl Hazırlanır? Anket Nasıl Uygulanır? Anket Nasıl Değerlendirilir?* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- BAYRAMOĞLU, Sonay (2015). *Toplumcu Belediye Nam- ı Diğer Belediye Sosyalizmi*. Ankara: NotaBene Yayınları.
- BEKİ, Abdülhakim (2008). Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları : Ümraniye Belediyesi. *T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ( yayımlanmış doktora tezi)*.
- BERNSTEİN, Eduard (2011). *Sosyalizmin Ön koşulları ve Sosyal Demokrasinin Görevleri ( Çeviren: Levent Bakaç)*. İstanbul : Kayhan Matbaacılık.
- ÇALIŞKAN, Abdülkerim (2001). Sosyal Refahın Sağlanmasında Devletin Etkinliği ve Türkiye Örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir.
- ERYILMAZ, Bilal (1997). *Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılanması*. İstanbul: Birleşik yayıncılık.
- EFE, Hüsammetin (2012). Türkiye' de Sosyal Belediyecilik Bayrampaşa Belediyesi Örneği. *Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Kenstsel Sistemler Ve Ulaştırma Yönetimi*. İstanbul: yayımlanmış yüksek lisans tezi.
- EFE, Adem&Selim Sözer (2015). Herkes İçin Ulaşılabilir Bir Toplum Oluşturmada Yerel Yönetimlerin Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. C.20, S.4, s.87-97.
- EKİN, Nusret (2001). Yeni Çağa Doğru Sosyal Güvenlikte Arayışlar. Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt: 2 ,. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi,.
- ERDAL, Süleyman (2012). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti Uygulamaları Açısından İsveç Modelinin Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı Maliye Bölümü Doktora Tezi*. İzmir.
- ERSÖZ, Yunus. Halis (2005). *5272 Sayılı Yasa Öncesinde Türkiye'de Belediyelerin Sosyal Politika Alanındaki Deneyimleri*”, . İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 50, s: 134-151 : <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/243/236> Erişim tarihi: 10.10.2015
- ERYILMAZ, Bilal (1997). *Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılanması*. İstanbul: Birleşik yayıncılık.
- GÜNAYDIN, Davuthan (2011). Küreselleşmenin Refah Devleti Sağlık Politikalarına Etkileri:Türkiye Örneği.
- KALAYCI, Şeref (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.
- KELEŞ, Ruşen (2009). Yerel Seçimler Yaklaşırken Türkiye'de Sosyal Belediyecilik. *Özel Kalem Dergisi Yıl, 2 Sayı, 21, 30-32*.

- KESGİN, Bedrettin (2012). *Yoksullukla Yerel Mücadele Sosyal Belediyecilik*. Bursa: Ekin Yayınları.
- NEGİZ, Nilüfer (2011). Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Açısından Isparta Belediyesi: Farkındalık, Yararlanma ve Değerlendirme Açısından Bir Araştırma C. 16, S. 2, s:323-343. *Süleyman Demirel Üniv., İ.İ.B.F.D.*, C. 16, S. 2, s:323-343.
- KOÇ, Neslihan (2014). Sosyal belediyecilik hizmetleri ve finansmanı: Ege Belediyeler Birliği örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.( yayımlanmamış doktora tezi) Manisa
- KORAY, Meryem & Temiz, Hasan Ejder (2014, Sayı,42). Merkezi Yönetimle İlişkiler, Kısıtlar ve Harcamalar Çerçevesinde Sosyal Belediyecilik ve Dört Büyükşehir Belediyesi Açısından Uygulamalar. *Çalışma Ve Toplum*, s. 13-14.
- ÖZ, Cihan Selek (2010). Sosyal Belediyecilik Bağlamında Evde Bakım Hizmetleri (İstanbul, Ankara, Kocaeli Büyükşehir Belediyeleri Örnekleri), *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (yayımlanmış doktoraz tezi)*. Sakarya.
- ÖZBEK, Nadir (2006). *Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*. İstanbul: Tarih Vakfı Emeklilik Gözetim Merkezi Yayınları.
- ÖZDEN, Kemal, (2013). *Yerel Yönetimlerde Güncel Sorunlar ve Tartışmalar*, Ankara: Seçkin Yayınları
- ÖZTÜRK, Hasret, & Gül, Hüseyin. (2012). Sosyal Belediyecilik Sosyal Devlete ve Sosyal Haklara Bir Alternatif mi? *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*, 377-392.
- ŞENKAL, Abdülkadir, & Sarıpek, Doğa. Başar. (2007/2, 14). Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- PEKTAŞ, Ethem Kadri (2010). Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Akademik İncelemeler Dergisi sayı,5*, 5-22.
- TBB, (2014). *6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi Ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna İlişkin Rehber*, Türkiye Belediyeler Birliği: <http://www.tbb.gov.tr/> Erişim tarihi:10.11.2015
- TOPAK, Oğuz (2012). *Refah Devleti Ve Kapitalizm*. İstanbul: İletişim Yayınları
- TOPRAK, Düriye, & Şataf, Ceyda (2009). Türkiye'de Yerel Yönetimler Reformu Çerçevesinde Sosyal Belediyecilik Yaklaşımı, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt,1, Sayı 1.
- YILDIRIM, Arzu.(2014). Belediyelerin Sosyal Politika Uygulamaları Üzerine Bir Değerlendirme: Malatya Belediyesi Örneği, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl:7,Sayı:17.
- YILDIRIM, Kazım (2007). *Sosyal Hizmet*. İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- YILMAZ, Gülay Akgül (2006). *Oecd Ülkeleri Ve Türkiye'de Sosyal Devlet Ve Sosyal Harcamalar*, İstanbul: Arıkan Yayınları.



YOLCUOĞLU, İsmail. Galip. (2012). *Türkiye'de Sosyal Refah Devletine Geçiş Süreci*. Ankara: Nobel Yayınları.

Denizli Belediyesi 2014 Faaliyet Raporu, [http://www.denizli.bel.tr/userfiles/file/2014\\_Faaliyet\\_Raporu.pdf](http://www.denizli.bel.tr/userfiles/file/2014_Faaliyet_Raporu.pdf), Erişim Tarihi:10.01.2016

Denizli Büyükşehir Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı, [http://www.denizli.bel.tr/userfiles/file/stratejik\\_plan\\_2015-2019.pdf](http://www.denizli.bel.tr/userfiles/file/stratejik_plan_2015-2019.pdf) Erişim Tarihi: 20.02.2016

## KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN AŞIRI İŞ YÜKÜ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI: SİDE VE BELEK ÖRNEĞİ

### PERCEPTIONS OF STAFF TOWARD WORK OVERLOAD AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT ACCOMMODATION ESTABLISHMENTS: THE CASE OF SIDE AND BELEK

Doç. Dr. Murat ÇUHADAR<sup>1</sup>  
Zeynep GENCER<sup>2</sup>

#### ÖZ

*İnsan, günümüzde endüstrileşmiş toplumların vazgeçilmez faktörlerinden biridir. Konaklama işletmelerinde, hizmet alanın ve hizmet verenin de insan olması, bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerinin başarıya ulaşmalarında gereksinim duydukları temel faktörlerin başında gelmektedir. Bu çalışmada konaklama işletmelerinin farklı departmanlarında çalışan iş görenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algılarını ölçmek ve çalıştıkları işletmeye karşı bağlılıklarında aşırı iş yükü ile ilişkisini incelemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Türkiye'nin önemli turizm merkezlerinden biri olan Antalya ilinin Side ve Belek bölgelerinde faaliyet göstermekte olan 1. sınıf tatil köyleri ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlere yönelik yüz yüze anket tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgilerde, otel işletmelerinde çalışanların aşırı iş yükü algısının görev aldıkları departmanlara göre farklılık gösterdiği ve örgütsel bağlılıklarında çalışan ile işletme arasında ağırlıklı normatif ve devam bağlılığın ön plana çıktığı görülmüştür. Elde edilen verilerin analizi, frekans analizleri, Mann-Whitney U testi ve Kruskal- Wallis analizleri ile gerçekleştirilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Konaklama İşletmeleri, Aşırı İş Yükü, Örgütsel Bağlılık

**Jel Kodları:** L83, M12, J24

#### ABSTRACT

*Human beings are one of the most essential components of today's industrialized societies. Human factors are one of the most significant requirements of accommodation establishments which are operating in services sector to accomplish their targets as those who get and offer the services are human beings in services sectors. In this study, it is aimed to investigate the relation and perceptions of staff which are working at different departments of accommodation establishments toward organizational commitments and excessive work load. The implementation of the study was conducted with the staff which are working at 1st class holiday villages and 5 star hotels operating at Side and Belek districts of Antalya, Turkey via face-to-face interviews. The results of the study revealed that organizational commitments and senses of work overload of staff differ among departments they work at the hotels and that there is a normative and continuous commitment between the enterprises and the staff in their organizational commitments. Data analysis was performed by frequency analysis, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis analysis.*

**Keywords:** Accommodation Establishments, Work Overload, Organizational Commitment

**Jel Codes:** L83, M12, J24

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, muratcuhadar@sdu.edu.tr

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, zeynepgncr@gmail.com

## 1. GİRİŞ

Günümüzde turizm sektörü, sağlamış olduğu parasal ve parasal olmayan ekonomik faydaları nedeniyle gelişmekte olan ve gelişmiş hemen tüm ülkelerin önem verdiği sektörlerin başında gelmektedir. Dünya genelinde giderek artan turizm talebi ve turizm olayının neden olduğu döviz getirisi, ülke ekonomileri açısından bu sektörün önemini her geçen gün artırmaktadır. Ülkelerin ekonomi ve politikalarında önemli bir yer edinen turizm, pek çok ülke ve bölgenin kalkınmasında, istihdam olanaklarının artırılmasında, turizm bölgelerindeki alt yapı ve üstyapı olanaklarının geliştirilmesinde ve bölgelerarası dengeli ekonomik kalkınmanın sağlanmasında büyük önem taşımaktadır. Gerek uluslararası turist varışları gerekse turizm gelirleri açısından kaydettiği büyümeyle Türkiye, turizm sektöründe dikkat çeken ülkelerden birisi olmuştur. Bugün ülkemize gelen turist sayısı on yıl öncesine göre yaklaşık olarak iki katına çıkarak 41,4 milyon kişiye ulaşmıştır. Son on yılda ülkemize gelen ziyaretçi sayısında düzenli olarak artış görülmektedir. Turizm endüstrisinin diğer endüstri ve sektörlerdeki ekonomik faaliyetlerle doğrudan ve dolaylı ilişkisinin olması, sektördeki gelişmenin önemini daha da artırmaktadır. Turizmin istihdama olan katkısı, uyardığı sektörlerle birlikte ele alındığında önemli bir istihdam alanı yarattığı görülmektedir. Turizm sektörü, ücret-maaş ödemelerinin üretimdeki payı en yüksek olan on beş sektör içerisinde yer almaktadır. Türkiye’de teşviklerle yaratılan her yüz istihdamdan on beşini sağlamakla birlikte, en çok istihdam yaratan ikinci sektör olma özelliğini taşımaktadır (Akova vd., 2015: 4). Günümüzde turizm sektörü, doğrudan ve dolaylı olarak Türkiye’de istihdam alanlarının gelişmesine katkı sağlayan sektörlerin başında gelmektedir. Konaklama işletmelerinde insan olgusunun önemi, hizmet alanının ve hizmet verenin insan olması nedeniyle, bu sektörde faaliyet gösteren işletmeler açısından insan faktörünü endüstrinin diğer kollarında faaliyet gösteren sektörlerle oranla daha ön plana çıkarmaktadır.

İnsanların, konaklama, yiyecek-içecek, eğlence ve benzeri ihtiyaçlarının karşılandığı konaklama işletmeleri, değişen talepler doğrultusunda zamana ve değişen dinamiklere paralel olarak gelişmektedir. İşletme açısından iş görenlerinin çalışma yaşamı da, çalışanların arasındaki etkileşimin yoğun yaşandığı; bireysel ve sosyal psikolojinin egemen olduğu; bazen yeni değerler edinilen bazen var olan değerlerin kaybedildiği, bununla birlikte çalışma koşullarının zaman içerisinde değişiklik gösterdiği bir alandır. İş görenlerin işletmeye karşı duyduğu hissiyatlar ve işletme içinde görev ve sorumluluklarının algısı, işletmenin başarıya ve başarısızlığa götüren temel sebepler arasındadır.

Literatürde, aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık konularında farklı alanlarda, gerek ayrı ayrı gerekse bu iki kavramın birlikte ele alındığı muhtelif çalışmalar mevcuttur (Thompson, vd., 2005; Leiter 2003; Bolat, 2011; Rainayee, 2012; Cerit ve Özdemir, 2015; Çavuş ve Gündoğan, 2008; Yıldırım vd., 2014; ; Çalışkan ve Hazır, 2012; Kavacık vd., 2013; Çalışkan, 2015; Karadağ ve Cankul, 2015, Uzun ve Yiğit, 2014, Turgut, 2011). Ancak aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılığın birlikte ele alınarak turizm ve konaklama sektöründe gerçekleştirilen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür (Ay, 2014). Türkiye’nin başta gelen turizm çekim merkezlerinden birisi olan Antalya ve çevresindeki turistik merkezlere yönelik olarak bu konuda gerçekleştirilmiş bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu çalışma, konaklama işletmelerinin farklı departmanlarındaki iş görenlerin, aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algılarını ölçmek ve çalıştıkları işletmeye karşı bağlılıklarında aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Türkiye’nin önemli turizm merkezlerinden biri olan Antalya ilinin Side ve Belek bölgelerinde faaliyet göstermekte olan 1. sınıf tatil köyleri ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde anket tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Özellikle talebin yüksek olduğu dönemlerde yoğun çalışma temposu içinde çalışanların; görev ve sorumluluklarını nasıl algıladıkları, araştırılmıştır. Algılama biçimleri ile iş görenin demografik özelliklerinin kıyaslanması; iş

görenlerin talebin yoğun olduğu dönemlerde işletmeye karşı bağlılıklarını ve bu bağlılıklarının demografik özelliklerine göre ele alınması, çalışmanın amaçları arasında yer almıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Aşırı İş Yükü

Literatürde aşırı iş yükü kavramına ilişkin çeşitli tanımlar olmakla birlikte, genel olarak çalışanların tepki ve performansını etkileyen baskılar olarak tanımlanmaktadır. Hart ve Wicken'in aşırı iş yükü kavramını; insan ve makine sistemlerinde insana düşen ödev ve görevlerin maliyetlerinin toplamı şeklinde tasvir etmektedir. Bu maliyetler; dikkat azalması, görevleri tamamlayamama, stres, yorgunluk, motivasyonun düşmesidir (Dağdeviren vd., 2005: 518). Aşırı iş yükünü, belirlenen zamanda istenilen kalite ve verilen görevi yerine getirme dışında çalışanı olumsuz etkileyen koşulların sonucu olarak tarif edilmektedir. Örgüt açısından işgörenin verimli olabilmesi için üst yönetimin iş dağılımı yapılırken çalışanın görevi dışında işlerin verilmemesi, çalışma koşullarının uygun olması ve işgörenin değerli hissettirilmesi gerekmektedir. Çünkü çalışan için aşırı iş yükü önemli negatif bir değişkendir (Gümüştekin ve Özdemir, 2005: 275). Çalışma hayatında iş gören ile iş arasında uyum olmalı, yani işe göre çalışan seçimi şeklinde tercih edilmelidir. Bir kişiye iş verirken kişinin yetenekleri ile işin nitelikleri arasında uyumsuzluk, aşırı iş yükünü meydana getirmektedir. Çünkü çalışana verilen iş çalışan işgörenin yeteneklerini aşıyorsa başarısızlık kaçılmaz bir sonudur. İş görenin yetenekleri ile verilen iş için gösterdikleri maksimum çaba arasında doğrudan ilişki vardır. Aşırı iş yükü algısı, zihinsel ve fiziksel ihtiyaçların karşılanamamasının toplamı olarak ortaya çıkmaktadır (Ordukaya, 2011: 42).

Özellikle özel sektörde görülen, uzun çalışma saatleri, belirlenen görevin üstünde iş yükü, zaman baskısı, iş yerinde beklentileri karşılayamama düşüncesi gibi durumlar aşırı iş yükü hissine sebep olmaktadır (Turgut, 2011: 160). Bir işin var olması için işi yapanın becerilerinin ortaya çıkması gerekmektedir. Her çalışanın aynı kapasiteye ve beceriye sahip olduğunu söylemek zordur. Bu durum, çalışanları etkileyen fizyolojik ve psikolojik etkenler varlığından ve çeşitliliğinden kaynaklanmaktadır. Çalışanın beceri ve niteliklerinin fiziksel ve zihinsel kapasitesi üstünde olması durumunda, çalışan kişi zihinsel ve fiziksel olarak yorgun düşmektedir. Bu durum; işin verimliliğini ve çalışanın motivasyonu azaltmaktadır (Güler, 1997). Aşırı iş yükü, yüksek performans, öz-yeterlilik ve örgütsel hedefleri engelleyen unsurların başında gelmektedir (Thompson, vd., 2005: 972). Aynı perspektifte, yaptığı iş üzerindeki kontrol düzeyi az olan çalışanlarda da sıklıkla aşırı iş yükü hissine rastlamak mümkündür (Rainayee, 2012: 2). Aşırı iş yükü, iş görene verilen görev sorumluluklarını olumsuz etkileyen çalışma koşulları ile birlikte iş yükü olarak algısını ifade etmektedir. Konaklama işletmelerinde görülen stres kaynaklarının başında aşırı iş yükü gelmektedir. Görev ve sorumluluklarının tanımının eksik olması, çalışma koşullarına bağlı olarak gelişen psikolojik algının strese dönüşmesi, uzun mesai saatleri, özellikle turizm sektöründe yoğun dönemlerde iş temposunun artması gibi turizm sektörüne özgü faktörler, iş görenin görev ve sorumluluklarını iş yükü olarak algılamasına sebep olmaktadır. Aşırı iş yükü ile ilgili yapılan bir araştırmalarda konaklama işletmelerinde çalışanların temel stres kaynaklarından birisini aşırı iş yükü algısı oluşturmaktadır. İş görenin sektöre özgü yoğun dönemlerde izin problemi, uzun mesai saatleri, çalışanlar arasındaki çatışmaların birer stres kaynağı olması ve zamanla iş görenin görevini iş yükü olarak algılamasına sebep olmaktadır. Aynı zaman da görev dağılımının eksikliği, stratejik yönetim planlamasındaki aksaklık gibi

temel sorunlar sebebiyle iş görenin görev tanımının dışında görevler verilmesi de aşırı iş yükünü oluşturmaktadır.

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

İşletmelerde en önemli amaçlardan bir tanesi; çalışanın verimliliğini en üst düzeyde tutarken aynı ölçüde işletmeye karşı bağlılıklarını devam ettirmektir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerde başarıya ulaşma daha hızlı ve devamlı olmakta ve işletmenin değerlerini benimseyerek performanslarını daha iyi göstermektedirler. Örgütsel bağlılık, iş görenin içinde bulunduğu örgütün değerleri ve çıkarlarının örtüşmesi ile örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlılıktır. Basit olarak örgütsel bağlılık, grubun değerlerine olan inancını da dahil ederek iş görenin örgüte duyduğu sadakattir (Çetin, 2004: 90). Örgütün temel amacı varlığını devam ettirme ihtiyacından dolayı örgütsel bağlılığın anlamı, yaşamını sürdürmedeki ihtiyaçların karşılanması için gerekli koşul ve durumları yaratan üyeleri bir arada tutma isteği için iş görenlerden beklediği sadakat ve bağlılığın tamamıdır. Çalışanların örgüte bağlılıklarını sağlamak, örgüt varlığının sürdürülebilirliği için gerekli bir koşuldur. Bu bağlılığın oluşması bir hedef iken iş görenlerle ortak noktalara sahip olmak bu durumun kolaylaşmasını sağlamaktadır. Bu şekilde etkin ve hızlı bir bağ kurulabilmektedir. Katılımcı çalışan, bu sayede grubu için gerekli verimliliği gösterebilir ve güçlü bir bağ ile örgüte sadık kalır. Buna göre işyerine psikolojik bağlılığı ifade eden örgütsel bağlılık kavramı çalışanın işyerindeki değerleri benimsemesi ve örgütte kalma çabasını gösterme isteğini tanımlamaktadır (Yalçın ve İplik, 2007: 484). Örgütsel bağlılığı bazı araştırmacılar duygusal açıdan tanımlamalar yaparken, bazıları da amaç ve değerlerin ortak olması yani hedefleri ile uyumundan dolayı davranışsal bir bağlılık olduğunu varsaymıştır (Wasti, 2000: 405). Örgütsel bağlılık, inanmak ve ortak hedefler doğrultusunda sadakatten öte bir anlam taşımaktadır. Çünkü örgütsel bağlılık; örgütün değerleri, hedefleri ve amaçlarıyla tamamen kabullenme, yüksek düzeyde çaba ile varlığını devam ettirme için güçlü bir arzu hissetmedir. Bağlılığın boyutu, örgüte karşı iş görenin duyduğu saygı ile güç birliği oluşturmasıdır (Northcraft ve Neale, 1996: 464).

Örgüt, genel olarak toplulukların belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmesi, bu amaçlar doğrultusunda iş bölümleri yapılarak sorumluluklar yüklenmesi ve bunların koordinasyonu olarak ifade edilebilir. Örgüt, aynı amaçları hedefleyen kişiler topluluğudur (Terzi, 2000: 1-2). Örgüte antropolojik açıdan bakıldığında, aynı hedefleri olan insanların düşünsel ortaklık ile bir araya gelmesi anlamına gelirken; sosyolojik açıdan daha basit topluluklar olarak görülmektedir. Oysaki kültürel bir yaklaşımla örgütün, bir bütünün parçası olmak için çalışan işgörenlerden oluştuğu ve bilinçli ya da bilinçsiz olarak paylaşımları ortak anlamlar yükleyerek oluşturduğu kabul edilmektedir (Şişman, 1994: 38-40). Konaklama işletmeleri, yoğun rekabet şartlarında ayakta kalabilmek ve kar elde etmek için belli başlı önlemler almak durumundadırlar. Emek yoğun özelliğinden dolayı konaklama işletmelerinde, iş görenlerin önemi ön plana çıkmaktadır. İşletmeye ve sektöre bağlılığı sağlamak, işletmelerin çalışanları üzerindeki temel stratejilerinden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılığın artması demek; iş devir hızının düşmesi, kalifiyeli iş görenlerin artması, işletmenin başarıya ulaşmasıdır ve konaklama işletmesinin mevcut pazarını koruması anlamına da gelmektedir. İş görenler, bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerin müşterilerine sunduğu temel hizmetlerin kalitesini belirleyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanlarında örgütsel bağlılığı sağlayan konaklama işletmelerinde, müşterinin devamlılığını sağlamanın yanında sadece işletmenin değil aynı zamanda faaliyet gösterdiği bölgenin ve ülkenin de tanıtımının yapılmasına da olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

### 3. VERİ VE YÖNTEM

Turizm sektörünün, hizmetler sektörü içerisinde yer alması ve otomasyona diğer sektörlerden çok daha az imkân tanınması, bu sektörde insan gücüne olan ihtiyacı daha da artırmaktadır. Çalışanların yeterince kalifiye olmadığı bir durumda, konaklama işletmesi yatırımı istenildiği kadar çağdaş ve kaliteli olsun, işletmenin gelişmesi ve verimli çalışması mümkün değildir. Turizm sektöründeki gelişmeler insan gücüne olan ihtiyacın artmasına sebep olmaktadır. Türkiye'nin zengin turizm çeşitliliğine sahip olması; dünyada yıldan yıla artan turizm talebi ve dünyanın birçok turizm bölgesinde yaşanan olumsuzluklar, Türkiye'de turizm sektörünün gelişmesine ve çeşitlenmesine sebep olmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığının resmi verilerine göre, Türkiye'deki beş yıldızlı konaklama işletmelerinin %48'i Antalya ili sınırları içerisinde bulunmaktadır. Emek-yoğun özelliğinden dolayı turizm sektöründeki istihdam içerisinde, konaklama işletmelerinin önemli bir payı bulunmaktadır. Antalya ilinin Türkiye'nin önde gelen turizm merkezlerinden birisi olması nedeniyle çalışma alanı olarak bu bölge tercih edilmiştir.

Araştırmanın ana kütlesini, Side ve Belek bölgelerinde faaliyet gösteren beş yıldızlı oteller ve tatil köylerinin farklı departmanlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmada, ana kütleyi oluşturan birey sayısının fazla olması, zaman ve maliyet gibi kısıtlılıklar göz önünde bulundurularak örnekleme yapılmıştır. Örneklem hacmi, % 95 güven Aralığında,  $\pm$  % 5 yanılma payı ile 383 kişi olarak belirlenmiştir. Ana kütleyi temsil edecek örneklemin belirlenmesi için, Side ve Belek bölgelerinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlere ilişkin bilgiler Kültür ve Turizm Bakanlığından temin edilmiştir. Temmuz 2015 istatistiklerine göre, Antalya ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan iş gören sayısı 195.445 kişidir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması tercih edilmiştir. Veriler, Antalya ili sınırları içerisindeki 5 yıldızlı otel ve birinci sınıf tatil köylerinin farklı departmanlarında çalışan iş görenlerle yüz yüze görüşülerek elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan anket formu üç bölümden ve otuz altı adet beşli likert düzeninde hazırlanmış ifadelerden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde, ankete katılan bireylere cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi yaş, gelir seviyesi, iş tecrübesi (yıl) ve iş görenin görev aldığı departmana ilişkin demografik bilgiler yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, aşırı iş yüküne ilişkin Peterson (1995) tarafından geliştirilen 11 ifade; üçüncü bölümünde ise, Allen ve Meyer (1990) tarafından hazırlanan kendi içinde normatif, devam ve duygusal bağlılık olarak üç boyuttan oluşan 18 adet ifade yer almaktadır.

Hazırlanan anket formları, 2016 yılı Temmuz-Ağustos döneminde Side ve Belek bölgesindeki beş farklı otel ve tatil köyünde uygulanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulabileceği ihtimaline karşı toplam 500 adet anket formu katılımcılara dağıtılmış, gerekli açıklamalar yapılarak doldurmaları istenmiştir. Hatalı ve eksik doldurulan anket formları değerlendirmeye alınmamıştır, sonuç olarak eksik ve hatalı doldurulan 17 anket formu analizlere dahil edilmemiş, 483 adet anket formunu istatistiksel analizlere uygun olduğu görülmüştür. Anket formlarından elde edilen verilerin analizi, SPSS (Sürüm 20) istatistik programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla öncelikle veriler bilgisayara yüklenerek veri tabanı oluşturulmuş, verilerin bilgisayara yüklenmesinin ardından çalışmanın amacına uygun olarak analiz aşamasına geçilmiştir.

### 3. BULGULAR

Çalışmada öncelikle, elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Normal dağılıma uygunluğunun sınanması amacıyla uygulanan edilen Kolmogorov-Smirnov analizi sonucunda çalışmada kullanılan verilerin istatistiksel anlamlılık değerlerinin tümünün ( $p < 0,05$ ) 0,05’den küçük olduğu görülmüş, bu durumda verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların, aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılığa yönelik algılarının demografik değişkenlerle karşılaştırılmasında iki grup dağılımları arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı Mann-Whitney U testi ile; ikiden fazla grup dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı ise Kruskal-Wallis testi ile sınanmıştır. Uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda gruplar arasında bir farklılık saptandığında, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise yine Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Bilindiği üzere, iki ortalama arasındaki farkın test edilmesinde parametrik analizlerden olan t testleri kullanılmaktadır. Ancak çalışmada kullanılan verilerin isimsel (nominal) ve sıralı (ordinal) ölçüm seviyesinde ölçülmüş olması ve normal dağılmaması nedeniyle Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis analizlerinden yararlanılmıştır. Bu testler, parametrik analizler olan t testi ve varyans analizinin non-parametrik alternatifleri olup, ortalamaları değil, dağılımları karşılaştırmaktadır. Bu nedenle hipotezler; dağılımlar arasında fark bulunup bulunmadığı üzerine kurulmaktadır (Büyüköztürk vd., 2014: 202). Konaklama işletmelerinde aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizinin non-parametrik alternatifi olan Spearman Sıra Korelasyonu analizi kullanılmıştır.

Ankete katılan iş görenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre ankete katılan iş görenlerin %32,7’sini kadınlar, %67,32’ünü erkekler oluşturmaktadır. Bu durum, birçok sektörde olduğu gibi turizm ve otelcilik sektöründe de kadın istihdam oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Medeni durumları incelendiğinde, katılımcıların %52,4’ünün bekar, %47,6’sının evli olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi gruplandırırken ilköğretim olarak alınmaması ve bunun yerine ilkököl ve ortaokul şeklinde yer almasının sebebi, ilköğretimin zorunlu hale getirilmeden önce ilkököl zorunlu olduğu dönemde eğitim almış çalışanların sektörde bulunmasından dolayıdır. Eğitim seviyesinde doktora seçeneğinde konmuş olmasına rağmen katılımcılardan doktora düzeyinde eğitim alan çalışanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyesinin çoğunluğu lise mezunu (%35,8) olduğu görülmüştür. Lisans eğitimi alanların yüzdesi (%14,3), ilkököl ve ortaokul düzeyinde eğitim alanların yüzdesine göre (%25,7) altında olması, sektörde eğitim seviyesinin düşük olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. İş görenlerin yalnız %2,9’u yüksek lisans seviyesinde eğitim seviyesine sahip olmaları dikkat çekicidir.

Çalışanların yaş aralıklarına bakıldığında, 18 ile 25 yaşındaki katılımcıların yüzdesi %22,8; 26-35 yaşındaki katılımcıların yüzdesi %47,6; 36-45 yaşındaki katılımcıların yüzdesi %24,8’den oluşturmaktadır. Ankete katılan çalışanların sadece %4,8’inin 46 yaş ve üzeri olduğu dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılan iş görenler içerisinde genç nüfus oranının yüksek olmasının, turizm sektörünün dinamik özelliğinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu durum aynı zamanda iş gören devir hızının yüksek olduğu turizm sektöründe tecrübeli personel sayısının da düşük olduğuna işaret etmektedir. İş tecrübesinin %13,3’ünü “ 5 yıl ve altı”, %66,7’sini “6-10 yıl”, %15,1’ini “11-15 yıl”, %5’ini “16 yıl ve üzeri” tecrübeye sahip çalışanlar olduğu görülmüştür. Katılımcıların görev aldığı departmanların dağılımları incelendiğinde en çok insan gücüne sahip bölümler; ön büro (%17,4), kat hizmetleri (%11,2) ve yiyecek – içecek departmanları mutfak (%15,3), restoran (%18) ve bar (%5,2) oluşturmaktadır. Ankete katılan iş görenlerin gelir seviyeleri incelendiğinde, çoğunluğun (%34) asgari ücrete yakın ücretler aldığı görülmüştür. En fazla iş gücüne ihtiyaç

duyan departmanların başında, yiyecek içecek departmanının geldiği bilinmektedir. Bunu ön büro ve kat hizmetleri departmanları takip etmektedir. Departman gruplandırmasında diğer seçeneğine verilen cevaplar arasında, market, SPA-Wellness (Sağlık ve güzellik merkezi) ve otel bünyesindeki alışveriş merkezleri yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		n	%
Cinsiyet	Kadın	158	32,7
	Erkek	325	67,3
Medeni Durum	Evli	253	52,4
	Bekar	230	47,6
Eğitim Seviyesi	İlkokul	66	13,7
	Ortaokul	58	12
	Lise	173	35,8
	Önlisans	103	21,3
	Lisans	69	14,3
	Yüksek Lisans	14	2,9
Yaş	18-25	110	22,8
	26-35	230	47,6
	36-45	120	24,8
	46-55	22	4,6
	55 ve üstü	1	0,2
Gelir Seviyesi	1000 TL ve altı	143	29,6
	1001-2000 TL	165	34,2
	2001-3000 TL	117	24,2
	3001 ve üstü	58	12
İş Tecrübesi	5 yıl ve altı	64	13,3
	6-10 yıl	322	66,7
	11-15 yıl	73	15,1
	16 ve üzeri	24	5
Departman	Önbüro	84	17,4
	Kat Hizmetleri	54	11,2
	Bar	25	5,2
	Restoran	87	18
	Mutfak	74	15,3
	Güvenlik	30	6,2
	Teknik Servis	39	8,1
	İdari Birimler	26	5,4
	Muhasebe	40	8,3
	Diğerleri	24	5



Tablo 2: Anket Sorularının Puan Sınırları

	Puan	Ortalama Aralığı
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00-1.79
Katılmıyorum	2	1.80-2.59
Kararsızım	3	2.60-3.39
Katılıyorum	4	3.40-4.19
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20-5.00

Hazırlanan anket formunun ikinci ve üçüncü bölümünde, ankete katılan iş görenlerin “Aşırı iş yükü” ve “Örgütsel bağlılık” ile ilgili algılarına yönelik ifadeler yer almaktadır. Likert tipi beşli sıralama ölçeğine uygun olarak elde edilen ortalama puanların yorumlanması ve derecelendirilmesi, Tablo 2’de verilen puan sınırları kriterine göre değerlendirilmiştir. Tabloda yer alan puan sınır değerleri, bireylerin anket formunda yer alan ifadelere katılma durumlarına ait cevapların aritmetik ortalamasının eşit dört aralığını ifade etmektedir. Tablo 2’de yer alan 1-1.79 ortalama aralığı “çok yüksek”, 1.80-2.59 ortalama aralığı “yüksek”, 2.60-3.39 ortalama aralığı “orta”, 3.40-4.19 ortalama aralığı “düşük” ve 4.20-5.00 ortalama aralığı da “çok yüksek” katılımı ifade etmektedir.” Ankete katılan iş görenlerin, aşırı iş yükü ile ilgili ifadelerle katılma dereceleri Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: İş görenlerin Aşırı İş Yüküne İlişkin İfadelere Katılma Dereceleri

İFADELER	n	S.S.		Katılma Dereceleri
İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstündedir.	483	1,369	2,58	Düşük
İş yüküm oldukça ağır.	483	1,343	3,12	Orta
İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.	483	1,431	3,49	Yüksek
İş yüküm beni aşıyor.	483	1,368	2,63	Orta
İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor.	483	1,392	3,92	Yüksek
Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	483	1,353	2,79	Orta
İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.	483	1,246	3,4	Yüksek
Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.	483	1,269	2,23	Düşük
İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	483	1,283	2,36	Düşük
İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.	483	1,382	3,73	Yüksek
Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.	483	1,259	3,83	Yüksek

Tablo 3’te verilen aşırı iş yükü ifadelerine katılım derecelerine bakıldığında; “İşim benden talep edilenin üstündedir”, “Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üstündedir”, “İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum” ifadelerine katılım derecelerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durumun, nitelikli iş gücüne olan istihdamın sektörde az

olması ve konaklama işletmelerinde nitelik yönünden yeterli düzeyde olmayan çalışan sayısının fazla olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Ayrıca “İşimi zamanında yetiştirebiliyorum” ifadesinin katılım oranının yüksek olması dikkat çekicidir. Bu durumun, örgüt içinde iş görenlerin görev ve sorumluluklarının dağılımında daha nitelikli personelin istihdam edildiği büyük ölçekli konaklama işletmelerine özgü olduğu ve bu işletmelerin genellikle beş yıldızlı oteller ve tatil köyleri gibi profesyonel yönetilen işletmeler olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Tablo 4’te anketi cevaplayan iş görenlerin örgütsel bağlılık ifadelerine katılım dereceleri verilmiştir.

Tablo 4: İş görenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin İfadelere Katılma Dereceleri

İFADELER	n	S.S.		Katılma Dereceleri
Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	483	1,334	3,28	Orta
Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissedirim.	483	1,247	3,66	Yüksek
Bu kurumda çalışmanın benim için özel (kişisel) bir anlamı var.	483	1,349	3,08	Orta
Şu an için çalıştığım kurumda kalmamın nedeni istediğim için olduğu kadar gereklilik de olmasıdır.	483	1,16	3,63	Yüksek
İstesem bile şu an için çalıştığım kurumdan ayrılmak benim için çok zor	483	1,278	3,45	Yüksek
Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	483	1,309	3,14	Orta
Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	483	1,347	2,82	Orta
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	483	1,265	3,13	Orta
Bu kurumdan ayrılmanın negatif sonuçlarından birisi de uygun alternatiflerin az olmasıdır.	483	1,343	2,95	Orta
Ayrılmak benim için avantajlı da olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	483	1,173	3,77	Yüksek
Eğer şimdi kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissedirdim.	483	1,265	3,09	Orta
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	483	1,144	3,49	Yüksek
Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım.	483	1,186	3,57	Yüksek
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	483	1,238	3,16	Orta
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	483	1,195	3,16	Orta
Bu kuruma karşı duygusal bir bağlılık hissetmiyorum	483	1,318	2,98	Orta
Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	483	1,305	3,05	Orta
Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum	483	1,292	2,82	Orta

Tablo 4 incelendiğinde, ankete katılan iş görenlerin “Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissederim”, “Şu an için çalıştığım kurumda kalmamın nedeni istediğim için olduğu kadar gereklilik de olmasıdır”, “İstesem bile şuan için çalıştığım kurumdan ayrılmak benim için çok zor”, “Ayrılmak benim için avantajlı da olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum”, “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor”, “Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım” ifadelerine katılım derecelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun Antalya ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren sezonluk konaklama işletmelerinin yoğun olmasından dolayı, iş görenlerin işten ayrılmanın doğru olmayacağı kanısı ile işletmeye karşı bağlılıklarından kaynaklandığı söylenebilir. Çalışanların örgütsel bağlılıkların sınıflandırılmasında, birçok bağlılık sebebi ve tutumu bulunmaktadır. Özellikle katılım derecelerinin yüksek olduğu ifadeler; “Ayrılmak benim için avantajlı da olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum”, “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor”, “Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım” gibi ifadeler, normatif bağlılık ifadeleri arasında yer almaktadır.

Tablo 5: Eğitim Seviyesine Göre İş görenlerin Aşırı İş Yüküne İlişkin İfadelere Katılım Dağılımları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İfadeler	Eğitim Seviyesi	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamlı Fark
İşlerimi rahat ve zamanında yetiştiriyorum.	İlkokul	66	284,43	0,037 p<0,05	1-5
	Ortaokul	58	223,78		
	Lise	173	244,34		
	Önlisans	103	242,87		
	Lisans	69	209,14		
	Yükseklisans	14	244,07		
Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerindedir.	İlkokul	66	250,14	0,045 p<0,05	2-4
	Ortaokul	58	285,21		
	Lise	173	245,98		
	Önlisans	103	217,34		
	Lisans	69	225,03		
	Yükseklisans	14	240,43		
İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	İlkokul	66	298,74	0,000 p<0,05	1-5, 1-3
	Ortaokul	58	258,91		
	Lise	173	237,54		
	Önlisans	103	240,39		
	Lisans	69	194,76		
	Yükseklisans	14	204,18		
Şuan çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.	İlkokul	66	259,52	0,006 p<0,05	Gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.
	Ortaokul	58	213,95		
	Lise	173	219,1		
	Önlisans	103	266,49		
	Lisans	69	257,48		
	Yükseklisans	14	302,14		
İşimden benden talep edilenler kapasitemin üstündedir.	İlkokul	66	266,38	0,027 p≤0,05	5-6
	Ortaokul	58	257,63		
	Lise	173	249,37		
	Önlisans	103	240,65		

C.21, S.4 Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Aşırı İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Algıları:

İfadeler	Eğitim Seviyesi	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamlı Fark
	Lisans	69	195,21		
	Yükseklisans	14	211,79		
İş yüküm oldukça ağır.	İlkokul	66	272,67	0,007 p<0,05	Gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur
	Ortaokul	58	236,05		
	Lise	173	239,46		
	Önlisans	103	263,78		
	Lisans	69	207,57		
	Yükseklisans	14	162,89		
İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.	İlkokul	66	223,74	0,014 p<0,05	Gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur
	Ortaokul	58	201,26		
	Lise	173	255,09		
	Önlisans	103	266,25		
	Lisans	69	218,43		
	Yükseklisans	14	272,79		
İş yüküm beni aşıyor.	İlkokul	66	255,81	0,025 p<0,05	4-5, 3-5
	Ortaokul	58	231,17		
	Lise	173	251,65		
	Önlisans	103	258,54		
	Lisans	69	194,38		
	Yükseklisans	14	215,5		
İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yapıyorum.	İlkokul	66	239,7	0,000 p<0,05	4-5, 3-5
	Ortaokul	58	208,55		
	Lise	173	262,29		
	Önlisans	103	270,02		
	Lisans	69	177,31		
	Yükseklisans	14	253,36		
Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	İlkokul	66	274,83	0,006 p<0,05	1-5, 3-5
	Ortaokul	58	254,06		
	Lise	173	250,93		
	Önlisans	103	235,15		
	Lisans	69	189,25		
	Yükseklisans	14	237,36		

(Gruplar arası anlamlı fark sütununda yer alan gruplar; 1:İlkokul, 2:Ortaokul, 3:Lise, 4:Önlisans, 5:Lisans, 6:Yüksek Lisans şeklindedir.)

Katılımcıların, aşırı iş yüküne ilişkin ifadelerle katılım dağılımları ile eğitim seviyelerine göre dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığını sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal-Wallis analizi sonuçları ve anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları (gruplar arası anlamlı fark sütununda) Tablo 5'te verilmiştir. Gruplar arası anlamlı farklılıklar incelendiğinde, lisans ve diğer eğitim seviyeleri arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunması dikkat çekmekte ve aşırı iş yükü algısının düşük olduğu görülmektedir. Kruskal-Wallis testi ile tespit edilen, bireylerin eğitim durumları ile anket formunda yer alan ifadelerle katılım dağılımları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların, hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların tespit edildiği yaş grupları tablodaki "Gruplar Arası Anlamlı Fark" sütununda özetlenmiştir.

Tablo 6: Eğitim Seviyesine Göre İş görenlerin Duygusal Bağlılığa İlişkin İfadelere Katılım Dağılımlarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İfadeler	Eğitim Seviyesi	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamlı Fark
Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey altüst olur	İlkokul	66	285,12	0,001 p<0,05	1-5, 1-4
	Ortaokul	58	256,15		
	Lise	173	250,16		
	Önlisans	103	211,63		
	Lisans	69	203,41		
	Yükseklisans	14	292,93		
Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	İlkokul	66	282,07	0,012 p<0,05	1-5
	Ortaokul	58	235,65		
	Lise	173	255,35		
	Önlisans	103	225,69		
	Lisans	69	205,62		
	Yükseklisans	14	213,75		
Bu kurumdan ayrılmanın negatif sonuçlarından birisi de alternatiflerimin az olmasıdır.	İlkokul	66	250,34	0,003 p<0,05	4-6, 2-6, 3-6
	Ortaokul	58	263,15		
	Lise	173	250,25		
	Önlisans	103	254,05		
	Lisans	69	198,39		
	Yükseklisans	14	139,39		
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aيدات hissetmiyorum.	İlkokul	66	212,39	0,002 p<0,05	1-5
	Ortaokul	58	226,25		
	Lise	173	231,62		
	Önlisans	103	266,66		
	Lisans	69	285,33		
	Yükseklisans	14	180,14		
Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	İlkokul	66	212,71	0,037 p<0,05	
	Ortaokul	58	223,13		
	Lise	173	232,68		
	Önlisans	103	262,49		
	Lisans	69	276,40		
	Yükseklisans	14	253,11		

(Gruplar arası anlamlı fark sütununda yer alan gruplar; "1: İlkokul, 2: Ortaokul, 3: Lise, 4: Önlisans, 5: Lisans, 6: Yüksek Lisans" şeklindedir.)

Tablo 6'de eğitim seviyesine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ifadelerine katılımındaki Kruskal-Wallis analizi sonuçları verilmiştir. Analizlere bakıldığında örgütsel bağlılık ifadelerinden devam bağlılığına ilişkin ifadeler katılımın yüksek olduğu görülmektedir. İş görenlerin aşırı iş yüküne ilişkin ifadeler katılım dağılımları ile görev aldıkları departmanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığının ilişkin Kruskal-Wallis analizi sonuçları ve Mann-Whitney U testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların tespit edildiği gruplar, Tablo7'de verilmiştir. Buna göre, aşırı iş yükü algısına ilişkin ifadelerin tamamında anlamlı bir istatistiksel fark saptanmıştır. "İşimden benden talep

edilenler kapasitemin üstündedir” ifadesinde kat hizmetleri departmanı ile muhasebe, önbüro ve diğer yardımcı birimler arasında, ayrıca bar çalışanları ile diğer yardımcı birimlerdeki çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Tablo 7: Görev Aldıkları Departmana Göre İş görenlerin Aşırı İş Yüküne İlişkin İfadelere Katılım Dağılımlarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İfadeler	Departmanlar	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamlı Fark
İşimden benden talep edilenler kapasitemin üstündedir.	Önbüro	84	215,35	0,000 p<0,05	2-9, 2-1, 2-10, 3-10
	Kat Hizmetleri	54	303,99		
	Bar	25	310,72		
	Restoran	87	256,52		
	Mutfak	74	257,98		
	Güvenlik	30	221,02		
	Teknik servis	39	215,92		
	İdari Birimler	26	215,50		
	Muhasebe	40	207,31		
	Diğerleri	24	177,46		
İş yüküm oldukça ağır.	Önbüro	84	241,50	0,000 p<0,05	3-6, 3-10, 3-9, 9-2, 10-5
	Kat Hizmetleri	54	291,19		
	Bar	25	328,50		
	Restoran	87	231,26		
	Mutfak	74	258,57		
	Güvenlik	30	210,23		
	Teknik servis	39	249,37		
	İdari Birimler	26	221,50		
	Muhasebe	40	177,91		
	Diğerleri	24	187,58		
İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.	Önbüro	84	271,04	0,000 p<0,05	3-8, 2-3, 3-9, 3-7, 5-9, 4-9, 2-9, 9-10
	Kat Hizmetleri	54	224,03		
	Bar	25	335,58		
	Restoran	87	251,51		
	Mutfak	74	251,76		
	Güvenlik	30	237,23		
	Teknik servis	39	218,33		
	İdari Birimler	26	204,27		
	Muhasebe	40	138,64		
	Diğerleri	24	276,31		
İş yüküm beni aşılıyor.	Önbüro	84	209,81	0,000 p<0,05	1-3, 5-9, 3-10, 3-9, 5-9
	Kat Hizmetleri	54	258,92		
	Bar	25	336,78		
	Restoran	87	269,71		
	Mutfak	74	264,17		
	Güvenlik	30	227,62		
	Teknik servis	39	246,19		
	İdari Birimler	26	222,85		
	Muhasebe	40	173,83		
	Diğerleri	24	194,60		

İfadeler	Departmanlar	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamlı Fark
İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yapıyorum.	Önbüro	84	233,08	0,000 p<0,05	3-6, 3-9, 3-1, 3-8, 3-10, 4-10, 5-9, 9-2, 4-9
	Kat Hizmetleri	54	249,96		
	Bar	25	350,68		
	Restoran	87	273,00		
	Mutfak	74	261,16		
	Güvenlik	30	186,03		
	Teknik servis	39	245,12		
	İdari Birimler	26	213,52		
	Muhasebe	40	152,95		
	Diğerleri	24	214,81		
Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	Önbüro	84	201,33	0,000 p<0,05	3-9, 3-10, 3-1,3-6, 4-10, 2-6
	Kat Hizmetleri	54	283,90		
	Bar	25	341,66		
	Restoran	87	264,61		
	Mutfak	74	260,62		
	Güvenlik	30	184,10		
	Teknik servis	39	255,21		
	İdari Birimler	26	223,52		
	Muhasebe	40	194,56		
	Diğerleri	24	196,88		
İşlerimi rahat ve zamanında yetiştiriyorum.	Önbüro	84	290,55	0,001 p<0,05	3-2, 3-9, 3-1, 1-2, 3-6, 4-10, 2-6
	Kat Hizmetleri	54	255,48		
	Bar	25	141,56		
	Restoran	87	213,62		
	Mutfak	74	213,41		
	Güvenlik	30	315,48		
	Teknik servis	39	244,72		
	İdari Birimler	26	247,06		
	Muhasebe	40	262,83		
	Diğerleri	24	201,02		
Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerindedir.	Önbüro	84	218,15	0,002 p<0,05	2-7, 2-9, 2-8
	Kat Hizmetleri	54	294,18		
	Bar	25	260,88		
	Restoran	87	264,30		
	Mutfak	74	233,95		
	Güvenlik	30	281,78		
	Teknik servis	39	198,86		
	İdari Birimler	26	236,15		
	Muhasebe	40	199,70		
	Diğerleri	24	229,60		
İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	Önbüro	84	198,60	0,000 p<0,05	3-9, 3-7, 3-1, 3-10, 4-9, 4-1, 4-10, 9-2, 2-10, 2-1
	Kat Hizmetleri	54	304,68		
	Bar	25	345,54		
	Restoran	87	271,28		
	Mutfak	74	248,57		

İfadeler	Departmanlar	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamlı Fark
	Güvenlik	30	243,52		
	Teknik servis	39	230,42		
	İdari Birimler	26	238,10		
	Muhasebe	40	171,70		
	Diğerleri	24	156,92		
İşim çok uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.	Önbüro	84	194,79	0,000 p<0,05	3-7, 3-9, 3-1, 4-1
	Kat Hizmetleri	54	238,71		
	Bar	25	329,88		
	Restoran	87	285,96		
	Mutfak	74	256,16		
	Güvenlik	30	229,97		
	Teknik servis	39	202,60		
	İdari Birimler	26	219,12		
	Muhasebe	40	211,51		
Diğerleri	24	274,75			
Şuan çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.	Önbüro	84	262,33	0,002 p<0,05	6-1, 6-2, 6-3
	Kat Hizmetleri	54	274,38		
	Bar	25	297,08		
	Restoran	87	237,78		
	Mutfak	74	227,26		
	Güvenlik	30	169,38		
	Teknik servis	39	231,38		
	İdari Birimler	26	270,40		
	Muhasebe	40	194,34		
Diğerleri	24	258,04			

Tablo 7 genel olarak incelendiğinde; “İş yüküm oldukça ağır”, “işim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor”, “İş yüküm beni aşıyor”, “İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapıyorum” ve “İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum” ifadelerinde yiyecek içecek departmanı gibi daha fiziksel güç gerektiren görevlere sahip çalışanların, zihinsel iş yükü gerektiren görevlerde yer alan çalışanlara göre daha fazla iş yükü ifadelerine katıldıkları görülmektedir. “Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum” ifadesi ile “işlerimi rahat ve zamanında yetiştiriyorum” ifadesi birbirinin ters anlamlıdır. Bu ifadelerdeki gruplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların eşleştirilmesinde benzerliklerin olması ifadelerin anlaşıldığını göstermektedir. “Yaptığım iş bilgi seviyemin üzerindedir” ifadesinde kat hizmetleri ile idari, muhasebe ve teknik servis çalışanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. “Şu an çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor” ifadesinde güvenlik departmanı çalışanları ile önbüro, kat hizmetleri ve bar departmanı çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olması, güvenlik personellerinin önbüro, kat hizmetleri ve bar departmanı çalışanlarına oranla daha düşük eğitim düzeyinde insanla muhatap olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. İş görenlerin duygusal bağlılığa ilişkin ifadelere katılım



dağılımları ile görev aldıkları departmanlara göre dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığının ilişkin Kruskal-Wallis analizi sonuçları ve Mann-Whitney U testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların tespit edildiği gruplar, Tablo7’de verilmiştir.

Tablo 8: Görev Aldıkları Departmana Göre İş Görenlerin Duygusal Bağlılığa İlişkin İfadelere Katılım Dağılımlarının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İfadeler	Departmanlar	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamlı Fark
Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan gurur duyuyorum.	Önbüro	84	252,91	0,017 p<0,05	Gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.
	Kat Hizmetleri	54	224,62		
	Bar	25	212,14		
	Restoran	87	232,10		
	Mutfak	74	200,31		
	Güvenlik	30	283,82		
	Teknik servis	39	246,63		
	İdari Birimler	26	297,38		
	Muhasebe	40	274,03		
	Diğerleri	24	265,27		
Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissederim.	Önbüro	84	278,42	0,001 p<0,05	1-5, 5-7
	Kat Hizmetleri	54	259,52		
	Bar	25	181,84		
	Restoran	87	236,61		
	Mutfak	74	196,88		
	Güvenlik	30	295,20		
	Teknik servis	39	220,15		
	İdari Birimler	26	228,58		
	Muhasebe	40	256,25		
	Diğerleri	24	256,25		
Bu kurumda çalışmanın benim için özel bir anlamı var.	Önbüro	84	270,81	0,001 p<0,05	9-3, 3-1, 3-8
	Kat Hizmetleri	54	219,81		
	Bar	25	161,56		
	Restoran	87	225,41		
	Mutfak	74	239,05		
	Güvenlik	30	250,90		
	Teknik servis	39	198,64		
	İdari Birimler	26	287,27		
	Muhasebe	40	285,85		
	Diğerleri	24	281,29		
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	Önbüro	84	273,54	0,002 p<0,05	1-4
	Kat Hizmetleri	54	221,74		
	Bar	25	199,02		
	Restoran	87	201,21		
	Mutfak	74	267,76		
	Güvenlik	30	240,05		
	Teknik servis	39	203,13		
	İdari Birimler	26	264,83		
	Muhasebe	40	272,64		
	Diğerleri	24	280,21		

İfadeler	Departmanlar	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamli Fark
Çalıştığım kuruma karşı Güçlü bir aیدat hissetmiyorum.	Önbüro	84	222,26	0,000 p<0,05	6-3, 3-9, 9-2, 5-9
	Kat Hizmetleri	54	268,17		
	Bar	25	320,68		
	Restoran	87	240,95		
	Mutfak	74	268,86		
	Güvenlik	30	192,12		
	Teknik servis	39	259,78		
	İdari Birimler	26	224,81		
	Muhasebe	40	172,81		
	Diğerleri	24	258,65		
Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	Önbüro	84	239,09	0,000 p<0,05	3-6, 3-4, 3-2, 3-10, 3-9, 4-10
	Kat Hizmetleri	54	225,06		
	Bar	25	338,72		
	Restoran	87	228,43		
	Mutfak	74	281,36		
	Güvenlik	30	189,15		
	Teknik servis	39	270,38		
	İdari Birimler	26	236,06		
	Muhasebe	40	207,54		
	Diğerleri	24	201,19		
Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissetmiyorum.	Önbüro	84	207,87	0,000 p<0,05	3-9, 3-1, 3-6, 3-4, 3-2, 9-5, 5-1, 5-6
	Kat Hizmetleri	54	222,06		
	Bar	25	336,82		
	Restoran	87	236,56		
	Mutfak	74	299,72		
	Güvenlik	30	203,28		
	Teknik servis	39	284,21		
	İdari Birimler	26	236,44		
	Muhasebe	40	189,28		
	Diğerleri	24	222,98		

(Gruplar Arası Anlamli Fark Sütunundaki Gruplar: 1:Önbüro, 2:Kat Hizmetleri, 3:Bar, 4:Restoran, 5:Mutfak, 6:Güvenlik, 7:Teknik Servis, 8:İdari Birimler, 9:Muhasebe, 10:Diğerleri)

Tablo 8’de verilen departmanlarla örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan duygusal bağlılık ifadelerine katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmekle birlikte; genelinde bar departmanı çalışanları ile daha az fiziksel güç gerektiren departmanlardaki çalışanlar arasında istatistiksel anlam da bir farklılık saptanmıştır. Bunun yanında, iş görenlerin “Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan gurur duyuyorum” ifadesine katılım dağılımları ile çalıştıkları departmanlara göre dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Ankete katılan iş görenlerin devam bağlılığa ilişkin ifadelerle katılım dağılımları ile görev aldıkları departmanlara göre dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis analizi sonuçları ve dağılımlarında istatistiksel olarak anlamlı farkların olduğu ikili grupların belirlenmesi amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların tespit edildiği gruplar (gruplar arası anlamlı fark sütununda), Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Görev Aldıkları Departmana Göre İş görenlerin Devam Bağlılığa İlişkin İfadelere Katılım Dağılımlarının Kruskal-Wallis Testi

İfadeler	Departmanlar	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamli Fark
Şu anki çalıştığım kurumda kalmamın nedeni istediğim için olduğu kadar gereklilik de olmasıdır.	Önbüro	84	249,24	0,001 p<0,05	6-4, 9-10, 4-10
	Kat Hizmetleri	54	269,37		
	Bar	25	248,76		
	Restoran	87	210,70		
	Mutfak	74	234,45		
	Güvenlik	30	304,45		
	Teknik servis	39	211,82		
	İdari Birimler	26	245,10		
	Muhasebe	40	202,26		
	Diğerleri	24	318,65		
İstesem şu an için kurumdan ayrılmak benim için zor.	Önbüro	84	240,39	0,026 p<0,05	Gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.
	Kat Hizmetleri	54	294,06		
	Bar	25	276,52		
	Restoran	87	233,03		
	Mutfak	74	246,27		
	Güvenlik	30	262,38		
	Teknik servis	39	201,65		
	İdari Birimler	26	219,25		
	Muhasebe	40	236,48		
	Diğerleri	24	187,79		
Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	Önbüro	84	223,98	0,002 p<0,05	3-7, 3-4, 3-9, 3-2, 3-10, 3-1, 3-5
	Kat Hizmetleri	54	290,85		
	Bar	25	343,94		
	Restoran	87	231,25		
	Mutfak	74	238,59		
	Güvenlik	30	237,10		
	Teknik servis	39	228,74		
	İdari Birimler	26	211,63		
	Muhasebe	40	223,53		
	Diğerleri	24	229,77		
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundururdum.	Önbüro	84	218,27	0,007 p<0,05	Gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.
	Kat Hizmetleri	54	270,08		
	Bar	25	276,34		
	Restoran	87	279,93		
	Mutfak	74	255,32		
	Güvenlik	30	232,73		
	Teknik servis	39	212,71		
	İdari Birimler	26	204,79		

C.21, S.4 Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Aşırı İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Algıları:

İfadeler	Departmanlar	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamli Fark
	Muhasebe	40	214,59		
	Diğerleri	24	192,73		
Bu kurumdan ayrılmanın negatif sonuçlarından birisi de alternatiflerimin az olmasıdır.	Önbüro	84	212,45	0,000 p<0,05	3-9, 3-8, 3-10, 3-1
	Kat Hizmetleri	54	276,31		
	Bar	25	339,44		
	Restoran	87	242,21		
	Mutfak	74	262,94		
	Güvenlik	30	246,25		
	Teknik servis	39	241,58		
	İdari Birimler	26	192,58		
	Muhasebe	40	212,21		
	Diğerleri	24	199,96		

(Gruplar Arası Anlamli Fark Sütunundaki Gruplar: 1:Önbüro, 2:Kat Hizmetleri, 3:Bar, 4:Restoran, 5:Mutfak, 6:Güvenlik, 7:Teknik Servis, 8:İdari Birimler, 9:Muhasebe, 10:Diğerleri)

Tablo 9’da elde edilen sonuçlar incelendiğinde; devam bağlılığına ilişkin ifadelerle katılım dağılımları ile iş görenlerin görev aldıkları departmanlara göre dağılımları arasında, “Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey altüst olur” ifadesi dışındaki tüm ifadelerle katılım dağılımlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. “Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum” ifadesinde Mann Whitney U testi ile yapılan ikili grupların karşılaştırılmasında, bar departmanı çalışanları ile önbüro, kat hizmetleri, restoran, mutfak, teknik servis, muhasebe ve diğer departman çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca; “Bu kurumdan ayrılmanın negatif sonuçlarından birisi de alternatiflerimin az olmasıdır” ifadesine katılım dağılımı ile yine bar departmanı çalışanları ile daha masa başı görevleri kapsayan (önbüro, muhasebe, idari birimler) departmanlarla arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Ankete katılan iş görenlerin normatif bağlılığa ilişkin ifadelerle katılım dağılımları ile görev aldıkları departmanlara göre dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis analizi sonuçları ve ikili grup karşılaştırmaları için uygulanan Mann-Whitney U testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların tespit edildiği gruplar (gruplar arası anlamlı fark sütununda) Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Görev Aldıkları Departmana Göre İş görenlerin Normatif Bağlılığa İlişkin İfadelere Katılım Dağılımlarının İstatiksel Anlamda Farklılık Saptanan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İfadeler	Departmanlar	n	Sıra Ortalaması	Anlamlılık	Gruplar Arası Anlamlı Fark
Eğer şimdi kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	Önbüro	84	251,07	0,003 p<0,05	2-7
	Kat Hizmetleri	54	304,16		
	Bar	25	245,14		
	Restoran	87	227,67		
	Mutfak	74	234,36		
	Güvenlik	30	205,07		
	Teknik servis	39	180,94		
	İdari Birimler	26	244,02		
	Muhasebe	40	272,45		
	Diğerleri	24	235,06		
Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	Önbüro	84	196,61	0,000 p<0,05	1-3, 1-4, 1-5, 1-7, 2-3, 2-7, 3-4, 3-6, 3-8, 3-9, 3-10, 4-10, 5-6, 6-10
	Kat Hizmetleri	54	249,86		
	Bar	25	362,16		
	Restoran	87	234,43		
	Mutfak	74	298,22		
	Güvenlik	30	193,58		
	Teknik servis	39	288,62		
	İdari Birimler	26	197,52		
	Muhasebe	40	215,28		
	Diğerleri	24	189,60		

(Gruplar Arası Anlamlı Fark Sütunundaki Gruplar: 1:Önbüro, 2:Kat Hizmetleri, 3:Bar, 4:Restoran, 5:Mutfak, 6:Güvenlik, 7:Teknik Servis, 8:İdari Birimler, 9:Muhasebe, 10:Diğerleri)

Tablo 10’da verilen normatif bağlılık ifadelerine katılım dağılımları ile ankete katılan iş görenlerin görev aldıkları departmanlara göre dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda, “Eğer şimdi kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim”, “Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum” ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney-U analizi neticesinde, “Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum” ifadesinde, hemen hemen tüm gruplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiş, normatif bağlılığının departman yöneticileriyle ilgili olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

Anket formunda yer alan aşırı iş yükü ölçeği ile örgütsel bağlılık ifadelerine verilen cevaplar arasında karşılıklı bir ilişki olup olmadığını, var ise hangi yönde ve düzeyde olduğunu incelemek amacıyla, iki veri setine Spearman sıra Korelasyonu uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan verilerin nominal ve ordinal düzeyde ölçülmüş olması ve verilerin normal dağılımına uymaması nedeniyle, parametrik olmayan “Spearman Sıra Korelasyon” analizi kullanılmış ve sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Aşırı İş Yükü ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Spearman Sıra Korelasyonu Analizi Sonuçları

Spearman Sıra Korelasyonu			
		Aşırı İş Yükü	Örgütsel Bağlılık
Aşırı İş Yükü	Korelasyon Katsayısı	1,000	-,148**
	p	.	,001
Örgütsel Bağlılık	Korelasyon Katsayısı	-,148**	1,000
	p	,001	.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ile aşırı iş yükü arasında ( $r=-148$ ,  $p \leq 0,001$ ), negatif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Anket formunda yer alan aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılığa ilişki ifadelerin demografik sorulara verilen cevaplar ile karşılıklı ilişki çerisinde olup olmadığını; var ise hangi yönde ve düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Spearman Sıra Korelasyon analizi sonucunda, adı geçen değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş dünyasında yaşanan yoğun rekabet, işletmeleri daha verimli ve etkin olmaya zorlamaktadır. Kaynaklarını çok daha etkin kullanmak durumunda olan işletmeler için değerli insan kaynağına sahip olmak yeterli olmamakta; değerli insan kaynağının işletmede kalmasını da sağlamakta işletmeye önemli ölçüde rekabet üstünlüğü kazandırmaktadır. Konaklama işletmelerinde hizmet verenin de hizmet görenin de insan olmasıyla, müşteri kadar konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin önemi de ön plana çıkmaktadır. Konaklama işletmelerinin başarısı ve varlığını sürdürmesi için çalışanlar ve işletme yönetimi arasında bir uyum olmalıdır. İşletme açısından uyum, iş görene verilen görev ve sorumlulukların adil dağıtılması, işe göre çalışanın seçilmesi ve çalışanların işletmeye karşı bağlılıklarının oluşturulması ile mümkündür. Son zamanlarda yapılan araştırmalar, insana yapılan yatırımın ve etkili İKY uygulamalarının, iş gören devrini azaltarak örgütsel başarıya katkı sağladığını göstermektedir. Bazı araştırmacılar da, İKY uygulamalarının, iş görenlerin bağlılığını artırmak ve işten ayrılmasını azaltmak suretiyle örgütsel etkinliğin artırılmasına ve performans geliştirilmesine dolaylı katkı sağladığını tespit etmişlerdir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 90). Bu çalışmada, özellikle kıyı kesiminde faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki çalışanların, görev ve sorumluluklarını aşırı iş yükü olarak algılama ve örgütsel bağlılık algılarının ölçülmesi ve dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığının test edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan literatür taraması neticesinde, konaklama işletmelerinde aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili olarak turizm ve konaklama sektörüne yönelik bir çalışmaya rastlanmamış olması, yazarların konu seçiminde etkili olmuştur. Örgütsel bağlılık ve aşırı iş yükü kavramları, sosyal psikolojinin alanına girmesiyle insan faktörünün ön planda olduğu turizm sektöründe çalışanların iş yükü algılarını ve işletmeye bağlılıklarını incelemesi planlanarak bu araştırma yapılmıştır. Katılımcıların demografik cevaplarına bakıldığında; kadın istihdamının ülkemizde birçok alanda olduğu gibi otel işletmelerinde de kadın oranının (%32,7) erkeklere oranına (%67,3) göre daha az olduğu saptanmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerin görev aldıkları departmanlara dağılımında, daha az nitelik gerektiren görevlerde yer aldıkları görülmektedir. Diğer bir demografik değişken olan katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde, hala ilkököl

mezunu sayısının (%13,7) azımsanamayacak derece de olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim seviyelerinin görev aldıkları departmanlara dağılımı incelendiğinde; ilkokul ve ortaokul mezunlarının teknik servis, mutfak, kat hizmetlerinde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Önbüro, idari birimler ve muhasebe departmanları çalışanlarının eğitim seviyeleri, diğer departmanlardaki görev alan çalışanlara oranla daha yüksektir. Katılımcıların iş tecrübelerine bakıldığında; daha çok genç nüfusun ağırlıklı istihdam edildiği ve iş tecrübesinin fazla olmadığı (10 yıl ve altı iş tecrübesine sahip katılımcı oranı: %80) yapılan frekans analizlerinde tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ve aşırı iş yükü ifadelerine katılım derecelerini ölçmek amacıyla yapılan ölçümlerde, aşırı iş yükü ifadelerinden çalışanların beceri ve niteliklerine ilişkin ifadelerle katılım derecelerinin genel olarak düşük çıktığı gözlenmiştir. Aşırı iş yükü ifadelerinde en yüksek katılımın, “Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor” ifadesine olması, konaklama işletmelerinde insan faktörünün önemine vurgu yapmaktadır. Örgütsel bağlılık ifadelerinin katılım dereceleri incelendiğinde ise, özellikle normatif ve devam bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılığın düşük düzeyde çıkmış olması, uygulama yapılan bölgenin daha çok yaz aylarında açık olan konaklama işletmelerinden oluşmasından kaynaklanmıştır denilebilir. İş görenin çalıştığı işletmede geçirdiği iş süresi, onun işletmeye olan duygusal bağlılığının artmasını sağlayacak nedenlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Bu durumun, doluluk oranlarının yüksek olduğu dönemde çalışanların, doluluk oranlarının düşük olduğu dönemlerde işsiz kalmalarından dolayı analiz sonuçlarına yansıdığı düşünülmektedir. Katılımcıların eğitim seviyeleri ile anket formunda yer alan ifadelerle katılımının dağılımında, “Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey altüst olur”, “Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum”, “Bu kurumdan ayrılmamanın negatif sonuçlarından birisi de alternatiflerimin az olmasıdır” ifadelerinde eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. İş görenlerin görev aldıkları departmanlar ile aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri cevaplar arasında yüksek oranda istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Departmanların ikili gruplar şeklindeki analizlerinde fiziksel güç kullanan departman çalışanları ile zihinsel güç kullanan departman çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Özellikle fiziksel gücün ağırlıklı olarak kullanıldığı departmanlar (yiyecek içecek departmanı, kat hizmetleri departmanı gibi), aşırı iş yükü algısının oluştuğu tespit edilmiş ve örgütsel bağlılık ifadelerinden daha çok devam ve normatif bağlılıklara katılım göstermiştir. Aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılıklarının ilişkisini incelemek amacıyla uygulana Spearman Sıra Korelasyonu analizi neticesinde, örgütsel bağlılık ve aşırı iş yüküne ilişkin ifadelerle verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı, ancak düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, Tayfun vd. (2010) ve Yıldırım (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Turizm sektörünün yapısı gereği dönemsel yoğunluk gösteren bölgelerde iş gören, çalıştığı süre boyunca fazla mesai yapmak zorunda bırakılmasının yanında yoğun dönemin bitmesiyle de işsiz kalmaktadır. Konaklama işletmelerinde, özellikle yöneticilerin aşırı iş yükü algısı yüksek olan departmanlarda görev ve sorumluluk dağılımının yeniden düzenlenmesi ile iş yükü algısının oluşmasının engellenmesi mümkün kılınabilir. Doluluk oranlarının yüksek olduğu dönemlerde işe alınan iş görenlerde örgütsel bağlılığın oluşması için örgüt içi örgütsel bağlılığa ilişkin stratejilerin belirlenmesinin ve uygulanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Özellikle duygusal bağlılığa sahip iş görenlerin, örgütün başarısı için önem taşıdığı bilinmektedir. İşletmeler, iş görenlerine geçici işçi olarak bakmaktan ziyade, sezon bitiminde iş güvencesi vermek ve bu soruna çözüm üretme yolunu tercih edebilirler. Turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin ürün çeşitlendirmesine giderek, sezonluk talebi tüm yıla yaymaya yönelik çözümler üretmeleri bu noktada daha da önem

kazanmaktadır. Talebin düşük olduğu zaman dilimlerinde (düşük sezon olarak da ifade edilmektedir) kongre-toplantı-etkinlik-fuar turizmine ve uygun fiyat politikası gibi stratejik pazarlama faaliyetlerine ağırlık vermeleri önerilebilir. Böylece iş görenlerin, herhangi bir işsizlik kaygısı yaşamadan örgütlerine bağlılıklarının geliştirilebileceği söylenebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenin, iş yükü algısının düşük olacağı öngörüldüğünde, sayılan bu önerilerin konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin performans ve motivasyonlarının artırılmasında yararlı olacağı düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- ALLEN, N.J. ve MEYER, P.J. (1990). “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1): 1–18.
- AKOVA, O., KIZILIRMAK, İ. ve TANRIVERDİ, H. (2015). *Turizm İşletmeciliği: Temel Kavramlar ve Uygulamalar*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- AY, Ü., (2014), “Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- AYMANKUY, Y., AKGÜL, V. VE AKGÜL, C.C. (2012), “Termal Konaklama İşletmelerinde Müşteri Memnuniyetine Etki Eden Unsurlar: Gönen Kaplıcaları Örneği”. *Balikesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 15 (28): 223-240.
- BOLAT, O. İ., (2011), “İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (2): 87-101.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇOKLUK, Ö VE KÖKLÜ, N. (2014). *Sosyal Bilimler için İstatistik*, 14. Basım, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- CERİT, Y. ve ÖZDEMİR, T. (2015), “Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki”, *International Journal of Human Sciences*, 12(2): 626-637.
- ÇALIŞKAN, A., (2015), “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü”, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2): 115-141.
- ÇALIŞKAN, A., HAZIR, K., (2012), “Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 49-77.
- ÇAVUŞ, Ş., GÜRDOĞAN, A., (2008), “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı bir Otel İşletmesinde Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.1, ss. 18-34.
- DAĞDEVİREN, M., ERASLAN, E., KURT, M., (2005), “Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Modeli ve Uygulaması”, *Gazi Üniversitesi Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi Dergisi*, 20(4): 517-515.
- GÜLER, Ç. (1997), “Ergonomiye Giriş”, *Aydoğdu Ofset Matbaa*, Ankara.



- GÜMÜŞTEKİN, E., ÖZTEMİZ, B. (2005), “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi” , Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1): 271-288.
- GÜRBÜZ, S ve ŞAHİN, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- KARADAĞ, M., CANKUL H.İ., (2015), “Hekimlerde Zihinsel İş Yükü Değerlendirmesi”, The Journal of Academic Social Science Studies, S. 35, ss. 361-370.
- KAVACIK, M., BALTAÇI, F., YILDIZ, A., (2013), “Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Çatışma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Uluslar arası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 5(3): 73-85.
- LEITHER, M. P., (2003), “Area of Worklife Survey Manuel”, 3rd Edition, Center of Organizational Research and Development, Wolfville.
- NORTHCRAFT, G. B., ve NEALE M. A., (1990), “Organizational Behavior Management Challenge”, The Dryden Press., USA.
- ORDUKAYA, H., (2011), “Fiziksel İş Yükü ve Ergonomi”, Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, S. 273-274, ss. 42-48.
- ÖLÇÜM Ç. M.,(2004), “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık (1.Baskı)”,Nobel Yayınları, Ankara.
- RAINAYEE, R., (2012), “Organization, Job”, Perks and Employee Turnover Iintentions”, International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology, 1(12): 17-21.
- ŞİŞMAN, M., (2007), “Örgütler ve Kültürler”, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- TERZİ, A. R., (2000), “Örgüt Kültürü”, Nobel Yayınları, Ankara.
- TAYFUN, A., PALAVAR, K., ÇÖP, S., (2010), “İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, İşletme Araştırma Dergisi, 2(4): 3-18.
- THOMPSON, B. M., KIRK, A., ve BROWN, D. F. (2005), “Work-Based Support, Emotional Exhaustion and Spillover of Work Stress to The Family Environment: A Study of Policewomen”, Stress and Health, 21, 199-207.
- TURGUT, T., (2011), “Çalışmaya Tutkunluk: İş yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş Aile Çatışması ile İlişkileri”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25( 3): 155-179.
- UZUN, Ö., YİĞİT, E., (2011), “Örgütsel stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma”, Eskişehir Orhangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1): 181-213.
- YALÇIN A., İPLİK F. N., (2007), “A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 18, ss. 483-500.
- YILDIRIM, H., (2011), “Lider Etkinliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- WASTI A. (2000). “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizi”, Erciyes Üniversitesi, 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Nevşehir.

## GÖÇÜN TOPLUMSAL VE MEKÂNSAL YAPI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ THE EFFECTS OF MIGRATION ON SOCIAL AND SPATIAL STRUCTURE

Yrd. Doç. Dr. Mim Sertaç TÜMTAŞ\*  
Doç. Dr. Cem ERGUN\*\*

### ÖZ

*İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olan göç, tarih boyunca farklı gerekçelere bağlı olarak insanların mekânsal hareketliliğine işaret etmiştir. Bu bağlamda doğa olayları, savaşlar, ekonomik, siyasal vb. birçok etken göç nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Göç olgusunun göç edenler üzerinde olduğu kadar göç alan yerleşim yerlerinin toplumsal ve mekânsal yapısında da önemli etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmada kavramsal olarak göç tartışması yapıldıktan sonra, göçün, özellikle göç alan yerleşim birimlerinin toplumsal ve mekânsal yapısına olan etkileri ele alınacak ve göç nedenleri, toplumsal bütünleşme ve/veya sosyal ayrışma arasındaki ilişkinin toplumsal yapıdaki etkilerine değinilecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Göç, yoksulluk, gecekondü, sosyal ayrışma.

**Jel Kodu:** R23

### ABSTRACT

*Migration, which is as old as human history, refers to spatial mobility of people depending on different reasons throughout history. In this context, wars, natural events and so many factors such as economic, political etc. come out as the reasons for migration. Migration has significant influence on social and spatial structure of immigrant-receiving residential areas as much as immigrants. In this study, the effect of migration on especially social and spatial structure of settlements receiving immigrants will be discussed after conceptual migration argument and then it will be discussed the effect of relation between reasons for migration, social integration and social segregation on social structure.*

**Keywords:** Migration, poverty, slum, social segregation

**Jel Code:** R23

## 1. GİRİŞ

Toplumsal değişim ve dönüşümün en önemli neden ve sonuçları arasında yer alan göç olgusu, küreselleşmenin yarattığı mobilizasyonun etkisi ile günümüz dünyasının en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Zira bir yandan hareket serbestisi bireysel olarak insanları daha iyi bir yaşam hayalinin peşine sürüklemekte ve kırsaldan kente, az gelişmiş ve/veya gelişmemiş ülkelere doğru kesintisiz bir göç hareketine yönlendirmekteyken; öte yandan da başta savaş ve çatışmalar dahil olmak üzere can

\* Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, mimsertac@mehmetakif.edu.tr

\*\* Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, cergun@mehmetakif.edu.tr

güvenliği gerekçeli nüfus hareketleri de kitlesel göçlere neden olmaktadır. Şüphesiz ki bu göçlerin yeni yerleşim birimi açısından sosyo-mekânsal etkileri bulunmaktadır. Çünkü göçün etki ve sonuçlarına odaklanıldığında, sadece nüfus hareketi olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde genel olarak göçün en önemli sonuçlarından biri de toplumsal yapı üzerinde belirlemektir.

Türkiye açısından ele alındığında, ülke içi ve Türkiye’den dışarıya doğru göç hareketlerinin özellikle 1950’li yıllardan sonra, tarımdaki mekânizasyonun etkisi ile kırsal yapıdaki çözülme sonucu başladığı, 1960-1970’li yıllarda, İkinci Dünya Savaşı sonrasında sahip olduğu aktif nüfusunun büyük bir kısmını kaybetmiş olan Avrupa’nın işgücü ihtiyacını karşılamak için dış ülkelere doğru yöneldiği, 1980’li yıllarda tarımdaki liberalleşme akımı sonucu Türkiye’nin büyük kentlerinde yoğunlaştığı ve 1990’lı yıllardan itibaren de ülkenin Güneydoğu Anadolu ve Doğu bölgelerinde ortaya çıkan çatışmaların etkisi ile Batıdaki kentlere doğru ivme kazandığı bilinmektedir.

Bütün bunların yanında dış ülkelerden Türkiye’ye doğru gerçekleşen göç hareketleri de toplumsal yapıdaki değişim açısından önem taşımaktadır. Özellikle Balkan ülkelerinden gerçekleşen bu göçler, Cumhuriyetle birlikte mübadele adı altında başlamış, İkinci Dünya Savaşı sonrası sürmüştü, 1989 Bulgaristan göçü ve 1992-1995 yılları arasında Yugoslavya’nın parçalanmasıyla sonuçlanan iç savaş boyunca da devam etmiştir. Bunların yanında 2011 yılından bu yana ise Suriye’de yaşanmakta olan olaylar nedeniyle yaşanan zorunlu göç de, Türkiye toplumsal yapısına etki eden bir olgu olmuştur.

Bütün bu göçlerin sosyo-mekânsal etkisi, özellikle de toplumsal yapıya olan etkisi, göç gerekçelerine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Zira istemli olarak gerçekleşen göçlerde bireyler, geldikleri yeni yerleşim birimine entegrasyon ve bütünleşme konusunda daha kolay uyum sağlayabilmekteyken; istem dışı ( zorunlu ) göçlerde, yeni yerleşim birimine hazırlıksız ve birikimsiz gelmek zorunda kalan göçmenlerin sosyal uyumu ve bütünleşmesi çok daha zor olabilmektedir. Kuşkusuz ki, göçmenlerin veya geldikleri yerleşim biriminin etno-kültürel yapısı da, sözü edilen sosyal uyum ve bütünleşme açısından başat faktörlerden biridir. Bu süreçte karşılaşılan en önemli sorun alanları olarak da karşımıza barınma ve istihdam çıkmaktadır.

Bu bağlamda, bu çalışmada kavramsal olarak göç tartışması yapıldıktan sonra, göçün, özellikle göç alan yerleşim birimlerinin toplumsal ve mekânsal yapısına olan etkileri ele alınacak ve göç nedenleri, toplumsal bütünleşme ve/veya sosyal ayrışma arasındaki ilişkililiğin toplumsal yapıdaki tezahürlerine değinilecektir.

## 2. GÖÇ KAVRAMINA KISA BİR BAKIŞ

Birçok bilim dalının çalışma alanına giren ve insanlık tarihi kadar eski olan göç olgusu, demografide tanımlanması çok zor olan kavramlardan biridir (Akşit, 1998: 67). Literatüre bakıldığında, ilk insanlardan günümüze kadar en genel anlamıyla, iki mekân arasında yani coğrafi alanlar arasında nüfusun yer değiştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Ancak olgusal olarak göç ele alındığında; birçok etkenin göçe yol açabildiği, aynı etkenin farklı zaman ve mekânlarda farklı sonuçlar doğurabildiği bu nedenle de kesin sınırları olan tek bir göç tanımı yapabilmeyenin mümkün olmadığı görülmektedir. Göç tanımlarının ortak özelliği yukarıda da değinildiği gibi; “bireylerin tüm gelecek yaşantılarını ya da bir sürelik bölümünü geçirmek üzere yaşamakta olduğu mekândan başka bir yerleşim birimine yerleşmek üzere coğrafi yer değiştirme hareketi” olarak karşımıza çıkmaktadır (Çağlayan, 2008: 301-302; Gündüz ve Yetim, 1997: 110; Giddens, 2008: 570; İçduygu ve Ünalın, 1998: 38; Demir, 1997: 85; Tümertekin ve Özgüç, 2002: 308; Durugönül, 1997: 95; Keleş,

1998: 58; Ünalın; 1998: 91; Gül ve Ergun, 2012: 281; Karpat, 2013: 71). Mekânsal anlamda yaşanan değişikliğin göç kavramı kapsamında değerlendirilebilmesi için; yaşanan bu değişikliğin anlamlı bir uzaklık ve süreklilik içinde bulunarak etki yaratabilmesi gerekmektedir (Erder, 2006: 23). Dolayısıyla ekonomik, siyasal, kültürel, coğrafi vb. hangi yönden ele alınırsa alınsın göç sürecinin temelinde mekânsal yer değişikliği yaşanmakta, ancak bu mekânsal değişikliğin anlamlı bir uzaklık ve değişiklik içermesi gerekmektedir. Bu bağlamda göç geniş bir bakış açısından değerlendirildiğinde; bir yerleşim alanından başka bir yerleşim alanına doğru, bireysel ya da kitlesel olarak gerçekleşen, belirli bir süre için ya da kalıcı bir biçimde yaşanan ve genellikle daha iyi hayat koşullarına sahip olmak için gerçekleşen nüfus hareketi şeklinde değerlendirilebilir (Tümtaş, 2007: 7; 2009: 113).

Göçün süresi ve göç edilen mekân fark etmeksizin, nüfusun yer değiştirmesine yol açan nedenler büyük oranda benzerlik göstermektedir. Yaşam alanını değiştirmeye karar veren bireylerin temelde yaşadıkları alandan kaynaklanan sorunları bulunmaktadır. Bu sorunlar genel olarak itici faktörler kavramıyla tanımlanmakta ve yoksulluk, etnik-ideolojik-dinsel ve siyasal baskılar, işsizlik, savaş vb. sorunlar bu faktörler arasında sayılmaktadır. Mekânsal yer değiştirme ile sorunların çözüleceği beklentisinden hareketle göç edilen yerlerin özellikleri ise çekici faktörler kavramıyla adlandırılmaktadır (Gül ve Ergun, 2014: 2, 16). Dolayısıyla genel olarak göç hareketlerinin gerekçelerinde iki boyut karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak kırsal iticiliği ve kentlin çekiciliğini ön plana çıkaran itme-çekme modeli ve bu modelle bağlantılı olarak ele alınan sosyo-ekonomik nedenler; ikinci olarak da aynı şekilde itici gerekçeler olarak belirtilen, ağırlıklı olarak ekolojik ya da politik nedenlerle ortaya çıkan, zorlayıcı unsurları barındıran ve zorunlu göçün nedenlerini oluşturan etkenler (Tümtaş, 2007: 12).

Göç olgusunu ele alan çalışmalara bakıldığında, özellikle de Türkiye gibi ülkelerde iç göç çalışmaları incelendiğinde; göçlerin kırsal alanlardan kentsel alanlara, gelişmemiş kentlerden, büyükşehirlere doğru bir seyir izlediği sonucu karşımıza çıkmaktadır. Temel göç nedeni ne olursa olsun (ekonomik, siyasal, kültürel vb.) kırsal alanlardaki sorunların ve hoşnutsuzlukların kentsel alanlarda ortadan kaldırılabileceği/azaltılabileceği algısı kentsel alanlara yönelik göç sürecini hızlandırmaktadır (Gül ve Ergun, 2014: 2). Bu algı göçün sürekliliğini sağlayan en önemli etmenlerden biridir. Bu nedenle az gelişmiş ülke kentlerinde nüfus artışını ve kentsel sorun olarak görülen diğer olguları besleyen en önemli olgu olan kırsaldan göç hareketi, tarihsel olarak yirminci yüzyılın başında bu ülkelerde ortaya çıkan ekonomik ve toplumsal değişmeler sonucu hız kazanmıştır. Üretim yapısının değişmesi ve kentsel üretimin ön plana çıkmasıyla birlikte kırsal alanlardan kentlere doğru giderek artan bir oranda göç yaşanmaya başlamıştır (Karpat, 2003: 40; Özden, 2008: 273). Kentlerdeki eğitim, sağlık, istihdam olanaklarının çok olması gibi çekici faktörlerin yanı sıra; kırsal alanlardaki yoksulluk, topraksızlaşma, sosyo-ekonomik imkânların kısıtlılığı gibi itici faktörler göç sürecine hız kazandırmakta ve göçü kaçınılmazlaştırmaktadır (Macionis, 2012: 570; Çağlayan, 2008: 303; Thorns, 2004: 58; Tümertekin ve Özgüç, 2002: 313-314; Akkaya, 2002: 203; Keleş, 2000: 47-52; Oktik, 1997: 81-82; Özkalp, 1992: 308-311).

Gerçekleşme nedeni ne olursa olsun göç olgusu, özellikle göç alan yerleşim biriminin hemen her alanında büyük dönüşümlere yol açmaktadır. Gerek göç olgusunun yaşandığı süreçte gerekse göç sonucunda bir yandan bireylerin kendisi değişirken bir yandan da geldikleri yerlerde önemli değişimlere neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle göç; özellikle kentsel mekânlarda ve genel olarak kentin sosyo-ekonomik yapısında köklü değişimler yaşanmasına neden olmaktadır. Bu etkileri spesifik olarak Türkiye üzerinden tartışabilmek için, Türkiye göç hareketlerine kısaca değinmek yerinde olacaktır.

### 3. TÜRKİYE GÖÇ HAREKETLERİ HAKKINDA KISA BİR DEĞERLENDİRME

Göç olgusu, mekânsal olmasının yanı sıra toplumsal devingenlik anlamına da gelmektedir (Erder, 1996: 15, 288; 1995: 106). Göç, toplumsal bir süreç olarak yerleşme sisteminin değişen koşullara uyumunu sağlamaktadır. Bir toplumun siyasal ve ekonomik dış ilişkilerinde ortaya çıkan değişimler, toplumun ekonomik gelişmesi sırasında eşitsiz büyümeye bağlı olarak oluşan eşitsizlikler gibi nedenlerle yerleşme yapısı yeni koşullara uyum sağlamak zorundadır. İşte bu noktada göç, bu uyumun toplumsal mekânizmasını oluşturan unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Tekeli, 2006: 69; 2008: 18). II. Dünya Savaşından sonra ülkemizde dünya kapitalizmiyle entegrasyon sürecinde ithal ikameci kalkınma modeli, tarımda makineleşme, modern tarım teknikleri ve kapitalistleşmeyle birlikte kırdan köçülme süreci ortaya çıkmış (Kaygalak, 2001: 136; Köymen, 2014: 105) ve toplumsal etkileşim sürecinin önemli bir unsuru olan göç hareketi başlamıştır.

Türkiye açısından göç hareketlerine bakıldığında, kırdan kente göç olgusunun 1950'li yıllarda yoğunlaşmaya başladığı görülmektedir. Bu süreçte Amerika'dan alınan Marshall yardımlarının etkisiyle tarımda makineleşme artmıştır. Bu artışa, ulaşım, alt yapı ve teknoloji alanındaki ilerlemeler eklenince kırsal alanda ortaya çıkan istihdam fazlası nüfus, sosyal ve ekonomik nedenlerden dolayı kente doğru yönelmiştir. Ancak asıl olarak 1960'lı yıllarda göç hareketi kentsel mekânlarda kendini göstermiştir. Bu süreç 1970'li yılların sonlarına kadar sürmüştür, bunun yanı sıra aynı dönemde başta Almanya'ya olmak üzere Avrupa'ya bir dış göç furyası da başlamıştır. 1980'li yıllarda ise neo-liberal politikaların etkisiyle tarım politikalarında bir dönüşüm başlamış ve bu dönüşüm kırsal kesim üzerinde oldukça etkili olmuştur. Bu süreçte, ülkenin tarımsal faaliyetlerinde büyük önem taşıyan geçimlik üreticiler ve topraksız köylüler kırsal alanlardan kopmaya başlamıştır. Bu bağlamda Türkiye 1980 sonrasında ekonomik, toplumsal ve yönetsel açıdan çok farklı bir tablo sunmaya başlamıştır.

Zira 1980 sonrasında değişen ekonomik politikaların yanı sıra Türkiye, toplumsal yapısını da önemli ölçüde etkileyen bir dizi gelişme ile karşı karşıya kalmıştır. Devletin işlev ve etkilerindeki değişim ve yaşanan ekonomik krizler beraberinde istihdam ve gelir dağılımını da önemli ölçüde etkilemiş ve genelde yoksulluğun artmasına yol açan bir seyir izlenmiştir (Tümtaş ve Çelikkaleli, 2014: 45-46; Tümtaş, 2009: 112-115). 1990'lı yıllarda ise Türkiye'nin Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yaşayan milyonlarca insan, silahlı çatışmalardan dolayı kendi iradeleri dışı buldukları yerleşim biriminden göç etmek zorunda kalmıştır. Zorunlu göç<sup>1</sup> adı verilen bu göç türüne bağlı olarak göçün gerekçesi ve niteliğinde önemli bir değişim ortaya çıkmış, ekonomik gerekçelerin yerini “güvenliğin” aldığı bir göç sürecine hakim olmuştur (Tümtaş, 2007: 48). İlerleyen bölümlerde tartışılacağı gibi, bu göç özellikle Türkiye kentlerinin sosyo-mekânsal yapısında çok ciddi etkiler yaratmıştır.

Bütün bunların yanında, son olarak Türkiye göç hareketlerinde dış ülkelerden Türkiye'ye doğru gerçekleşen göçlere değinmek gerekmektedir. 1923 yılında Cumhuriyetin kuruluşu ile Lozan'da imzalanan sözleşme doğrultusunda, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde kalan Rumlar ile Yunanistan sınırları içerisinde kalan Türkler mübadele edilmiştir. Bu sözleşme gereğince Yunanistan'da yaşayan 384.000 kişi zorunlu nüfus değişimi sonucunda mübadil olarak Türkiye'ye gönderilmiştir (Geray, 1961: 13; Kirişçi, 1999:112). Genellikle

<sup>1</sup> Zorunlu göçe neden olan güç ya da uygulanan baskı, doğrudan, açık-aleni ve odaklanmış ya da dolaylı, örtülü ve dağınık olabilir. Bunlardan birisinin veya birkaçının bulunması, göçün zorunlu tipte olması için yeterlidir. Bu tür bir göç genellikle toplumsal, siyasal, kurumsal bir etki ile ortaya çıkmaktadır. Ve bireylerin ya da bir grubun kendi iradeleri dışında bir yer değiştirmesi söz konusu olmaktadır (Göktürk, 1998).

Yunanistan'da kırsal alanlarda yaşayan ve tarım ile uğraşan bu göçmenlerin de Türkiye açısından sosyo-ekonomik nitelikli etkileri olmuştur.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise Balkanlardan Türkiye'ye yönelik göçler devam etmiştir. Bu göçler ağırlıklı olarak Bulgaristan ve Yugoslavya üzerinden yaşanmıştır. Bu dönemde Yugoslavya'dan 188.600 göçmen Türkiye'ye göç etmişken (Geray,1961: 14) 1951 yılı sonuna kadar 154.393 Bulgar Türkü ve Pomak, Türkiye'ye göç etmiştir (Kirişçi, 1999: 112). Bulgaristan'dan ikinci kitlesel göç dalgası 1989 yılında gelmiştir. 1980'li yıllarda gittikçe sertleşen Bulgarlaştırma politikası sonucunda, 1989 sonu itibarıyla çok kısa bir sürede 311.862 Türk Türkiye'ye sığınmak zorunda kalmıştır (Kirişçi, 1999: 113). 1992-1995 yılları arasında ise Yugoslavya'nın parçalanmasıyla sonuçlanan iç savaş sonucu Bosna Hersek'ten Türkiye'ye doğru bir göç hareketi yaşanmış ancak bu göçmenlerin büyük bir bölümü savaş sonrasında tekrar topraklarına dönmüştür.

Son olarak ise 2011 yılında, Türkiye'nin en uzun kara sınırına sahip komşusu olan Suriye'de yaşanan olaylar<sup>2</sup> sonucunda, Türkiye'ye doğru kitlesel bir zorunlu göç hareketi gerçekleşmiştir. İlk etapta gelen göçmenlerin sınırda tutulmaları planlanmış ve göçmenlerin barınmalarına yönelik kamp benzeri barınma merkezleri kurulmuştur. Ancak süreç içerisinde tahminlerin çok üzerinde bir göç baskısı ile karşı karşıya kalınması bu projenin yetersizliğini ortaya koymuştur. Zira Suriye'den Türkiye'ye doğru gerçekleşen zorunlu göç sonucu 5 yıldan fazla bir süre içinde, 2 Mayıs 2016 tarihli verilere göre, yaklaşık 2,744,862 Suriyeli Türkiye'ye doğru göç etmiştir (<http://data.unhcr.org>). Bunlardan yaklaşık 260.000'i Türkiye-Suriye sınırına yakın 10 ilde kurulan 26 barınma merkezinde konaklamaktadır. Geriye kalan iki buçuk milyondan fazla Suriyeli göçmenin ise barınma merkezleri dışında yaşadığı görülmektedir (AFAD, 2016). Dolayısıyla Türkiye'deki Suriyeli mültecilerin yaklaşık %10'u devletin oluşturduğu kamplarda yaşamlarını sürdürürken, geriye kalan yaklaşık %90'ı ise Türkiye'nin farklı bölgelerindeki kentlere yerleşmişlerdir. TESEV'in (2015: 16) İçişleri Bakanlığı'nın 2015 yılı verilerine dayandırdığı raporuna göre, çoğunluğu Hatay, Kilis, Gaziantep, İstanbul, Şanlıurfa, Adana, Mersin olmak üzere Türkiye'nin 73 ilinde Suriyeli göçmenler yaşamaktadır. Bu göçmenler, geldikleri kentlerde bir yandan ucuz işgücü olarak değerlendirilmiş ve yoksulluk girdabına sürüklenmişken, öte yandan da etno-kültürel farklılıklarından dolayı ayrıştırılmış ve dışlanmaya varan uygulamalarla karşı karşıya kalmışlardır. Göçmenlerin yoksulluk ve dışlanmaya maruz kalmaları, onları Avrupa'nın çeşitli ülkelerine yasadışı yollarla göç etmeye iten bir sürece de gerekçe oluşturmuştur. Dolayısıyla zorunlu olarak Türkiye'ye göç eden bu göçmenlerin, Türkiye toplumsal ve mekânsal yapısında başta sosyo-ekonomik ve etno-kültürel olmak üzere bir takım sorunlarla karşılaştıklarını belirtmek mümkündür.

Bütün bu göç hareketleri sonucunda Türkiye kentli nüfusunun toplam nüfus içindeki payı artmıştır. 1927-1950 yılları arasında yüzde 25 düzeyinde sabitlenen bu oran, sonraki dönemlerde hızlı bir şekilde yükselişe geçmiştir. Köylerden kentlere yönelen göç hareketleri sonucunda bu oran 1975 yılında yüzde 42'ye yükselmiştir. 1980'li yıllardan itibaren meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmelerin sonucunda elde edilen kazanımların kentler arasında eşitsiz dağılmasından dolayı kentten kente göçler, ülke içindeki nüfus hareketlerinin temel belirleyici ögesi olurken, nüfusun artan bir eğilimle kentlerde yoğunlaşması devam etmiştir. Nitekim 2000 yılında kentlerde yaşayanların toplam nüfus içindeki payları yüzde 65'e yükselirken, 2010 yılında yüzde 76'ya ulaşmıştır. Kent nüfusunun (il-ilçe merkezleri) toplam nüfus içindeki payının artışında göçün yanı sıra

<sup>2</sup> 2011 yılında Ortadoğu'daki ülkeler genelinde "Arap Baharı" olarak adlandırılan süreç ile birlikte başlayan ve önceleri bir protesto gösterisi şeklinde algılanan Suriye'deki olaylar, iç savaş ile sonuçlanmıştır. Suriye'de başlayan iç savaşın en önemli sonuçlarından biri de milyonlarca Suriyelinin maruz kaldığı zorunlu göçtür.

idari yapı değişikliklerinin (yeni kurulan il ve ilçelerle köy niteliğinde olan yerlerin il-ilçe merkezlerine katılması) da etkili olmuştur. 2000 sonrası dönemdeki iç göç eğilimleri ile ilgili olarak, daha önceki yıllarla karşılaştırmalı bir analiz yapmak bu alanda yapılmış akademik çalışma bulunmamasından ötürü şimdilik mümkün değildir. Ancak 2007 yılında uygulamaya sokulan Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminin (ADNKS) yıllık sonuçlarının betimsel analizi bazı temel eğilimlerin 2000’li yıllar için de geçerli olduğunu göstermektedir. Örneğin 2011 ADNKS verisi incelendiğinde, kentlerde yaşayanların toplam nüfus içindeki payının arttığı belirlenmiştir: 2000 yılında % 65 olan bu oran 2011 yılında % 76,8’e yükselmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 26-28; Günaydın, 2001: 9-36; Ersoy ve Şengül, 2002: 38). 2016 yılı Ocak ayında TÜİK (www.tuik.gov.tr) tarafından yayınlanan ve Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine dayanan verilere göre ise Türkiye kentli nüfus oranı %92,1’e<sup>3</sup> yükselmiştir.

#### 4. GÖÇÜN TOPLUMSAL VE MEKÂNSAL YAPIYA ETKİLERİ

Kavramsal ve dönemselsel olarak göçün tartışıldığı bölümde vurgulandığı gibi, göç olgusu salt mekânlar arasında yer değişim süreci, yani nüfus hareketi değildir. Göç, coğrafi bir mekân değiştirme süreci olduğu kadar; ekonomik, siyasi, kültürel ve sosyal boyutlarıyla toplumsal yapıda önemli değişiklikler ortaya çıkaran bir nüfus hareketidir (Tümtaş ve Çelikkaleli, 2014: 41; Tümtaş, 2009: 113). Bu bağlamda toplumsal ve mekânsal yapıda ciddi bir değişim ve dönüşüm yaratmaktadır. Zira göçmenler göç hareketi ile sadece bedensel varlıklarını değil aynı zamanda geldikleri yerleşim biriminin sosyo-kültürel etkilerini de, göç ettikleri yeni yerleşim birimine taşımakta ve kültürel etkileşim yaratmaktadırlar. Çünkü göç, kültürel ve coğrafi olarak birbirinden kopuk kişiler arasında temas sağlanmasına ve iletişim kurulmasına yol açar. Davranış örüntülerini değiş-tokuş ettirir, yeni fikirler oluşturur, kültürü zenginleştirir ve yaygınlaştırır (Doğan, 2002: 202). Bu kültürel etkileşimi belirleyen en önemli faktör, göçmenlerin, göç ettikleri yeni yerleşim biriminde yaşayanlarla sosyo-kültürel farklılıkları olup olmadığıdır. Bu farklılığın derecesi, yeni toplumsal yapı ile bütünleşmede belirleyicidir. Başka bir ifade ile sosyo-kültürel farklılığın belirgin olduğu durumlarda etkileşim ve uyum daha zor gerçekleşmektedir. Bu noktada temel belirleyici toplumsal yapının profilidir.

Dolayısıyla göç ve kültür arasında karşılıklı bir ilişkisellik vardır. Göçmenler kendi kültürel dokularını göç ettikleri yerleşim birimine taşımakta ve oranın kültüründen etkilenmektedir. Bu nedenle kültürel etkileşimlerin en temel nedenlerinden biri göçtür. Göçler toplumsal değişmelerin en güçlü ögesi olarak, farklı fiziksel yapıya, dine, kültüre ve dile sahip toplulukları karşı karşıya getirmekte, bu toplulukların bir arada yaşamalarına ve böylelikle etkileşim içinde olmalarına da ortam hazırlamaktadır (Karpat, 2013: 9). Zira göç sayesinde, gelenekleri, tutum ve davranışları birbirinden farklı olan göçmenlerle yerli halk bir arada yaşayabilmekte ve birbirlerinin gelenek ve adetlerini öğrenmektedirler (Karpat, 2013: 82). Bu bağlamda da toplumsal değişim ve dönüşümün tohumları bu etkileşim sayesinde atılmış olmaktadır. Bu etkileşimin sorunlu olduğu toplumlarda ayrışma ve asimilasyon sorunları, etkileşimin sorunsuz olduğu toplumlarda ise kültürleşme ve entegrasyon sonucu toplumsal değişme görülmektedir.

Toplumsal değişimin odak noktasında insan yer almaktadır. İnsan, toplumsal nitelikteki tüm olaylarda gerek etkileyen gerekse etkilenen konumundadır. Bu bağlamda; insan, toplumsal değişimin en önemli ögesidir denilebilir. Bunun yanında değişim başlayan ve

<sup>3</sup> Türkiye kentli nüfusunun bu denli yüksek çıkmasında 06.12.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 6360 sayılı yasa ile Büyükşehir sınırlarındaki bütün köylerin mahalleye dönüştürülmesi etkili olmuştur.

gelişen bir süreci ifade etmektedir. Bu doğrultuda zaman boyutu da değişimde önemli bir faktördür. Ve nihayetinde her değişme belli bir coğrafik alanda gerçekleşmektedir. Bu nedenle mekân boyutu da toplumsal değişimin ortaya çıkmasında ve gelişmesinde olmazsa olmaz unsurlardan biridir. Bu bağlamda toplumsal değişimin insan, zaman ve mekân olarak üç temel öznesi bulunmaktadır. (Doğan, 2002: 224). Bu üç unsurun birlikteliği toplumsal değişimin temelini teşkil etmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi bu değişimi tetikleyen en önemli faktör, göçtür.

Göçün toplumsal ve mekânsal yapıya etkisi göçün gerekçesine göre farklılaşmaktadır. Daha önce belirtildiği gibi özellikle zorunlu göçlerde, göçmenlerin kente hazırlıksız gelmesi, geldikleri yeni yerleşim biriminde sosyo-ekonomik birtakım problemler yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durumda göçmenlerin yeni toplumsal yapıya, geldikleri yeni yerleşim birimindeki toplumsal yapının da göçmenlere olumlu bir etkisi bulunmamaktadır. Bu durumun en temel sonuçlarından biri de sosyal ayrışmalardır<sup>4</sup>. Göçmenlerin ve yeni toplumun ayrışmasının mekânsal yapıdaki ifadesi ise yaşam alanlarının ayrışmasıdır. Bu durumda göçmenler, güvende hissetme güdüsü ile kendi profillerine benzer insanlarla birlikte yaşama eğilimi göstermektedir. Bu nedenle mekânsal birlikteliklerde etno-kültürel ve/veya sosyo-ekonomik benzerlikler son derece etkilidir. Bu birlikteliklerin en temel sonucu ise kentlerde gecekondulaşma olarak belirmektedir. Zira özellikle Türkiye göç hareketinde görüldüğü gibi, göç hareketleri sanayileşmeye koşut olarak gerçekleşmediği için, kentler göçlere hazırlıksız yakalanmıştır. Bu hazırlıksızlığın en temel sonucu ise istihdam ve barınma sorunlarına bağlı olarak ortaya çıkan yoksulluk ve yoksunluğun mekânsal yapıdaki ifadesi olan gecekondudur.

## 5. TÜRKİYE'DE GÖÇ EDENLERİN YOKSU(N/L)LUĞU VE MEKÂNSAL YANSIMASI: GECEKONDU

Göç olgusunun kentlere en önemli yansımalarından biri kentsel yoksulluktur. Kentsel yoksulluk; gelir yetersizliği dışında, düşük statüye sahip kentsel mekânlarda yaşama, dışlanma ve marjinalleşme, barınma, sağlık, eğitim, adalet, istihdam vb. olanaklara erişimde dezavantajlı konumda olma durumuyla da tanımlanmaktadır (Tekeli, 2000: 145; Körükmez, 2008: 210). Bauman'ın da ifade ettiği gibi geçmiş dönemlerde yoksul olmak işsiz olmak anlamında nitelendirilirken; günümüzde yeterince tüketemiyor olmak yoksulluğun temel belirleyeni olmaktadır (1999: 13-14). Bu bağlamda piyasa koşullarının biçimlendirdiği tüketime endeksli kentsel yaşam alanları yoksul kesimler açısından yaşanması zor alanlara dönüşmektedir. Bugün göç almış kentlerin hemen hepsinde kentsel yoksulluk ve bununla ilişkili olarak da yoksunluk kentsel yaşamın görünen en önemli sonuçlarından biridir. Yoksunluğun mekânsal yapıdaki en önemli tezahürlerinden biri ise gecekondulaşma olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gecekondulaşmayı; “sanayileşmeyle kentleşmenin eş zamanlı bir seyir izlemediği, kentlerin yoğun göçü emebilecek olanaklara sahip olmadığı ülke kentlerinde; göç sonucu kente gelenlerin kendi olanaklarıyla yaptığı ve yoksulların yoğun olarak yaşadığı mekânsal ölçek” olarak tanımlamak mümkündür. Bir diğer ifadeyle de gecekondulu olgusu; “göç

<sup>4</sup> Sosyal ayrışma, günümüzde hemen her mekânsal ölçekte, farklı etmenlerle, farklı boyutlarda görülmektedir. Kavram, farklı gruplar arasında ortaya çıkan, bir takım eşitsizlikler sonucu oluşan, sosyo-ekonomik ve/veya kültürel açıdan farklı grupların birbirleri ile iletişimlerinin kesilmesini ve birbirlerine karşı olumsuz tutumlar sergilemelerini ifade etmektedir. Toplumdaki sözü edilen bölünmeler bireysel veya toplumsal olarak farklı seviyelerde, mahalleler ya da aile düzeyinde gerçekleşebilmektedir. Bölünme süreçlerinin her birinde ise, gruba dahil olma veya dışlanma süreçleri bulunmaktadır (Wallace,1980:135). Daha ayrıntılı bilgiler için bknz. (Tümtaş, 2012: 70)



sonucu kırsal alanlardan kentlere gelen kesimin formel yollardan ihtiyaçlarını karşılayamaması nedeniyle, kentlerde tutunma sürecinde konut sorununa enformel yollardan bulduğu çözüm” şeklinde değerlendirilebilir (Ergun, 2011: 38; 2009: 934). Özellikle etkisinin arttığı 1950’li yıllarda gecekondu, enformel bir çözüm mekânizması olarak konut sorununa çözüm olmuştur. Genellikle fabrikalara ve iş sahalarına yakın bölgelerde gelişen gecekondu aynı zamanda kendi içlerinde enformel bir üretim ve istihdam alanı da yaratmışlardır. Kısaca ifade etmek gerekirse, sosyal bir konut politikasının olmadığı dönemde gecekondu oldukça önemli bir çözüm aracı olarak ortaya çıkmıştır (Buğra, 2008: 181). Ancak 1980’li yıllardan sonra gecekondu ticarileşmiş ve kente ilk gelenlerin barınma amaçlı olarak düşündüğü gecekondu zamanla rant sağlayıcı bir duruma gelmiştir<sup>5</sup>.

Bu bağlamda denilebilir ki göç olgusu beraberinde; yoksulluk, temel kentsel hizmetlerden mahrum olma yani yoksunluk, eğitim-sağlık vb. hizmetlerden yararlanamama, gecekonduların yoğun olduğu düşük sosyal statülü mahallelerde yaşamını sürdürme, kent mekânında marjinalleşme, şiddete açık olma gibi genel anlamda güvensiz bir yaşama karşılık gelen birçok toplumsal sorunun da ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Sula, 2004: 552; Dericioğulları Ergun, 2014: 14-15). Toplumsal yapıda ortaya çıkan sorunlar ve bu sorunlara hazırlıksız yakalanma sürecinin yansımaları beraberinde birçok olumsuzluğu getirmektedir. Bu bağlamda yaşam alanlarını terk etmek zorunda kalarak göç etme süreci de yeni olumsuzluklar üretmekte ya da var olan olumsuzlukları daha da keskinleştirmektedir. Göç ve yoksulluğu ya da daha geniş anlam karşılığıyla yoksunluğu bu pencereden okumak mümkündür. Yaşanılan mekânda sosyo-ekonomik olarak yetersizken üzerine bir de başka bir mekânsal ölçekte yeni yaşam kurma çabaları genellikle yaşam koşullarının daha da zorlaşmasına neden olmaktadır. Yeni yaşam alanında temel olarak barınma ve istihdam süreçlerinde yaşanan sıkıntılar genel olarak tüm sosyal, kültürel, ekonomik ve politik süreçlerin uzağında kalma durumuna yol açabilmektedir (Tümtaş ve Ergun, 2014: 6).

Yukarıda belirtildiği gibi, bu sürecin en iyi gözlemlendiği mekânsal birimler kentlerdir. Zira kentler aldığı göçler ile bir yandan kırsal yoksulluğun taşındığı mekânlar olurken, öte yandan da kapitalist sistemin en temel ihtiyaçlarından olan ucuz işgücü ve tüketimin yoğunlaştığı mekânlar haline gelmiştir. Türkiye açısından bakıldığında, akım yönü bakımından en fazla görülen kırdan kente göç hareketleri, kırsal alanlarda genellikle tarımsal faaliyetlerle uğraşan insanların atıl nüfus haline gelmesi; bu kesimin, ekonomisi tarım dışı faaliyetlere dayanan kentsel alanlara göçünü zorunlu kılmıştır. Örneğin, toprak yetersizliği, gelir düşüklüğü, geçim sıkıntısı, nüfus artışı, gelenek, törelerin baskısı, dinsel baskılar, sosyo-kültürel etkenler vb. kırsal yerleşim alanlarının nüfusunu harekete geçiren etkenler olmuştur. Buna karşılık, kentsel alanda işgücü gereksinimi, gelir olanaklarının kıra göre yüksekliği, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik hizmetlerinin kıra oranla görece iyiliği, renkli, özerk ve özgür bir yaşam gibi etkenler de, kentsel yerleşim alanlarının, kır nüfusunu çeken etkenleridir. Bu göç hareketinde, kentsel yapının kırsal yapıdan derin farklılığı nedeniyle göçmenler çok ciddi uyum sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar (Barut, 2002: 6; Tümtaş, 2007: 10-11). Bu uyum sorunu göçmenleri/yoksulları kendi içine kapatmakta ve kendi yaşam alanlarını oluşturmaya yönlendirmektedir. Bu çerçevede de göç sonucu kente gelen grup ve kentin eski sakinleri arasında ikili bir yapı ortaya çıkmaktadır. Bu ikili yapı da temelde iki sorun ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunlardan biri, kentte önceden beri yaşayanlarla yeni gelenlerin bütünleşme sürecidir. Diğeri ise, göç edenlerin konut ve istihdam sorunlarıdır (Türk, 2015: 47). Bu sorunlar karşısında göçmenler geldikleri kentte

<sup>5</sup> Erder’in (1996) Ümraniye ve Işık ve Pınarcıoğlu’nun (2003) Sultanbeyli üzerinde yaptıkları araştırmalarda, gecekonduların ticarileşmesi olgusu açıkça görülmektedir.

başta işsizlik ve enformel istihdam kıskacında sıkışarak, eşitsizliklere maruz kalmakta ve sosyo-mekânsal olarak da dışlanma dinamikleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Tümtaş ve Ergun, 2014: 1). Bir diğer ifade günümüz kentsel dinamiklerinde sıklıkla karşılaşılan dönüşüm, yenileme vb. uygulamalar sonucunda yoksul kesimler toplumun diğer kesimlerinden mekânsal olarak ayrılmakta ve bu süreçte kendi içlerine kapanmak zorunda kalmaktadırlar (Hartman, 2014: 15). Bu durum göçmenleri/yoksulları kendi yaşam alanlarını oluşturmaya yönlendirmektedir. Şüphesiz ki bu tarz ayrılmış dokular kentler için tehlikeli bir gerginliğin de habercisi olarak yorumlanabilir.

## 6. SONUÇ YERİNE

Olgusal olarak göç ve toplumsal ve mekânsal yapı arasında sürekli bir ilişkisellik bulunmaktadır. Her ne kadar, göç olgusu literatürde mekânlar arası nüfus hareketliliği olarak tartışılmaya başlanmış olsa da, günümüz akademik yazını göçün etki ve sonuçlarını da hesaba katarak, mekânlar arası nüfus hareketliliğinin çok daha ötesi anlamlar içerdiği konusunda hemfikirdir. Bu bağlamda göçün kavramsal olarak taşıdığı anlamlar etki ve sonuçlarına göre şekillenmektedir. Göçün etki ve sonuçları ise doğrudan toplumsal ve mekânsal yapı üzerinde tezahür etmektedir. Zira göçmenler mekânsal olarak kentsel yapılaşmaya etkilerinin yanı sıra geldikleri yeni yerleşim birimine kültürlerini de taşımakta ve geldikleri yeni yerleşim biriminin kültürü ile etkileşime girmekte ve yeni bir toplumsal yapının oluşumuna katkı sağlamaktadır. Kuşkusuz ki bu sav, göçmenler ile geldikleri yeni yerleşim biriminde yaşayanların entegrasyonu noktasında geçerli olmaktadır. Çünkü temasın hiç olmadığı ya da çok az olduğu sosyo-mekânsal olarak ayrılmış dokularda bu sav geçerli olmamaktadır.

Türkiye göç hareketleri açısından değerlendirildiğinde, özellikle Balkan ülkelerinden Türkiye'ye doğru gerçekleşen göç hareketlerinde kültürel etkileşimin ve entegrasyonun mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Zira Cumhuriyetle birlikte mübadele adı altında başlamış olan ve 1989 Bulgaristan göçü ve 1992-1995 yılları arasında Yugoslavya'nın parçalanmasıyla sonuçlanan iç savaş boyunca da devam etmiş olan göçlerde, devletin göçmenlere sahip çıkması ve başta barınma ve istihdam sorunları başta olmak üzere, göçmenlerin sorunlarına çözüm üretilmesi, karşılıklı entegrasyon ve kültürleşme açısından önem taşımıştır.

Bunun dışındaki dış ve iç göçlerde ise, göçmenlerin entegrasyonu konusunda çok ciddi sıkıntılar yaşanmıştır. Özellikle Türkiye'nin yakın tarihine bakıldığında hem 1950'li yıllarda kırsal yapının çözülmesiyle başlayıp, 1980'li yıllarda tarımdaki liberalleşme akımı sonucu devam eden ve 1990'lı yıllarda Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu ve Doğu bölgelerinde yaşanan şiddetli çatışmaların etkisi ile süren göç hareketlerinin sonucunda, hem de 2011 yılında başlayıp günümüzde de hala devam eden, Suriye iç savaşından kaçıp ülkemize sığınmak zorunda kalan zorunlu göç hareketlerinin sonucunda da entegrasyon sıkıntıları görülmüştür.<sup>6</sup> Dolayısıyla bu göçlerin sonucu Balkan göçlerindekiyle çok benzeşmemiştir. Zira devlet hem iç göç hareketlerinin hiç birinde göçmenler açısından çözüm üreten bir pozisyona bürünmemiş, hem de Suriyeli göçmenlerin olduğu gibi kamp dışında yer alan göçmenlerin entegrasyonu için bir faaliyet yürütmemiştir. Bu durum karşısında göçmenlerin en önemli sorunları olan istihdam ve barınma sorunlarında enformel çözümler üretilmiş ve kentlerde bunun tezahürü gecekondulaşma ve marjinal sektör çalışan sayısının artması olmuştur.

<sup>6</sup> Suriyeli göçmenlerin yaşadıkları entegrasyon sıkıntıları için Bknz. Akdeniz (2014) ve Erdoğan (2015)

Sonuç olarak 1980’li yıllardan sonra Türkiye’de uygulamaya geçirilen neo-liberal politikalar sonucunda enformel çalışma biçimleri önemli oranda artmıştır. Konut sorununun çözümünde gecekondulu olgusunu ortaya çıkaran kent yoksulları, istihdam yetersizliği ve yoğun işsizlik karşısında da enformel iş alanlarına yönelmişlerdir. Formel işgücü piyasalarında yer edinemeyen, edince de, 1990’lı yıllarda Doğu ve Güneydoğu Anadolu’dan Türkiye’nin Batıdaki kentlerine göç etmek zorunda olan göçmenler ve Suriye’deki savaştan kaçarak Türkiye’ye sığınmak zorunda olan göçmenler örneğinde olduğu gibi, ucuz işgücü olarak yer alan kesimler alternatif olarak marjinal çalışma alanlarına yönelmişler ya da kişisel çabalarıyla enformel iş alanları yaratmışlardır. İşsizliğe geçici olarak çözüm olanağı sağlayan enformel işler uzun vadede kentlerde kalıcı sorunları ortaya çıkarmaktadırlar.

Bu sürecin toplumsal yapı açısından önemli bir diğer sonucu ise sosyo-mekânsal ayrışmaların belirginleşmesi olmuştur. Göçmenler kentlerde dışlanma dinamiklerinin ve/veya bir arada olma güdüsünün verdiği güven hissini etkisi ile birlikte yaşama eğilimi göstermiş ve kentsel mekânlarda etno-kültürel ve sosyo-ekonomik birliktelikler ile bölünmüş yapılar oluşmuştur.

#### KAYNAKÇA

- AFAD (Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı) (2016) <https://www.afad.gov.tr/tr/2374/Barinma-Merkezlerinde-Son-Durum-Erişim> tarihi: 26.09.2016.
- AKDENİZ, E. (2014) Suriye Savaşının Gölgesinde Mülteci İşçiler, Evrensel Kültür, İstanbul.
- AKKAYA, Y. (2002) “Göç, Yoksulluk ve Kentsel Şiddet”, (Ed.) ÖZDEK, Y., Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları, TODAİE Yayınları, Ankara, ss: 203-215.
- AKŞİT, B. T., (1998) “Göç Araştırmalarında Hızlı Değerlendirme Metodolojisi”, Türkiye’de İçgöç, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, ss: 67-77.
- BARUT, M., (2002), Zorunlu Göç’e Maruz Kalan Kürt Kökenli T.C. Vatandaşlarının Göç Öncesi ve Göç Sonrası Sosyoekonomik, Sosyokültürel Durumları, Göç-Der Yayınları, İstanbul.
- BAUMAN, Z. (1999) Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- BUĞRA, A. (2008), Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika, İletişim Yayınları, İstanbul.
- ÇAĞLAYAN, S. (2008) “Göç ve Yoksulluk: Mutlak ve Doğrusal Olmayan Bir İlişki”, (Ed.) OKTİK, N., Türkiye’de Yoksulluk Çalışmaları, Yakın Kitabevi Yayınları, İzmir, ss: 301-324.
- DEMİR, G. (1997) “Göç Nedenleri ve Göçmenlerin Beklentilerindeki Gerçekleşme Durumu: Bolu İli Kıbrısık İlçesi Örneği”, Toplum ve Göç, II. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiriler Kitabı, DİE (Yayın No: 2046) ve Sosyoloji Derneği (Yayın No: 5) Ortak Yayını, Ankara, ss: 85-94.
- DERİCİOĞULLARI ERGUN, A. (2014) "Kent Yoksulu Çok, Yoksulun Ken(D/T)i Yok", (Ed.) KEÇELİ, A. ve ÇELİKOĞLU, Ş., Kent Çalışmaları I, Detay Yayıncılık, Ankara, ss: 1-19.

- DOĞAN İ. (2012) Sosyolojik Kavramlar ve Sorunlar, Pagem, Ankara.
- DURUGÖNÜL, E. (1997) “Sosyal Değişme, Göç ve Sosyal Hareketler”, Toplum ve Göç, II. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiriler Kitabı, DİE (Yayın No: 2046) ve Sosyoloji Derneği (Yayın No: 5) Ortak Yayını, Ankara, ss: 95-100.
- ERDER, S. (2006) Refah Toplumunda Getto, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ERDER, S. (1996) İstanbul’a Bir Kent Kondu Ümraniye, İletişim Yayınları, İstanbul.
- ERDER, S. (1995) “Yeni Kentliler ve Kentin Yeni Yoksulları”, Toplum ve Bilim, 66: 106-121.
- ERDOĞAN, M. M., (2015) Türkiye’deki Suriyeliler Toplumsal Kabul ve Uyum, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ERGUN, C. (2011), Kentsel Dönüşüm Sürecine Dönüşüm Alanlarından Bakmak: İstanbul Maltepe (Başbüyük ve Gülsuyu Mahallesi) Örneği, Doktora Tezi, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- ERGUN, C. (2009) “Türkiye’de Kentsel Dönüşüm Uygulamaları ve Gülsuyu Mahallesi Örneği”, VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, 1-3 Ekim 2009, ss: 928-949.
- ERSOY, M. ve ŞENGÜL, T. (2002), Kente Göç ve Yoksulluk: Diyarbakır Örneği, ODTÜ Kentsel Politika Planlaması ve Yerel Yönetimler Anabilim Dalı, Yayın No: 6, Ankara.
- GERAY C. (1961) “Türkiye’de Göçmen Hareketleri ve Göçmenlerin Yerleştirilmesi” [http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/0cc2b4ed3d35a3f\\_ek.pdf?dergi=Amme%0Idaresi%20Dergisi](http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/0cc2b4ed3d35a3f_ek.pdf?dergi=Amme%0Idaresi%20Dergisi)
- GIDDENS, A. (2008) “İrk, Etniklik, Göç”, (Çev.) PALA GÜZEL, Ş. Sosyoloji, Kırmızı Yayınları, İstanbul, ss: 528-575.
- GÖKTÜRK, A. (1998), “Araştırma Bulguları ve Günümüzdeki Diyarbakır, Bölge İçi Göçten Kaynaklanan Toplumsal Sorunların Diyarbakır Kenti Ölçeğinde Araştırılması” TMMOB, Ankara.
- GÜL, H. ve ERGUN, C. (2014) "Kentleşme ve Göç", (Ed.) TUNA, M. Yerleşim Sosyolojisi, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 5. Ünite, e-ISBN: 978-975-442-5, Erzurum.
- GÜL, H. ve ERGUN, C. (2012) "Kent ve Göç Sosyolojisi", (Ed.) TUNA, M. Sosyolojiye Giriş, Sosyolojinin Temel Tartışmaları, Detay Yayıncılık, Ankara, ss: 278-298.
- GÜNAYDIN, Gökhan, (2001), Türkiye Kırsal Yerleşme Düzenine Yönelik Planlama Yaklaşımları, TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası Tarım Politikaları Yayın Dizisi No:1, Ankara.
- GÜNDÜZ, M. ve YETİM, N. (1997) “Terör ve Göç”, Toplum ve Göç, II. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiriler Kitabı, DİE (Yayın No: 2046) ve Sosyoloji Derneği (Yayın No: 5) Ortak Yayını, Ankara, ss: 109-116.
- HARTMANN, K. (2014) Küresel Çarkın Dışında Kalanlar, (Çev.) BAKAÇ, E. L., Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- IŞIK, O., ve PINARCIKLIOĞLU, M. M., (2003), Nöbetleşe Yoksulluk Sultanbeyli Örneği, İletişim Yayınları, İstanbul.
- İÇDUYGU, A. ve ÜNALAN, T. (1998) “Türkiye’de İçgöç, Sorunsal Alanları ve Araştırma Yöntemleri”, Türkiye’de İçgöç, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, ss: 38-55.
- KALKINMA BAKANLIĞI (2014), Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 GÖÇ Özel İhtisas Komisyon Raporu, T. C. Kalkınma Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- KAYGALAK, S.. (2001) "Yeni Kentsel Yoksulluk, Göç ve Yoksulluğun Mekânsal Yoğunlaşması: Mersin/Demirtaş Mahallesi Örneği", Praksis, 2 : 124-172.
- KARPAT, K. H. (2003) Türkiye’de Toplumsal Dönüşüm, (Çev.) SÖNMEZ, A., İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- KARPAT, K. H. (2013) Osmanlı’dan Günümüze Etnik Yapılanma Ve Göçler, (Çev.) TIRNAKÇI, B., Timaş Yayınları, İstanbul.
- KELEŞ, R. (1998) Kentbilim Terimleri Sözlüğü, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- KELEŞ, R. (2000) Kentleşme Politikası, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- KİRİŞÇİ K. (1999) “Türkiye’ye Yönelik Göç Hareketlerinin Değerlendirilmesi”, Bilanço 1923-1938, Cilt: I, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- KÖYMEN, O. (2014) Sermaye Birikirken Osmanlı, Türkiye, Dünya, Yordam Yayınları, İstanbul.
- KÖRÜKMEZ, L., (2008) “Kent Yoksulluğu ile Mücadelede Kadınların Geliştirdiği Stratejiler ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, (Ed.) OKTİK, N., Türkiye’de Yoksulluk Çalışmaları, Yakın Kitabevi, İzmir, ss:207-244.
- MACIONIS, J.J. (2012) “Nüfus, Kentleşme ve Çevre”, (Çev.) EROĞLU, T., Sosyoloji, Nobel Yayıncılık, Ankara, ss: 566-597.
- OKTİK, N. (1997) “Köyün Çekiciliği Kentin İticiliği Toplum ve Göç”, II. Ulusal Sosyoloji Kongresi, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü ve Sosyoloji Derneği Yay. No.5, ss: 81-85.
- ÖZDEN, P.P. (2008) Kentsel Yenileme, Yasal-Yönetsel Boyut, Planlama Ve Uygulama, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- ÖZKALP, E. (1992) Sosyolojiye Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- SULA, H. (2004) “Yoksulluk Göç ve Kentleşmenin Sonucu: Sokakta Yaşayan ve Çalışan Çocuklar”, (Ed.) BEDER ŞEN, R., IV. Aile Şurası Aile ve Yoksulluk Bildirileri, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara, ss: 551-560.
- TEKELİ, İ. (2006) “Yerleşme Yapıları ve Göç Araştırmaları”, (Ed.) ERAYDIN, A., Değişen Mekân, Mekânsal Süreçlere İlişkin Tartışma ve Araştırmalara Toplu Bakış: 1923-2003, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara, ss: 68-83.
- TEKELİ, İ. (2008) Göç ve Ötesi, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- TEKELİ, İ., (2000) “Kent Yoksulluğu ve Modernite’nin Bu Soruya Yaklaşım Seçenekleri Üzerine”, (Ed.) AKDER, H. ve GÜVENÇ, M., Devlet Reformu: Yoksulluk, TESEV Yayınları, İstanbul, 139-160.

- THORNS, D. C. (2004) Kentlerin Dönüşümü, Kent Teorisi ve Kentsel Yaşam, (Çev.) NAL, E. ve NAL, H., SOYAK Yayınları, İstanbul.
- TESEV (Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı) (2015) Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri, Rapor No: 195. [http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Suriyeli\\_Siginmacilarin\\_Turkiyeye\\_Etkileri](http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Suriyeli_Siginmacilarin_Turkiyeye_Etkileri). Erişim Tarihi: 06.04.2016.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), 2016 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21507> Erişim Tarihi: 04.04.2016.
- TÜMERTEKİN, E. ve ÖZGÜÇ, N. (2002) Beşeri Coğrafya, İnsan-Kültür-Mekân, Çantay Kitabevi, İstanbul.
- TÜMTAŞ, M. S ve ERGUN C. (2015) “Göç ve Yoksulluk Kısılcacında Yıkılan Bir Kent: Van”, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 5(2): 1-23.
- TÜMTAŞ, M. S ve ÇELİKKALELİ Ö. (2014) “Kente Göç Sosyal Dışlanmışlık ve Ergenlerdeki Psikolojik Belirtileri”, (Ed.) KEÇELİ, A. ve ÇELİKOĞLU, Ş., Kent Çalışmaları I, Detay Yayıncılık, Ankara, ss: 41-66.
- TÜMTAŞ, M. S. (2012) Kent, Mekân ve Ayrışma, Detay, Ankara.
- TÜMTAŞ, M. S. (2009) “Yoksulluktan Yoksunluğa Göç: Marmaris ve Mersin Örnekleri”, Toplum ve Demokrasi Dergisi, 5: 111-134.
- TÜMTAŞ, M. S. (2007) Türkiye’de İç Göçün Kentsel Gerilime Etkisi: Mersin Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- TÜRK, S. M. (2015) “20. Yüzyıl Kent Kuramları”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2, (3): 41-59.
- UNHCR (The UN Refugee Agency) 2016, <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=224> Erişim Tarihi: 09.06. 2016.
- ÜNALAN, T. (1998) “Türkiye’de İçgöçe İlişkin Veri Kaynaklarının Değerlendirilmesi”, Türkiye’de İçgöç, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, ss: 91-103.

## TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN SERÜVENİ: BAŞARI MÜMKÜN MÜ?<sup>1</sup>

### THE ADVENTURE OF WOMAN ENTERPRENEURSHIP IN TURKEY: IS SUCCES POSSIBLE?

Prof. Dr. Songül SALLAN GÜL<sup>2</sup>  
Arş. Gör. Yonca ALTINDAL<sup>3</sup>

#### ÖZ

1970’lerdeki ekonomik krizle beraber birçok ülkede, kadınların ekonomik süreçlere ve dolayısıyla istihdama daha fazla katılmalarına yönelik talepler, kadın girişimciliğinin önünü açmıştır. Kadınların çalışma hayatına büyük oranda katılması ve aktif rol alarak girişimcilik faaliyetlerinde bulunması, kalkınmanın anahtar gelişmelerinden biri olarak kabul görmüştür. Kadın girişimciliği aynı zamanda kadın işsizliğini önleme ve yoksulluğu azaltma stratejilerinden biri haline gelmiştir. 1990’larda kamu ve sivil toplum kuruluşlarının kadın girişimciliğe yönelik faaliyet alanları çeşitlenmiş ve kadın girişimciliğini konu alan araştırmaların sayısı artmıştır. 2000’li yıllarda ise, kadın girişimciliği olgusu yoksullukla mücadele kapsamında ele alınmış, mikro kredi uygulamaları artmıştır. Kadın girişimcilerin karşılaştığı kültürel dirençler, önyargılar, ayrımcılıklar ve ekonomik kaynaklara erişimde engellemeler gibi kadın istihdamının önündeki yapısal sorunlar ise, çoğu kez görmezden gelindiği için, kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik politika, program ve uygulamalarının başarı düzeyi sınırlı kalmıştır. Bu çalışmada Türkiye’de kadın girişimciliğinin serüveni ele alınmakta ve toplumsal cinsiyet bağlamı literatür ışığında değerlendirilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Toplumsal Cinsiyet, Kadın Girişimciliği, Kendi Hesabına Çalışma, Mikro Kredi, Türkiye

**Jel Kodu:** J10, J16, L26, L53

#### ABSTRACT

Since the economic crisis in the 1970s, the rising demands on women’s participation in economic activities and employment have initiated women entrepreneurship activities in many countries. Women’s participation in labor market and their rising role in entrepreneurship activities have been considered among the key factors for development and economics prosperity. At the same time, women entrepreneurship has become one of the strategies of preventing female unemployment in particular and of alleviation of poverty in general. Within the same line of action, in the 1990s, there were different activities of public and non-government organizations about women entrepreneurship and the number of studies on female entrepreneurship increased. In the 2000s women entrepreneurship was approached from the perspective of poverty alleviation and many microcredit practices were carried out. Since the structural constraints such as cultural resistance, prejudices, discriminations and obstructions of women’s access to economics resources have been often ignored

<sup>1</sup> Bu çalışma Prof. Dr. Songül Sallan Gül’ün Danışmanlığında Araştırma Görevlisi Yonca Altındal’ın “Türkiye’de Turizm Sektöründe Kadın Girişimciliğinin Gelişiminin İncelenmesi: Batı Akdeniz Bölgesi-Güney Ege Bölgesi Karşılaştırması” Başlıklı ve 3890-D1-14 No’lu Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Proje Birimince desteklenen Doktora tezinin teorik ve Türkiye’de kadın girişimcilere ilişkin değerlendirmelerini içermektedir.

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi, [songulsallangul@yahoo.com](mailto:songulsallangul@yahoo.com)

<sup>3</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi., Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi, [yoncaaltindal@yahoo.com.tr](mailto:yoncaaltindal@yahoo.com.tr), [yoncaaltindal@sdu.edu.tr](mailto:yoncaaltindal@sdu.edu.tr).

*in these implementations, the success level of policies, programs and practices supporting women entrepreneurship have remained limited. This paper examines the adventure of woman entrepreneurship in Turkey in terms of gender perspective and in the light of literature and researches.*

**Keywords:** Gender, Women Entrepreneurship, Self Employment, Micro Credit, Turkey

**Jel Code:** J10, J16, L26, L53

## I. GİRİŞ

Ülkemizde 1990'lı yıllardan günümüze tüm siyasi iktidarlar, 50. Hükümetten 64. Hükümete (1993–2015) kadar, kadın istihdamını artırmanın yollarından biri olarak, kadın girişimciliğini farklı programlarla desteklemişlerdir. Girişimci kadınlara yönelik son mikro kredi destek paketi ise 64. Hükümet Eylem Planı'nda 25 Kasım 2015 tarihinde yeni kredi teşvikleriyle beraber açıklanmıştır<sup>4</sup>. Aslında 1970'lerdeki ekonomik kriz ve emeğin esnekleşme süreciyle birlikte birçok ülkede olduğu gibi, 1994 kriziyle beraber Türkiye'de de, kadınların ekonomik süreçlere ve istihdama daha fazla katılımlarıyla kalkınmaya katkı sağlamaları beklenmiş ve bu doğrultuda kadın girişimciliği desteklenmiştir. Kadınların işgücüne dolayısıyla ekonomiye katkı sağlamaları, ülkeler için bir kazanç olması bakımından kalkınmanın hızlandırılması ve büyümenin dengeli bir yapıya ulaşması için önemli görülmüş, kalkınmanın ve büyümenin anahtar gelişmelerinden biri olarak kabul edilmiştir.

1980'lerden itibaren pek çok ülkede uygulanan yeni liberal ekonomik politikalar, sosyal devletten uzaklaşmayı, kamu harcamalarını kısmayı ve kamusal istihdamı azaltmayı öngörmüştür. Artan işsizliği önlemek için de, girişimci eğitimlerinin yanında yeni girişimci kredileri ve vergi indirimleri ve/veya muafiyetleri artırılmıştır (OECD, (1993; 2004a; Şahin, 1997; Tokgöz, 2012b). Kadın girişimciliğinin artırılması için yeni model ve yöntemler denenmiş, kamusal desteklerin yanında gönüllü kadın kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar devreye girmiştir (Ufuk ve Özgen, 2001; Ecevit, 2007). Avrupa Birliği (AB), Dünya Bankası (DB) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (BMKP) gibi uluslararası kuruluşlar tarafından kadın girişimciliğine ilişkin özendirici politikalar başlatılmıştır.

Birçok ülkede en hızlı büyüyen sektörlerden biri kadın girişimciliği olmuştur. Örneğin ABD'de kadın girişimcilerin oranı % 38'e, Avustralya'da % 33'e, Kore Cumhuriyeti'nde % 32'ye ulaşmıştır. Kanada'da da küçük ve orta boy işletmelerde kadın girişimci oranı % 45'e ulaşmıştır (Narin ve diğerleri, 2006; MacNeil, 2012). Özellikle 1990'lı yıllarda az gelişmiş ülkelerde, krizlerle artan işsizlik kadın yoksulluğunu daha da artırmış ve yoksulluğun önlenmesi adına kadın girişimciliğinin desteklenmesi bir çözüm yolu olarak kadınlara sunulmuştur (Sallan Gül, 2005; Olivares ve Santos, 2009).

Türkiye'de ise, 1990'lı yıllarda kadın girişimciliğine verilen destekler artmıştır. Özar'ın (2004) ve Ecevit'in (2007) belirttikleri gibi, kadın girişimciliği konusu Türkiye'de iki farklı yaklaşımla ele alınmıştır. İlki, kadınların düşük istihdam oranı karşısında kendi hesaplarına çalışmalarını destekleyerek, onların giderek işverenliğe yönelmelerinin sağlanmasıdır. Bu yolla ücretlilik dışındaki gelir getirici çalışma biçimlerinin kadınlar arasında

<sup>4</sup> Başbakan Ahmet Davutoğlu tarafından 64. Hükümet Programı'nda kadın girişimcilere verilecek destek şöyle açıklanmıştır: "Kadın girişimcilerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılması ve böylelikle kadın istihdamının artırılması amacıyla yaptığımız düzenlemeyle, kadın girişimcilerin 100 bin TL'ye kadar ve 5 yıl vadeli kullanacakları krediler için Kredi Garanti Fonu aracılığıyla %85 oranında kefalet imkânı sağlamaya devam edeceğiz...", s. 54, [www.basbakanlik.gov.tr/docs/.../64\\_hukumet\\_programi.pdf](http://www.basbakanlik.gov.tr/docs/.../64_hukumet_programi.pdf), son erişim tarihi: 12.03.2016.



yaygınlaştırılması ve daha çok kentli, eğitilmiş ve orta gelir grubundan kadınların girişimcilik eğitimi yoluyla kendi işlerini kurmaları amaçlanmıştır. Bu, aynı zamanda sürdürülebilirliği olan karlı işletmelerin yaratılması yaklaşımına dayanmıştır. İkinci yaklaşımda ise, kadın girişimciliği yoksullukla mücadelede hane refahını arttıracak bir araç olarak görülmüştür. Aslında 1980’lerin sonunda tarımsal üretimin ve istihdamın gerilemesi sonucu hem erkek, hem de kadın atıl işgücü açığa çıkmış, ancak kentsel alanlarda tarım dışı istihdamdaki büyüme, özellikle kadınlar açısından istihdamdaki gerilemeyi karşılayacak boyutlarda bir işgücü talebi yaratamamıştır. Yine ihracat yönelimli sanayileşme modelinde, özelinde de imalat sanayi istihdamında kadınların payı çok sınırlı olmuş, kadınların kentsel ekonomik aktivitelere katılımları düşük düzeylerde kalmıştır (Toksöz, 2007; Dedeoğlu, 2008). Kadınların aile içinde oynadıkları roller ve genel anlamda aile içindeki patriarkal ilişkiler nedeniyle, kadın istihdamı ve girişimcilik faaliyetleri alanı hep sorunlu bir alan olmuştur. Nitekim Türkiye’de işgücüne katılan kadın oranı 1980’lerde % 50’iken, 1988’de bu oran % 34,3’e kadar düşmüştür. Sanayi ve hizmet sektörlerinde yaratılan yeni istihdam olanakları kentlerin hızla artan kadın nüfusunun ihtiyaçlarına yanıt verememiştir. Kente gelen kadınlar, niteliklerine uygun iş bulsalar bile, alacakları ücretin düşük ve çocuk bakım maliyetlerinin yüksek olması gibi nedenlerle, ya istihdam dışı kalmış ya da geçici kayıtdışı işlerde istihdam edilmişlerdir. Tüm bu etkenler kadın istihdamı sorunsalını daha da büyütülmüştür (Esim; 2001; Toksöz, 2011a).

2001 yılı “*Global Entrepreneurship Monitor-Küresel Girişimcilik Raporu*” (GEM) verilerine göre, uluslararası girişimcilik endeksinde kullanılan 100 yetişkin içinde şirket kuranların sayısında Türkiye 29 ülkeden daha az sayıda kadın girişimciye sahip olup, şirket kuran sayısı Meksika’da % 18,7, İrlanda’da % 12 ve ABD’de % 11,7 iken; Türkiye’de bu oran % 4,6 olarak belirlenmiştir. 2012 yılına gelindiğinde Türkiye’de işveren kadın oranı % 1,3 iken, kendi hesabına çalışan kadın oranı % 10,8, işveren ve kendi hesabına çalışan kadın oranı ise % 2,1’dir (Keskin, 2014: 80). TÜİK 2014 Haber Bülteni’nde yer verilen “*Girişimcilik 2014*” verileri temelinde ise, işveren olarak çalışan kadın oranı % 4,5’dir. “*Hanehalkı İşgücü Anketi*” 2015 Aralık ayı verileri temelinde ise, işteki statüsüne göre işveren olarak çalışanların toplam oranı, serbest çalışanlar (avukat ve doktor gibi mesleklerde olan ve girişimci olmayanlar dâhil) % 17 iken, bunların sadece % 8’ini kadınlar oluşturmuştur (TÜİK, 2016). Veriler ülkemizde kadınların istihdam ve girişimcilik oranlarının beklenen düzeyin çok altında bir seyir izlediği görülmektedir. Bu nedenle bu yazıda, Türkiye’de kadın istihdamı bağlamında kadın girişimciliğinin serüveni, girişimcilik kavramının toplumsal cinsiyet analizi çerçevesinde eleştirel bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Girişimcilikte başarı ve girişimciliğin kadınları güçlendirme olasılığı tartışılmaktadır.

Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet analizinde öncelikle, girişimcilik kavramının erkekler ve kadınlar için anlamı ele alınmaktadır. Daha sonra, Türkiye özgülünde kamusal politika sürecinde girişimcilik destekleri, kalkınma planlarında ve sosyal politikalarda bir arz olarak yer alma ve kadınlar için istihdam yaratma süreci değerlendirilmekte ve bunların kadın girişimciliğinin gelişmesine olan etkileri tartışılmaktadır. Özellikle ulusal ve uluslararası düzeylerde kadın girişimci destekleri ve kuruluşların sürece olan etkileri toplumsal cinsiyet bakış açısıyla sorgulanmaktadır. Son olarak, 1990’lı yıllardan günümüze kadın girişimciler üzerine yapılan saha çalışmaları ışığında kadın girişimciliğinin anlamı, sorunları ve gelişimi kadınlara özgün boyutlarıyla değerlendirilmektedir.

## II. GİRİŞİMCİLİK Mİ? KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ Mİ? NEDEN?

1970'lere kadar girişimcilik denildiğinde akla hep erkekler gelmiş ve girişimcilik faaliyetleri erkek piyasa değerleri ve kamusalıyla birlikte ele alınmıştır. Liberal teorinin kamu-özel ayrımında birbiriyle uzlaşmaz görünen bu iki alanda erkekler kamuyla, akılla, girişkenlikle ve riskle tanımlanmış ve dolayısıyla da girişimcilik, adı doğrudan konmasa da, erkeğe ait bir ekonomik faaliyet alanı olarak görülmüştür. Modern toplumsal-kamusal alanda; erkeklerin bağımsızlık, sorumluluk ve akılla özdeşleştirildiği kamusal alana karşın, özel alanda aile ve duygusallıkla ilişkilendirilen kadınlar, kamusalın zıddı olarak görülmüş ve böylece kadınlar piyasadan dışlanmıştır (Lamoureux, 2009: 245). Girişimci kavramının iktisattaki karşılığı da “erkek girişimci”yi ifade etmiştir (Casson vd., 2006). Bu kapsamda kapitalist ekonomideki rasyonelleşme ve sosyalleşme sürecinde girişimcinin spekülasyon ve risk almayı doğuracağı savı girişimcilerde aranan özellikler arasında öne çıkarılmıştır. Girişimcinin (erkek girişimcinin); “ataklar, yaratıcı, öngörü sahibi ve analiz yapabilme yeteneği olan ve çabuk karar verebilen, özgüvene sahip, güven verebilen” olduğu öngörülmüştür. Davranışsal düzlemde ise, girişimcilik; en çok “başarı, risk alma ve denetim odağı olma” ile anılmıştır (Çelebi ve Sallan, 1997; Çelik ve Özdevecioğlu, 2001: 487-498; Ufuk ve Özgen, 2001:300-302; Zhao, 2005: 25-41).

Hisrich ve Peters ise, piyasada girişimcilik faaliyetinin, devletle sermayenin, taraflarca yapılan sözleşmenin iki tarafı da yükümlülük altına sokması nedeniyle risk bağlantılı olduğunu belirtmektedirler (1985: 7). Girişimcilik literatüründe, riskin olduğu kadar yenilikçiliğin ve yeni bir ürün ortaya koyma, ya da mevcut bir ürünün kalitesini artırmanın da girişimciliği belirlediği ifade edilir (Özkul, 2007: 352).

Girişimci kavramının içeriğinin dönüşümünde kapitalizmde yaşanan yoğun ekonomik krizleri aşmada, piyasa-devlet ilişkilerinin değişen biçimleri önemli rol oynamıştır. Risk alma, yenilikleri yakalama ve fırsatları değerlendirme de girişimcilik faaliyetlerinin iktisadi davranış örüntüleri olarak öne çıkmıştır. Ancak tüm girişimci tanım ve davranış beklentilerinde bir ekonomik faaliyet alanı olarak girişimciliğin piyasa dışı etkenleri genellikle göz ardı edilmiştir. Yine, aile, toplumsal davranış biçimleri, eğitimin kalitesi ve düzeyinin yanında, genel ekonomik koşulların ve siyasal iktidarların bireyin girişimcilik ruhunu geliştirmesini ve sahip olduğu girişimci niteliklerine olan etkileri dikkate alınmamıştır (Şahin, 2006; Güney, 2006). Bu da girişimcinin bir erkek ve girişimciliğin bir erkek uğraş alanı olarak görülmesini daha da pekiştirmiştir. Özel alanda görülen kadınlar için, bir ekonomik faaliyet alanı olan girişimcilik neredeyse kadınlara kapalı tutulmuş, ya da bu alanda kadınların var olabilirlikleri göz ardı edilmişlerdir. Oysa piyasadaki fırsatları değerlendirmede, insanların içinde oldukları sosyal, kültürel, politik ve ekonomik çevrelerin etkisinin belirleyici rolü oldukça büyüktür (Hardy, 1999: 52).

Zapalska ve Fogel'in da belirttikleri gibi girişimcilik, piyasa koşullarının olduğu kadar, bireyin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik ve kültürel yapının bir ürünü olarak da ortaya çıkmaktadır (1998: 138). Bir başka ifadeyle, girişimciliğin toplumsal bağlamı girişimciliği toplumsal cinsiyet boyutlarıyla ele almayı gerektirmektedir. Bu boyut ise, ancak 1960'larda yeniden canlanmaya başlayan II. dalga kadın hareketinin, 1970'li yıllarla birlikte artan etkisiyle yeniden tartışılmaya başlanmıştır. Kadın örgütleri ve feministler, girişimcilik kavramının kültürel belirleyicilerine ve özellikle de istihdam piyasasındaki ayrımcılıklara dikkat çekmişler, toplumsal cinsiyet eşitliği ve destek politikalarının niteliğine işaret etmişlerdir. Kadın hareketinin, ataerkil rol ve örüntülerin kadın istihdamına olan olumsuz etkilerine odaklanması, beraberinde kadınların güçlenmelerine ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin çalışmalarının artmasına ve kadınların kalkınma politikalarında daha fazla görünür olmalarına katkı sağlamıştır. Birçok çalışmada, ekonomik kalkınma ile

kadınların istihdama katılım oranları arasındaki ilişki, ülke karşılaştırmalarıyla birlikte ele alınmış ve kadınların üretici rolleri üzerinde durulmuştur. Boserup’un 1970 yılında yayınladığı “*Ekonomik Kalkınmada Kadınların Rolü*” isimli çalışmasında ve Schwartz’ın, 1976 yılında yayınlanan “*Enterpreneurship, A New Female Frontier*” başlıklı öncü makalesinde kadın girişimcilerin kalkınmadaki rolüne odaklanılmıştır (Boserup, 1970; Casson vd., 2006: 612). Bu doğrultuda BM tarafından 1980’li yıllar “Kadın Girişimciliğinin On Yılı” olarak ilan edilmiş, kalkınma odaklı kadın girişimciliği politikalarının geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Bu amaçla yine BM bünyesinde “Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Kadının İlerlemesi Bölümü” ile “Uluslararası Kadının İlerlemesi Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW)” faaliyete geçmiştir. Ayrıca BM Kadınlar Kalkınma Fonu (UNIFEM)’nin kurulması, kadınların kalkınmaya aktif olarak katılımını gerçekleştirebilmesi açısından oldukça önemli bir gelişme olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda pek çok ülkede kadın istihdamı ve girişimciliği, özellikle üçüncü dünya ülkelerinde, kadınları yoksulluktan kurtarma ve güçlendirmede bir fırsat alanı olarak görülmüş, sunulmuş ve ev eksenli ve tarımsal üretim ağırlıklı girişimcilik alanları küçük kredilerle desteklenmiştir (UNIFEM, 2000; UNCDF-SUM, 2002).

Nitekim 1997 yılında düzenlenen Kadın Girişimcilik Zirvesi’nde dikkat çekildiği gibi mikro kredi uygulamalarında kadın girişimcilerin eve ek gelir sağlamaları, kazançlarını işten çok ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmaları öngörülmüştür. Ancak bu yaklaşımda kadın girişimciliği, girişimcilikten çok bir istihdam biçimi olarak düşünüldüğünden, kendi adına çalışan kadınların sayısını artırmakla birlikte kadınları yoksulluktan kurtarmayı başaramamıştır (WB, 1998; The World’s Women, 2000). Hatta mikro kredi gibi yoksul kadınların girişimci olmalarına yönelik destekler, sosyal korumadan yoksun ve kayıt dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşma riskini de beraberinde getirmiştir. Moser’da, yoksulluk bağlamı kadın girişimciliği modeli olan mikro kredi gibi küçük yatırımlarla kadınların ekonomik krizi yönetebileceklerine, ya da en azından hafifletebileceklerine inanmanın, kadın girişimciliğini araçsal ve teknik bir yaklaşıma indirmek olduğu konusunda uyarıda bulunmuştur (1993: 69-73).

Bu süreçte kadın girişimciliğinin erkeklerden farklı olarak, bağımsız işletme kurma ve sürdürme yerine, ev/hane üzerinden aile iktisadi ve hane refahını artırma ve eve ek gelir sağlama üzerinden destekleme politikaları sorgulanmıştır. Dolayısıyla kadın girişimciliğini kalkınmada kadın yaklaşımıyla ele almak, kadınların üretici yanlarını ve gelir kazanmalarını aşırı vurgulamak, kadınları istihdama katmayı amaçlamakla birlikte, kadın girişimciliğinin sürdürülebilirliği sorununu doğurmuştur. Yine kadınların yeniden üretici rollerini dönüştürmek adına politika üretmenin olanaklı olmadığı da ortaya konmuştur. Kadın girişimciliğini bu yaklaşımla ele almanın, özel alana, yani eve ve eviçi sorumluluklara hiç dokunmamak, kadınların özgül konularını, eviçi sorumluluklarını göz ardı etmek anlamını taşıdığı görülmüştür (Rathgeber, 1990; Gordon, 1995; Razavi ve Miller, 1995). Yine, kadınların özel alandaki hane içi ağır iş yüklerinin yanında, girişimciliğin hane gelirleri üzerinde yaratacağı ataerki çatışmalar ve etkiler de göz ardı edilmiştir (Moser, 1993; Simojoki, 2003). Bu nedenle kadın girişimciliği olgusunun sosyalist feminizme dayanan bir bakış açısıyla, üretim ve yeniden üretim ilişkilerinin sosyal inşasını göz önüne alan toplumsal cinsiyet bağlamı bir çerçeveden yeniden tanımlanması gereği ortaya çıkmıştır (Rathgeber, 1990; Ercan ve diğ., 2010).

Bu doğrultuda kalkınma politikalarının gözden geçirilmesi gereği 1995’te Pekin’de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda ilk kez sosyalist feministler tarafından dile getirilmiştir. Kadın istihdamı ve kadın girişimciliğini, toplumsal cinsiyet

eşitliğini sağlamadaki belirleyiciliği üzerinden tanımlamanın gerekliliği ortaya konulmuştur (Baltacı, 2011; Toksöz, 2012). Bu doğrultuda hem özel alanın, yani eviçi rol ve sorumlulukların sorgulanması, hem de ekonomik alanın gereklerinin, hatta onun da ötesinde var olan hiyerarşik toplumsal yapıların, sınıf, ırk ile etnisite farklılıklarının da göz önüne alınması ve çeşitli kaynaklardan beslenen eşitsizliklerin bütüncül olarak değerlendirilmesi gerekliliği tartışılmıştır. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla, tüm kalkınma faaliyetleri ile planlama süreç ve yapılarına toplumsal cinsiyet perspektifinin dâhil edilmesine ve anaakım (gender mainstreaming) haline getirilmesine vurgu yapılmıştır (Kabeer, 1994).

Kadın girişimci tanımını toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yapan Ecevit, girişimci kadını “Ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir işletmesi olan, bir işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışan veya sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran, iş ile ilgili olarak çeşitli kamu ve özel kuruluşlarla temaslara geçen, işletmenin geleceği ile ilgili planlar yapan, işletmeden elde ettiği kazancı, yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan, işletmesi adına tüm riski üstlenen kadın” (1993: 17) olarak tanımlamaktadır. Bedük ise, kadın girişimcinin aktif olma niteliğinin olması gerektiğini belirterek, kadın girişimciyi “İşveren, işyerinin idari ve hukuki sorumluluğunu üstlenmiş, bizzat işinin başında bulunan ve iş yerinde fiilen çalışan kadın” (2005: 111) olarak ele almaktadır.

### III. TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ: ARZ MI? TALEP MI? BAŞARI MI? HÜSRAN MI?

Kadının statüsünün güçlendirilmesi amacıyla BM’nin 1975 yılını ‘Uluslararası Kadınlar Yılı’ olarak ilan etmesiyle beraber Avrupa’da ve Türkiye’de kadın sorunu ve kadın girişimciliği olgusu bir talep olmaktan çok, yeni bir liberal çözüm ve bir arz olarak gündeme gelmiştir. 1980’lerle birlikte *kadın meselesi* ekonomik ve toplumsal gelişmeyle bağlantılı olarak ele alınmış, kalkınmada kadınların oynadığı rol tartışılmaya başlanmıştır. Kamusal müdahale olmadan kadının iyileştirilmesinin mümkün olmadığına dikkat çekilmiştir (Abadan-Unat, 2011; Tokgöz, 2012b). Kadın girişimciliğinde başarı için, sadece kadın istihdamının teşvik edilmesinin değil, bunun yanında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının da gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Ancak pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de, kadın girişimciliği olgusu, kadınların bağımsız iş sahibi olması ve iş sürecini risk alarak yönetmesinin ötesinde, yeni liberal yaklaşımla işsizliğin azaltılması ve yoksulluğu önlemeye yönelik olarak geliştirilen politikalar doğrultusunda küçük girişimcilik faaliyetleri kapsamında desteklenmiştir (Çetindamar, 2005; Çoban, 2006).

Kadın erkek eşitliğinin sağlanması, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların konumlarının güçlendirilmesi ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için yeni politikaların, stratejilerin geliştirilmesi ve tüm paydaşlarla işbirliği yapılması öngörülmüştür. Bu amaçla ülkemizde 1990 yılında Başbakanlığa bağlı olarak Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSSGM) kurulmuştur (Acuner ve Sallan Gül, 1993). Bu kurum, kadının toplumsal statüsünün yükselmesi için kadın istihdamının geliştirilmesi gerekliliğine dikkat çekmiş ve kadın girişimciliğiyle ilgili araştırmalara da destek vermiştir. Kadın istihdamını artırma çabalarının diğer bir nedeni de, yine o dönemde Türkiye’nin imzaladığı CEDAW (1985) ve Pekin Deklarasyonu (1995) gibi uluslararası anlaşmalardır. Bu anlaşmalar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırma görevini hükümetlere yüklemiştir.

Ülkemizde ilk kez kadın istihdamını artırmanın gereği 1993 yılında gündeme gelmişse de, bunun kamusal bir sorumluluk olarak dile getirilmesi, ancak Yedinci Beş Yıllık Kalkınma

Planı’nda (1996-2000) söz konusu olmuştur. İlerleyen yıllarda kadın girişimciliği olgusuna kalkınma planlarında, kalkınmada kadın yaklaşımı doğrultusunda yer verilmiştir. Kadınların toplumsal statülerinin yükseltilmesi ve kalkınmaya katılımlarının artırılabilmesi için eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal güvenlik alanları ile ilgili göstergelerinin iyileştirilmesi, yasal açıdan kadın-erkek eşitliğini engelleyen konuların düzenlenmesi, toplumsal statülerinin yükseltilmesi ve kadın-erkek eşitliğinde ilerleme sağlanması amaçlanmıştır. 1997 yılında da 54. Hükümet Programı’nda, kadınların kendi uğraş alanlarında iş ve istihdam sağlayıcı projelerini uygulamaya koyacak bir teşkilatın kurulması kararlaştırılmıştır.

Ancak Türkiye’de kadın istihdamını artırma ve kadın girişimciliğini destekleme konusundaki program ve çalışmaların ivme kazanması Türkiye’nin 1999 Helsinki Avrupa Birliği Zirve Toplantısı’nda aday ülke statüsü kazanmasından sonra başlamıştır (Özar, 2005; Toksöz, 2007; Landing, 2011). Avrupa Birliği Uyum Politikaları çerçevesinde ve özellikle 1999 yılından itibaren kadın istihdamı, kadın girişimciliği ve Türkiye’de çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlama konuları yaygın olarak desteklenmiştir. Kalkınma odaklı kadın girişimciliği kavramı, piyasa ve devletin ana aktörler olduğu yukarıdan-aşağıya doğru şekillenen bir kavram olarak gelişmiş, ancak piyasa ve evdeki güç ilişkileri analizi kavramın tanımlanmasında/ele alınmasında göz ardı edilmiştir (Baltacı, 2011: 20).

Kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla çok sayıda kuruluş devreye girmiş ve kadın girişimciliğine yönelik arz yaratmaya çalışılmıştır. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi kamu kurumları bu süreçte öne çıkmıştır. Yine Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Kadın Girişimciler Kurulu, AB Rekabet Edilebilirlik ve Yenilik Programı kapsamında Avrupa Komisyonu (2004) tarafından kurulan “Kadın Girişimciler için Avrupa Danışman Ağı”, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Garanti Bankası gibi kuruluşlar da çok sayıda proje başlatmışlardır. 2000’li yıllarda kadın istihdamı konusu, Avrupa Komisyonu tarafından da özel destek verilen alanların başında gelmiş ve kalkınma planlarına yansımıştır (AK, 2002; 2004). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) kapsamında, kadınların gelir getirci faaliyetlere yönlendirilmesi yanında, girişimcilik ve el emeğinin değerlendirilmesi amacıyla KSSGM tarafından bir merkez kurulmuştur. Ancak kamusal çabalar genellikle, ev eksenli çalışma ve hane içi geliri artırmakla sınırlı kalmış, yoksulluğu azaltmayı hedefleyen mikro kredi uygulamaları ile kadın istihdamının artırılması planlanmıştır.

1990’ların ilk yarısından itibaren girişimcilik, kadınların küçük işletmelerini geliştirmeleri için onlara yardım etmek ve ücretli istihdamlarının yanı sıra ekonomik kazanç sağlamalarını gerçekleştirmek için pratik bir yol olarak görülmüş ve bu dönemle birlikte girişimcilikte kurumsallaşma dönemi de başlamıştır. Kadın girişimciliğini destekleme sürecinde kadın örgütleri ve feminist iktisatçılar kaygılarını iki konuda dile getirmişlerdir. İlki kadınların işgücü içindeki varlıklarındaki keskin düşüş ve yüksek kadın işsizliği karşısında politika yapıcıların, kadın girişimciliğini destekleme yolunda konuyu teknik bir sürece indirgeyerek hızlı adımlar atılmasıdır. İkincisi de, yoksullukla mücadele için mikro kredilerle küçük girişimciliğin sosyal güvence boyutu ihmal edilerek, ev odaklı olarak geliştirilmeye çalışılmasıdır. KSSGM, KOSGEB ve TESK’in kadın girişimciliğinin desteklenmesi politikaları kapsamında KOSGEB, Halk Bankası aracılığıyla kadınlara kredi vermiştir. Ayrıca kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirilmesinde; Bankalar (Vakıfbank, Ziraat Bankası, Halk Bankası) ile Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP), Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM), Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Kadın Dayanışma Vakfı (KADAV), Kadın Merkezi (KA-MER), Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV),

Türk Grameen Mikrokredi Projesi, Türkiye İsrافی Önleme Vakfı (TİSVA) gibi oluşum ve kuruluşların projeleri etkili olmuştur (Soysal, 2010:95). Özellikle mikro kredi uygulamaları kapsamında Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), MAYA Mikro-Ekonomik Destek İşletmesi gibi kuruluşlar da kadınlara girişimcilik kredileri sunmuşlardır (Altay, 2007; Dündar, 2007; Öner, 2007; Gökyay, 2008).

Bu süreçte uluslararası örgütler de kadın girişimciliğini farklı programlarla desteklemişlerdir. 2007 yılında 60. Hükümet Programı'nda ilk kez "kadın girişimciliği" kavramı kullanılmıştır. Kadın girişimciliğinin desteklenmesinde devlet kuruluşları, özel ve sivil toplum örgütleri kendilerini farklı görevlerle projelerde konumlandırmıştır (Özar, 2004; Çoban, 2006; Ecevit, 2007). Bu farklı aktörlerin farklılaşan amaçları doğrultusunda uygulamada yer almaları, farklı kadın girişimciliğini destekleme stratejilerinin uygulamaya konması ile sonuçlanmıştır. Kendi yeteneklerine güvenerek küçük bir işletme kurmak isteyen kadınlar, bu işi aile odaklı ve ev halkı için ek bir gelir sağlama olanağı olarak değerlendirmişlerdir (Ecevit, 2000; Sallan Gül, 2005).

#### **IV. TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİĞİN TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMI VE KADIN GİRİŞİMCİLERİN ÖZELLİKLERİ**

1990'lı yıllardan beri yapılan çok sayıda araştırma ve yayında kadın girişimciliği olgusu çeşitli yönleriyle ele alınmıştır. Araştırmalar toplumsal cinsiyet temelinde girişimci olma dinamiklerinin farklılaştığını göstermektedir. Kadınların sınıfsal konumları temelinde incelendiğinde, yoksul kadınlar arasında daha çok aileye ek gelir kaynağı yaratma kaygısı öne çıkmaktadır. Yine haneye ek gelir sağlayabilmek amacıyla ücretli bir işte çalışmak istedikleri halde iş bulamayan kadınlar, girişimcilğe yönelmektedir (Yetim, 2002: 80–81). Kentli, eğitilmiş ve gelir düzeyi iyi olan kadınlar arasında ise, "kendini gerçekleştirme" veya "kayda değer bir şey yaratma" motivasyonunun girişimci olmada etkili olduğu belirtilmektedir (Çelebi, 1993; Çelebi ve Sallan, 1997; Çakıcı, 2003). Ancak kadın girişimcilerin önemli bir bölümü ilerleyen yıllarda iş sorumluluğunu diğer aile bireylerine ya da çalışanlara bırakmaktadır. Nitekim Kutanis ve Alparşlan, kadınların sürecin başlangıcında yer aldıklarını, ancak ilerleyen dönemde işin yönetimini erkek akrabalarına bıraktıklarını belirtmektedir (2006:144).

Bazı araştırmalar ise, farklı etkenlerin birlikte rol oynadığına dikkat çekmektedir. Çelik ve Özdevecioğlu (2001) kadınların girişimci olmalarında daha çok aileye ek gelir sağlama isteği, kocanın ölmesi sonucu işyerini devralma, kendini ispat etme ve geçmiş mesleki tecrübelerin ticari hayata aktarılması gibi faktörlerin etkili olduğunu ifade etmektedir. Çelebi (1993) çalışmasında kadınların ev bütçesine katkıda bulunmanın yanında, kendi yeteneklerine güvenerek, küçük bir işletme kurmak istediklerini tespit etmiş; Ecevit (2000) ise, kadınların hane içi gelirdeki azalma ile gelir getiren bir işte çalışma isteklerinin kadınları girişimcilğe yönlendirdiğini belirtmiştir.

Birleşmiş Milletler Global Girişimciliği İzleme Programı kapsamında 2003 yılında yapılan bir araştırmada, erkek ve kadınların her ikisi için girişimcilik faaliyetlerinin en yoğun yaşandığı yaş grubunun 25–34 yaş olduğu, bunu 35–44 ve 19–24 yaş grubunun izlediği belirlenmiştir (Minniti ve Arenius, 2003:5). Türkiye'de ise genellikle girişimcilik yaşları kadınlar için 35–45 arasında yoğunlaşmaktadır (Arat, 1993; Çelebi ve Sallan, 1997; Ufuk ve Özgen, 2001; Özümcü, 2015). Kadın girişimcilerin büyük çoğunluğunun eğitim düzeyi ise, ortaöğretim ve lise olmaktadır (Çelebi, 1993; 1997; Yetim, 2008).

Kadın girişimcilerin cinsiyet temelinde ayrılan yönlerine dikkat çekilen çalışmalarda ise, erkek girişimcilerin girişimcilik deneyiminde ekonomik beklentilerin ön plana çıkmasına

karşın, kadın girişimcilerin kişisel beklentilerinin belirleyiciliği vurgulanmaktadır. Buna bağlı olarak da, kadın girişimcilerin erkeklere nazaran daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duydukları ifade edilmektedir (Kutunis, 2003:60; Narin, Marşap ve Gürol, 2006:71). Çünkü ülkemizdeki girişimcilik kültürü, erkekleri desteklediği kadar kadınların girişimci olmasını desteklememektedir (İlhan, 2005). Özüncü, bu durumun, girişimciliğin kadın için uygun olmayan ve hatta gereksiz bir faaliyet olarak görülmesine yol açtığına, kadının toplumsal-cinsiyetçi önyargılar nedeniyle yapmayı planladığı işin küçümsendiğine dikkat çekmiştir (2015:148-152).

Benzer biçimde Yetim, kadın girişimcilerin önündeki toplumsal cinsiyet dolayımı engeller nedeniyle, risk alma konusunda erkek girişimcilere göre daha temkinli davrandıklarını ve daha az özgüvenli olduklarını belirtmektedir (2002: 82). Yine Türkiye’de kadın girişimciler üzerine yapılan çalışmalarda, kadın girişimcilerin iş kollarına göre farklılaşmasına dikkat çekilmektedir. Kadınların imalat sanayinden çok, hizmet ve perakende ticaret sektörünü tercih ettikleri saptanmıştır. Bu durumun temel nedeni olarak da, imalat sanayine göre hizmet ve perakende ticaret sektörünün çok daha az oranda tecrübe, bilgi birikimi ve sermaye gerektirmesi olduğu ifade edilmiştir (Çelebi ve diğ., 1993; Ufuk ve Özgen, 2001; Nayır, 2008).

Kadın girişimcilerin sorunları üzerine odaklanılan çalışmalarda ise, öncelikli olarak piyasa koşullarına dikkat çekilmektedir. Can ve Karataş araştırmalarında, girişimci kadınların % 70’inin kuruluş aşamasında güvensizlik ve süreçlerin zorluğu gibi nedenlerle banka kredisine başvurmadıklarını ve % 60’ının ise işletmelerinde sermaye sıkıntısı çektiklerini belirtmektedir (2007: 253). Kadın girişimciler, pazarlama teknikleri gibi konularda bilgi eksikliği, teknoloji kullanımında maliyet sorunlarının yanında, yetersiz krediler ile mevcut kredilere ulaşmakta da zorluklar yaşamaktadır (Keskin, 2014: 80).

Bazı çalışmalarda, kadın girişimcilerin sahip olduğu işletmelerin büyük çoğunluğunun mikro ölçekli işletmeler olduğundan, bu işletmelerin yaşatılabilmesi için geliştirici politikaların üretilmesinin gerektiği belirtilmektedir. Kadın girişimcilerin, girişimcilğe erkeklerde olduğu gibi çekirdekten yetişerek gelme olanakları sınırlıdır. İş yaşamına ilk kez girişimci olarak katılan kadınların, işle ilgili sıkıntıları, çalışma deneyimi olan kadınlara göre daha fazladır (KSGM, 2000; TÜSİAD-KAGİDER, 2008). Ayrıca kadın girişimciler, cinsiyetleri nedeniyle, çeşitli düzlemlerde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı sorunlar yaşamaktadır. Kadınlar başarılı olamayacaklarını, ya da büyük ölçekli işletmeleri yönetemeyeceklerini düşünmektedirler (Çelebi, 1993, Çelebi ve Sallan, 1997; Soysal, 2010; Keskin, 2014; Özüncü, 2015). Kadın girişimcilerin olumsuz algıları, diğer bireylerle olan ilişkilerinin zayıflamasına, pasif ve edilgen bir kişiliğe bürünmelerine neden olmaktadır. Risk almamanın yanında, evden izin alma, çocukların bakımı gibi konular da, girişimci kadınların ciddi sorunlar yaşamalarına yol açmaktadır. Özellikle kadın girişimcilerin sınırlı iş deneyimi, yetersiz işletme eğitimi, sosyal, kültürel ve dini tutumların işletmecilik ya da girişimcilikle uyumsuzluğu gibi faktörlerin de olumsuz etkileri vardır. Ayrıca kadınlar, finansman güçlükleri, küreselleşme, uluslararası ticaret, pazarlama, yönetim ve hukuk uygulamalarına ilişkin güçlükler ve bürokrasi sorunlarıyla da karşı karşıya kalmaktadır (Özgen Ertübe, 1993; Yetim ve Tatlıdil, 2004; Özüncü, 2015).

Tüm bu çalışmalar göz önüne alındığında, ülkemizde işgücü piyasasında ortaya çıkan cinsiyet temelli işbölümünün, kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini olumsuz etkilemekte olduğu görülmektedir. Bu nedenle kadınların istihdamı 1980’li yıllardan bu yana olması gereken seviyeye ulaşamamış, 1988 yılında %34,3 olan kadın istihdamı oranı, 2012 yılında % 25,4’e düşmüş, 2015 yılında ise % 30,3 olmuştur. TÜİK “*Girişimcilik Raporu*” verilerine göre, kadın girişimci sayısı 2012 yılında % 7,5 iken, 2015 yılında % 8

olmuştur (TÜİK, 2012: 2016). Aslında Türkiye’de kadın girişimci oranları konusunda sağlıklı bilgi bulmak da oldukça sıkıntılıdır. Bedük’ün (2005) de belirttiği gibi resmi düzlemde Devlet İstatistik Enstitüsü kadın girişimciyi; “iş kadınları; işteki durumu işveren veya kendi hesabına çalışan şeklinde belirlenen, işinin idari ve hukuki sorumluluğunu üstlenmiş olan, işinin başında fiilen bulunan, sunduğu ürün ve hizmetin fiyatı arz-talep ilişkisi içinde belirlenen kadınlar” olarak tanımlamaktadır. Ancak kadın girişimci kategorisi içine kimlerin katılıp kimlerin katılmayacağı, tanım açısından sorunludur. Örneğin, kendi hesabına çalışan kadınlar, ekonomik faaliyetlerini ev içi mekânlarda sürdürüyor iseler bu gruba girmeli midirler? Ya da, kendileri adına kayıtlı bir işyeri sahibi olan, ancak bu işyerinin faaliyetlerine hiçbir şekilde katılmayan kadınlar girişimci sayılabilir mi? Yine girişimciliğin üretim faktörlerini cesaretle bir araya getirme, kar veya zararı göze alma gibi özellikleri içermeyen ve kendi mesleğini icra eden (doktor, avukat, eczacı gibi) kadınlar, kadın girişimci sayılabilir mi? Türü sorular pek çok araştırmacının sorduğu ve yanıtını net bir biçimde veremediği sorulardır (Bedük, 2005; Soysal, 2010). Benzer biçimde resmi kayıtlarda kendi hesabına işyeri sahibi görünen çok sayıda kadın girişimcinin, bu işyerlerini kendisinin işletmediği, ailelerin erkek üyeleri için bir paravan olduğu da bilinen bir gerçektir (Şahin, 2006: 35).

Kadınların % 69’unun kendini ev hanımı olarak tanımladıkları Türkiye’de, onların çalışmalarının önündeki engellerden biri, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara getirdiği kültürel ve toplumsal yükümlülükler ile kısıtlamalar kadının girişimcilik deneyiminde dikkate alınmamasıdır. Öyle ki, kadın girişimcilerin erkeklerin yaşadığı zorluklardan farklı olarak tanımladıkları zorluklar arasında, kadın olmak, kendini kabul ettirmek, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ait kalıp yargılar (Çelebi, 1993; Soysal, 2010; Keskin, 2014) gibi tanımlamalar ön plana çıkmaktadır.

Ayrıca kadın girişimciliğine yönelik faaliyetlerin, bütünsel bir bakış açısından uzak, kısmi mikro kredilerle ve çeşitli aktörler tarafından koordinasyonsuz olarak uygulanması nedeniyle, başarı düzeyleri düşük olmaktadır. Benzer biçimde kendi işinin sahibi olma ve girişimciliği destekleme stratejileri, insan sermayesini geliştirme ve işgücü piyasasında arzı artırma odaklı olması yanında, kadınların girişimcilik sosyalleşmelerinin sınırlılığı dolayısıyla, başarı yakalanamamaktadır. Ayrıca işveren gereksinimleri ve önyargıları, ayrımcılık, cinsiyetçi tutumlar, mesleki ayrışma, aile üyelerinden gelen engellemeler ve yapısal faktörler gibi çeşitli nedenler kadın girişimcileri olumsuz etkilemektedir.

## V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kadın girişimciliği olgusu, kadınların bağımsız iş sahibi olma ve iş sürecini risk alarak yönetmenin ötesinde, yeni liberal yaklaşımla işsizliği azaltma ve yoksulluğu önleme amaçlı mikro kredilerle ve girişimci eğitimleriyle daha çok küçük işletmelerde, kadınların kendi hesabına çalışmaya yönlendirilmesiyle ortaya çıkmıştır. Kadın girişimciliği, kadınların geleneksel olarak uğraştıkları alanlarla sınırlı kalmış ve piyasada var olan ayrımcılıklar kadınların girişimcilik faaliyetlerini sürdürmelerinde ve krizler karşısında ayakta kalmalarında engelleyici bir rol oynamıştır. Bunda, kadın girişimciliğine ilişkin projelerin toplumsal cinsiyet boyutunun yeterince iyi kavranamaması önemli bir etken olmuştur. Özellikle mikro kredi bağlamı projeler ve desteklerin, bütçesinin düşük olması ve aile emeğine dayanması nedeniyle, kadın girişimciliğini geliştirmek, ne ülkemizde, Olivares ve Santos’in de (2009) belirttiği gibi, az gelişmiş ülkelerde mümkün olmamıştır.

Benzer biçimde girişimciliği destekleme programları, hedef kitle olarak görülen kadınlar



arasındaki yaş, eğitim ve girişimciliğin yapılacağı mekânsal ve sektörel özellikler göz önüne alınmadan hazırlanmıştır. Yine girişimciliği geliştirme yönünde uygulamaya aktarılan proje fonları, deneyime dayalı ve iyi tasarlanmış olmadığı için de, sürdürülebilirlikleri sorunlu olmuştur. Dolayısıyla mevcut kadın girişimcilerin ihmal edilerek, yeni başlayanlara ağırlık verilmesi ile izleme-değerlendirme eksiklikleri de kadın girişimciliğinin başarı düzeyini sınırlamaktadır (Ecevit, 2007; 2011).

Toksöz'ün (2011) de dikkat çektiği gibi, ülkemizde kadın işgücüne ve girişimciliğe olan talebin genelde düşük olması, izlenen kalkınma stratejileri ve Türkiye'nin kamusal ve özel alandaki patriarkal dinamikleri içerirken, kapitalist ve patriarkal sistemlerin eklenmesiyle bağlantılı olma gerçeği ise, göz ardı edilmektedir. Nitekim araştırmalar, kadın girişimcilerin erkeklere göre daha geç yaşlarda girişimciliğe başladıklarını ve kadınlara özel alan (aile) desteklerinin erkeklerden daha düşük düzeylerde kalmasının da, risk alma ve sürdürülebilirlik sorunlarını ortaya çıkardığını göstermektedir. Bu nedenle kadın ve erkek arasında sorumlulukların ve kazançların dağılımında adalet ve hakkaniyet ilkeleri benimsenmeli ve girişimci destekleri ve programlarının hazırlanmasında iki cinsin farklı gereksinimleri ve güçlerinin olduğu göz önüne alınmalıdır. Bir başka ifadeyle, kadın girişimciliği alanında, girişimciliğin kadın boyutuna özel bir dikkatle yaklaşılmalıdır.

Bu yaklaşım, temelde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesine ve kadınlar için girişimciliğin önemini belirleyen etken olarak ana politika (gender mainstreaming) haline getirilmesine bağlı olması nedeniyle, kadın girişimciliğinde fırsatları kullanma, hizmetlere erişim ve kaynak sağlama gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına uğramaması gerekmektedir. Başarılı bir kadın girişimciliği için olgu, ev eksenli gelir getirici faaliyetlerinin dışında ele alınmalıdır.

Kadın istihdamının geliştirilmesi ve sosyal güvenlik kapsamında düzenli gelir getiren türden kadın girişimciliğinin desteklenmesi ile daha çok sayıda kadının halen sahip olduklarından daha yüksek bir gelire ulaşmaları sağlanarak, toplumsal anlamda güçlenmelerinin önü açılmalıdır. Ancak var olan girişimcilik destek ve programları kendi işinin sahibi olma ve girişimciliği geliştirme stratejileri, kadınların insan sermayelerini ve işgücü piyasasında arzını artırma odaklıdır. Kadın girişimcilerin karşılaştığı kültürel dirençler, önyargılar, ayrımcılıklar ve ekonomik kaynaklara erişimde yaşanan engeller ve kadın istihdamı önündeki yapısal sorunlar, çoğu kez görmezden gelindiği için, kadın girişimciliğini desteklemeye dönük politika, program ve uygulamaların başarı düzeyi sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle kendi işletmesini kuran kadın girişimcilere yönelik teşviklerde ve geliştirilecek politikalarda kadınların özgün deneyim ve koşulları dikkate alınmalı, mevcut kadın girişimcilerin de desteklenmesine önem verilmelidir.

#### KAYNAKÇA

- ABADAN-UNAT, Nermin. (2011), *Birkaç Arpa Boyu (21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar-Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a Armağan)*, Derleyen: Serpil Sancar, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- ACUNER, Selma ve SALLAN. SALLAN. (1993), "Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 26, Sayı 3, s. 77-92.
- ARAT, Necla (ed.). (1993), *Türkiye'de Kadın Girişimcilik*, TES-AR Yayınları, No: 7, Ankara.
- AK\_Avrupa Komisyonu, (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship. Examples from Europe and other OECD Countries, Austrian*

*Institute for Small Business Research, Viyana.*

- \_\_\_\_\_, (2004), *Promoting Entrepreneurship Among Women*, Best Report No.2, Brüksel.
- \_\_\_\_\_, Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu. (2010), *Avrupa Komisyonu Tarafından Konseye ve Avrupa Parlamentosuna Sunulan Bildirim Genişleme Stratejisi ve Başlıca Zorluklar 2010-2011*, SEC (2010) 1327, Brüksel.
- ALTAY, Asuman. (2007), "Küreselleşen Yoksulluk Olgusunun Önlenmesinde Mikro finansman Yaklaşımı", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt: 44 Sayı:510, s. 57-67.
- BEDÜK, Aykut (2005), "Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği," *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com, ISSN:1304-0278, C.3, S.12, ss. 106-117.
- BOSERUP, Ester. (1970), *Women’s Role In Economic Development*. NY: St. Martin’s Press.
- CAN, Y. ve KARATAŞ, A. (2007), "Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği," *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, ss. 251-261.
- CASSON, M. ve MOL, M. J. (2006), *Strategic Alliances: A Survey Of Issues From An Entrepreneurial Perspective*.In: Shenkar, O.ve Reuer, J. J. (eds.) *Handbook of strategic alliances*. Sage, California, pp. 17-38. ISBN 9780761988632.
- ÇAKICI, Ayşehan. (2003), "Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler", *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon.
- ÇELEBİ, Nilgün. (1993), *Kadın Girişimciliğini Özendirme ve Destekleme Konusunda Politikalar*, Der. A., Altinel, Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli: Bildiriler ve Tartışmalar, KSSGM Eğitim Serisi, No 74, Ankara.
- ÇELEBİ, Nilgün ve Songül SALLAN. (1997), *Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler*, KSGM, Ankara.
- ÇELİK, C. ÖZDEVECİOĞLU, M. (2001), *Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma*. 1. Orta Anadolu Kongresi Ss:487-498, Nevşehir.
- ÇETİNDAMAR, Dilek. (2005), *Policy Issues for Turkish Ensterpreneurs, Enterpreneurship Innovation and SME’s*, 5 (3-4), pp. 197-205.
- ÇOBAN, Aslı. (2006), *An Evaluation of the Women’s Entrepreneurship Support Activities in Turkey*, (Graduate thesis, METU, Institution of Social Sciences, Ankara.
- DEDEOĞLU, Saniye. (2008), *Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Istanbul*, IB Tauris, London ve New York.
- \_\_\_\_\_. (2011), *Harnessing Sustainable Linkages for SMEs in Turkey’s Textile Sector: Women Workers in Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya and Adıyaman*, ILO Office, Ankara.
- \_\_\_\_\_. (2012), *Gender Equality Policies and Female Employment in Turkey, Women and Society in Modern Turkey: The Impact of Neo-Liberal Policies, Political Islam and EU Accession*, Eds. S. Dedeoglu ve A. Y. Elveren, IB Tauris, London and New

York.

- DÜNDAR, Seher Ozan. (2007), *Mikro Finansman*, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, Ankara, S. 3, E.T. 03.07.2010.
- ECEVİT, Yıldız. (1993), *Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Model Önerisi*, Der. A. Altınel, Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli: Bildiriler ve Tartışmalar, KSSGM, Ankara, No 74, s.15-34.
- \_\_\_\_\_, (2000), *Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği*, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD, s. 119-196.
- \_\_\_\_\_, (2007). A Critical Approach to Women’s Entrepreneurship in Turkey, <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/info/womenentr.pdf> (Erişim tarihi, 25.04.2015).
- \_\_\_\_\_, (2011), *Açılış Konuşması, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı*, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), Amasya’da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi (KADES), Kadın Emeği Konferansı, Ankara.
- ERCAN, Hakan, Ayşe GÜNDÜZ HOŞGÖR ve Özlem YILMAZ. (2010), *Kadınların işgücüne katılımını belirleyen etmenler ve İl İstihdam ve Meslek Kurulları İçin Öneriler*, Gaziantep ve Konya, ILO Ankara Ofisi, Ocak, Ankara.
- EŞİM, Simel. (2001), “Why Women Earn Less? Gender Based Factors Affecting the Earnings of Self-Employed Factors in Turkey”, *Middle East Economic Issues*, Vol. (4), pp. 205-223.
- FİDAN, Fatma ve Tuncay YILMAZ. (2006), “Kadın Girişimciliğine Alternatif Bakış Serüveni mi? Macera mı?, *Doğu Akdeniz Üniversitesi 2. Uluslar arası Kadın Araştırmaları Konferansı*, Nisan, Kuzey Kıbrıs., [cws.emu.edu.tr/](http://cws.emu.edu.tr/) (erişim tarihi:16.03.2016).
- GORDON, A. A. (1995). *Transforming capitalism and patriarchy*. London: Lynne Rienner Publishers.
- GÖKYAY, Çağatay. (2008), Türkiye’de Mikro Kredi Uygulamaları Ve İstihdama Yansımaları, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- GÜNEY, Semra. (2006), “Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış,” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*”, ss. 25-43.
- HARDY K., “What Do Entrepreneurs Coutribute?”, *Ivy Business Journal*, Vol 64 Issue 2, 1998.
- HISRICH, Robert D. ve S. Ayşe ÖZTÜRK, (1999), “Women Entrepreneurs in a Developing Country”, *Journal of Management Development*, 18 (2), pp. 114-124.
- HISRICH, Robert. D. ve Michel PETERS. (1985), *Entrepreneurship: Starting, Developing And Managing A New Enterprise*, 3. Ed, Richard D. Irvin Inc., New York.
- İLHAN, Süleyman. (2005), “Bazı Değişkenler Açısından Elazığ’da Girişimci Profili”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Elazığ, Cilt: 15, Sayı: 1.
- \_\_\_\_\_, (2002), *Entrepreneurship, Mcgraw-Hill Higher*, NewYork.
- KABEER, Naila. (1994), *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*, Londra: Verso.

- KSGM. (2000), *Türkiye’de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi*, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- \_\_\_\_\_, (2009), *Türkiye’de Kadının Durumu*, T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KESKİN, Gülümser, A. Kadir KOŞAN ve Ziya AYIK. (2009), “Bölgesel Gelişme Aracı Olarak KOBİ’ler ve İhracat Sorunları”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (2), s. 279-290.
- KESKİN, Sevtap. (2014), “Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (9:1); 71-94.
- KUTANİS, Rana Özden. (2006), “Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler”, *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon.
- LANDING, M. J. (2011), Bringing Women to the Table: European Union Funding for Women’s Empowerment Projects in Turkey, Women’s Studies International Forum, 34 (3), pp. 208-219.
- LAMOUREUX, Diana. (2009), “Kamusal/Özel”, Eleştirel Feminizm Sözlüğü, (Çev. Gülnur Acar\_Savran), İstanbul: Kanat Basım, ss. 243-248.
- MACNEIL, N. (2012), <http://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2012/06/08/entrepreneurship-is-the-new-womens-movement/> (Erişim tarihi: 29.04.2015).
- MDGİF, İŞKUR, BM Ortak Programı. (2012), *Herkes için İnsana Yakışır İş, “Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Kent Merkezi Çalışma Hayatı*, Ankara.
- MINNITI, Maria ve Pia ARENIUS, (2003), “Women In Entrepreneurship, The Entrepreneurial Advantage Of Nations”, *First Annual Global Entrepreneurship Symposium*, United Nations Headquarters.
- MOSER, Caroline. (1993), *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*, USA: Routledge.
- NARİN, Müslüme, Akın MARŞAP ve Mehmet Ali GÜROL. (2006), “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8 (1), s. 65-78.
- NAYIR ZAMANTILI, Dilek. (2008), “İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri”, *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), s. 631- 650.
- OECD, (1993), *The Rise of Women Entrepreneurs*, Paris, OECD Newsletter.
- \_\_\_\_\_, (2004a), *Women’s Entrepreneurship: Issues and Policies*, Paris.
- \_\_\_\_\_, (2004b), *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler. Mevcut Durum ve Politikalar*, OECD Genel Sekreterliği sorumluluğunda ve KOSGEB’in mali desteği ile OECD Bilim, Teknoloji ve Endüstri Müdürlüğü için hazırlanmış, OECD Genel Sekreterliğinin Sorumluluğu Altında Yayınlanmış Rapor, [www.oecd.org/dataoecd/37/37/33705673.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/37/37/33705673.pdf).
- \_\_\_\_\_, (2004c), *Accelerating Women’s Entrepreneurship Forum*, 5-7 Haziran 2004 tarihleri arasında İstanbul’da düzenlenen Forum’un Bildirileri.
- OLIVARES Mário ve SANTOS, Sofia. (2009), *Market Solutions in Poverty: The Role of Microcredit in Development Countries with Financial Restrictions*, School of

Economics and Management TECHNICAL UNIVERSITY OF LISBON,  
Department of Economics.

- ÖNER, Emine (2007), *Mikrofinans Sistemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Finansman Bilim Dalı, Ankara.
- ÖRÜMCÜ, Ayşe Nur. (2015), *Girişimci Kadınların Başarı ve Güçlenme Öykülerinin Toplumsal Cinsiyet Analizi: Batı Akdeniz Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- ÖZAR, Şemsa. (2004), Micro and Small Enterprise Success in Turkey, <http://www.policy.hu/ozar/>.
- \_\_\_\_\_, (2005), GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği, Mevcut Durum ve Girişimciliği Destekleyici Öneriler, GAP-GİDEM, Kasım.
- ÖZÇELİK, Burcu (2008), “Küresel Girişimcilik Araştırması 2007 Sonuçları,” *Hürriyet Gazetesi İK İş ve Yönetim*: 2.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve A. AKTAŞ. (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Rolü”, *E.Ü.İ.B.F.Dergisi*, Sayı 28, s. 1- 20.
- ÖZGEN ERTÜBEY, Neşe. (1993), *Türkiye’de Kadın Girişimciliği: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler*, Türkiye’de Kadın Girişimcilik, TES-AR Yayınları No: 7, Ankara.
- ÖZKUL, Gökhan. (2007), “Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.12, S.3 s.343-366.
- RATHGEBER, E. M. (1990). WID, WAD, And GAD: Trends In Research And Practice. *The Journal Of Developing Areas*, Vol. 24, No. 4 (July). (489-502).
- RAZAVI, S. MILLER, C. (1995). *From WID to GAD: conceptual shifts in the women and development discourse*. Temmuz 2009. <http://singledocument/219634F2-9FFE-42058B0226E41F4FC81F/en/OP+001c.pdf>. [se1.isn.ch/serviceengine/Files/ISN/38688/ipublicationdocument\\_](http://se1.isn.ch/serviceengine/Files/ISN/38688/ipublicationdocument_)
- SALLAN GÜL, Songül. (2005), “Türkiye’de Yoksulluğun Kadınsılaşması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 38 (1). ss:25-43.
- SIMOJOKI, H. K. (2003). *Empowering Credit – More Than Just Money; The Socio-Economic Impact Of Micro-Finance On Women In Nairobi, Kenya*, <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12853/G0000086.pdf?sequence=1>.
- SOYSAL, Abdullah. (2010), “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İBF Dergisi*, Nisan, 5 (1), ss. 71- 95.
- ŞAHİN, Özlem. (1997), *Kadın Emeğinin Piyasaya Yeniden Çıkması: Dünyada ve Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Politik Sonuçları*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ve Siyaset Bilimi, Siyaset Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- ŞAHİN, Esen (2006). *Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- TOKSÖZ, Gülay. (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.
- \_\_\_\_\_, (2011), “Women’s Employment in Turkey in the Light of Different Trajectories in Development-Different Patterns in Women’s Employment”, *Fe Dergi*, Sayı 2, pp. 19-32.
- \_\_\_\_\_, (2012a), *Kalkınmada Kadın Emeği*, Varlık Yayınları, İstanbul.
- \_\_\_\_\_, (2012b), *The State of Female Labor in the Impasse of Neoliberal Market and Patriarchal Family and Society*, DEDEOĞLU Saniye, ELVEREN, Adem Yavuz (eds), *Gender and Society in Turkey: The Impact of Neo-liberal Policies, Political Islam and EU Accession*, I. B. Taurus, London and New York.
- \_\_\_\_\_, (2012), “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, *Çalışma ve Toplum*, 2007/4, (2007).
- TOKSÖZ, Gülay ve Ahmet MAKAL. (2015), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- TOKSÖZ, Gülay ve Şerife ÖZŞUCA. (2003), *Sosyal Koruma Yoksunluğu, Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler*, A.Ü. SBF Yayını, Ankara.
- TÜİK, (2012), Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Nisan 2012, TÜİK, Ankara, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr). (son erişim: 29.06.2012).
- TÜİK, 2016, Girişimcilik, 2014, 1 Mart 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21529>, (son erişim tarihi 11.12.03.2016).
- TÜSİAD-KAGİDER, (2008), *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset"* Raporunun Güncellenmesi, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468), Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (Yayın No. KAGİDER-001).
- UFUK, H. ve Ö. ÖZGEN, (2001), *Kadın Girişimcilerin Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Profili, Ankara Örneği*, KOSGEB, Ankara.
- \_\_\_\_\_, (2001), “The Profile of Women Entrepreneurs: A Sample from Turkey”, *International Journal of Consumer Studies*, 25 (4), pp. 299-308.
- UN. (1999), *World Survey on the Role of Women in Development: Globalization, Gender and Work*, Report of the Secretary-General,
- UNCDF-SUM. (2002), *Supporting Women's Livelihoods: Microfinance that Works for the Majority—A Guide to Best Practices*, UNCDF.
- UNIFEM. (2000), *Progress of the World's Women 2000*, New York.
- WB The World Bank (1998), *Gender, Using Microcredit To Advance Women, Prem Notes, November*, Number 8, pp.1-4.
- World’s Women. (2000), *Trends and Statistics*, Series K, 16, UN Newyork.
- YETİM, Nalan. (2008), “Social Capital in Female Entrepreneurship”, *International*

*Sociology*, November, 23 (6), pp. 864–885.

YETİM, Nalan ve Ercan TATLIDİL. (2004), *Social and Cultural Dynamics of Women Entrepreneurs: The Case of Small and Medium Size Clothing Enterprises in Adana and Mersin, Turkey*, EIMENA, pp. 491-507.

ZAPALSKA, Alina ve G. K. Fogel, (1998), 1Characteristics of Polish and Hungarian Entrepreneurs1, *Journal of Private Enterprise*, 19 (2), pp. 132-144.

ZHAO, Frang. (2005), “Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation”, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 11 (1), pp. 25- 41.

## PARA POLİTİKASI KARARLARININ HİSSE SENETLERİNİN FİYATLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ\*

### THE EFFECT OF MONETARY POLICY DECISIONS ON STOCK PRICES

Dr. Bekir Tamer GÖKALP<sup>1</sup>

#### ÖZ

Merkez bankaları tarafından belirlenen para politikası kararlarının etkilerinin en hızlı hissedildiği piyasa, hisse senedi piyasasıdır. Faiz oranlarında meydana gelen değişiklikler, hisse senetlerinin fiyatlarını etkileyerek para politikası kararlarının ekonomiye aktarılmasına imkân verir. Bu çalışmada Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) tarafından alınan faiz kararlarının hisse senetlerinin getirileri üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. 2010 yılında yapılan politika değişikliği sonrası uygulamaya konan faiz koridorunun üst ve alt sınırı, çalışmada ele alınan faiz değişkenleridir. Çalışmada vaka çalışması ve GMM yöntemleriyle yapılan tahmin sonuçları, koridorun üst sınırında meydana gelen artışların hisse senetleri fiyatlarında düşüşe, alt sınırında meydana gelen azalışların ise artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sektörler ayrımına bakıldığında ise faiz koridorunun üst ve alt sınırının etkisinin sektörlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Para Politikası, Hisse Senedi Piyasası, Vaka Çalışması, GMM

**Jel Kodları:** E32, E52, E58

#### ABSTRACT

Monetary policy decisions may affect the prices of the stock very quickly and strongly. Changes in interest rates enable to transmit the effect of monetary policy decisions via changing stock prices. In this study, we investigated whether the policy interest rate decisions of the Central Bank of the Republic of Turkey (CBRT) are effective on the returns of the stocks. Upper and lower bound of the interest rate corridor which was established just after the change in the monetary policy process in 2010 are the main interest rate variables in our study. Estimation results from Case Study and the GMM indicate that rises in upper bound of the corridor decrease the stock prices while the cuts in the lower bound increases them. In the subsector base, we found that the results of the changes in the upper and lower bound of the interest rate corridor may change in terms of the sectoral structure of the stocks.

**Keywords:** Monetary Policy, Stock Market, Case Study, GMM.

**Jel Codes:** E32, E52, E58.

#### 1. GİRİŞ

Para politikası ile nihai iktisadi hedefler arasındaki ilişkinin etkileşiminin gerçekleşme biçimi ve bu gerçekleşmenin nasıl ve hangi yollarla gerçekleştiği, iktisat yazınında parasal aktarım kanalları ile ifade edilmektedir. Para politikası aktarım mekanizması en basit

\* Bu çalışma, “Türkiye’de Asimetrik Faiz Koridoru Uygulamasının Hisse Senedi Piyasasındaki Alternatif Serilerin Getirileri Üzerindeki Etkileri” isimli doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup> Ph.D., Güzeltepe Mah., Kerem Sk., Arkadya Sitesi, Blok No: 4, Çengelköy, Üsküdar, İstanbul. İletişim: bt.gokalp@gmail.com



haliyle, merkez bankaları tarafından kullanılan para politikası araçlarının nihai iktisadi hedefler üzerindeki etkisini sağlayan ara hedeflerin etkilenme biçimini ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle para politikası araçlarında meydana gelen değişimin nihai iktisadi hedefi etkileme potansiyeli olan ara değişkenleri etkileme sürecini ifade eder. Bu etki ilişkisine bakıldığında para politikası araçlarında meydana gelen değişimlerin ilk ve en hızlı etkilerinden birinin finansal piyasalarda ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Finansal piyasalarda meydana gelen etki de toplam talep aracılığıyla enflasyon veya üretim gibi nihai iktisadi hedefleri etkileme potansiyeline sahiptir.

Dünyada 1990'lı yılların başından itibaren izlenmeye başlanan enflasyon hedefleme stratejisi birçok ülkede enflasyon oranlarının düşük ve istikrarlı düzeyde seyretmesine imkan sağlamıştır. Bu başarının arkasında parasal aktarım mekanizmasının tam ve doğru bir şekilde işleyişi gelmektedir. Türkiye'de ise 2002 yılından itibaren bu strateji izlenmekte olmasına ve bu tarihten itibaren enflasyon oranı geçmiş yılların ortalamasına göre düşmesine karşın, para politikası yönetimince belirlenen enflasyon hedeflerine ulaşım tam olarak sağlanamamıştır. Enflasyon hedeflerinin tutturulamaması, parasal aktarım mekanizmalarının işleyişinin incelenmesini zorunlu kılmıştır.

Enflasyon hedeflerinin tutturulamamasının gerekçesi olarak gösterilen en önemli faktör finansal istikrarsızlıktır. 2008 Küresel Finans Krizi ile birlikte finansal istikrar olmadan fiyat istikrarının başarılı olamayacağı düşüncesinin hakim olması, birçok küçük ve dışa açık ekonomideki para politikası yönetiminin alternatif para politikası stratejileri geliştirmesine neden olmuştur. Türkiye'de de bu amaçla para politikası bileşimi adı verilen ve asimetrik faiz koridoru, zorunlu karşılık oranı ve rezerv opsiyon mekanizmasından oluşan bir strateji yürürlüğe konmuştur. Yukarıdaki bilgilere ek olarak yeni bir politika bileşiminin yürürlüğe girmesi, bu yeni araçların parasal aktarım mekanizmasında nasıl bir etki yarattığının gözlenmesini de gerektirmiştir.

Parasal aktarım mekanizması, çeşitli kanallar aracılığıyla etkili olmaktadır. Kredi kanalı, faiz kanalı ve varlık piyasası kanalı bu kanallardan bazılarıdır. Varlık piyasası kanallarının alt kanallarından biri de hisse senedi piyasası kanalıdır. Türkiye'de hisse senedi piyasası kanalının işleyişine ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmasına karşın bu çalışmaların 2010 öncesi dönemi kapsadığının belirtilmesi gerekmektedir. Bir diğer deyişle mevcut çalışmalar, politika faiz oranının hisse senedi piyasası üzerindeki etkisini incelemiştir. Oysa ki 2010 yılının ortalarından yürürlüğe giren yeni para politikası bileşiminin etkisinin incelenmesi de son derece önemlidir. Bu amaçla bu çalışmada 2010 yılından itibaren finansal istikrarı sağlama amacıyla yürürlüğe konulan para politikası araçları içinde yer alan asimetrik faiz koridorunun Borsa İstanbul bünyesinde işlem gören alternatif hisse senedi serilerinin üzerindeki etkileri incelenmek istenmiştir.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. Asimetrik Faiz Koridoru Uygulaması<sup>2</sup>

2008 yılında yaşanan küresel finansal kriz, gelişmiş ülkeler tarafından izlenen geleneksel para politikası araçlarının etkisinin kalmasına neden olmuştur. Bu nedenle sanayileşmiş ülke merkez bankaları, parasal genişleme adı verilen, geleneksel olmayan bir para politikası uygulamasına yönelmiştir. Sanayileşmiş ülkelerde izlenen bu genişlemeci para politikaları, uluslararası sermayenin Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere kaymasına neden olmuştur.

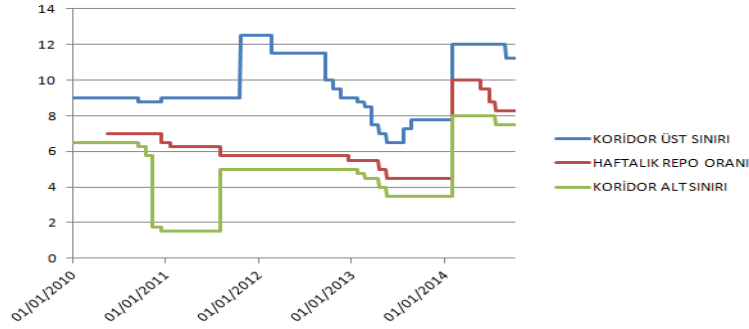
<sup>2</sup> TCMB tarafından izlenen para politikasına ilişkin detaylı bilgiler TCMB yayınlarından da izlenebilir.

Parasal genişleme, kısa vadeli sermayenin gelişmekte olan ülkelere akmasına neden olmuştur. Sıcak para adı da verilen bu sermaye hareketleri gelişmekte olan ülkelerde krediye erişimi kolaylaştırarak tüketimi hızlandırmış, aynı zamanda ulusal paranın değerlenmesine yol açarak iç ve dış talep arasındaki ayrışmayı dış talep lehine daha da belirginleştirmiştir. Bir diğer deyişle cari dengenin önemli derecede bozulmasına neden olmuştur. Bu da ekonomilerin yapısının küresel sermaye hareketlerine yüksek derecede duyarlı hale gelmesine neden olmuştur. Başçı ve Kara (2011) cari dengenin hızla bozulması ve finansmanın kısa vadeli sermaye girişler ile gerçekleştirilir hale gelmesinin ekonominin kırılganlığının arttığını ifade etmişlerdir. Bu nedenle makroekonomik ve finansal istikrara dair kaygıların artarak gündeme geldiğinin ve alternatif bir politika yaklaşımını gerekli olduğunun altını çizmişlerdir. Bu amaçla, TCMB 2010 yılının ortalarından itibaren alternatif bir para politikası stratejisi izlemeye başlamış ve aynı anda hem fiyat hem de finansal istikrarı kontrol etmeye çalışmıştır.

TCMB tarafından belirlenen iki ara hedef kısa vadeli sermaye girişlerini azaltmak ve kredi genişlemesini yavaşlatmaktır. Bu amaçla, hem fiyat istikrarını hem de finansal istikrarı sağlamaya yarayacak politika bileşiminde yer alan enstrümanlar, politika faizi, faiz koridoru ve zorunlu karşılıklar olarak belirlenmiştir. Para politikasının ilk ayağını yukarıda da ifade edildiği gibi sermaye girişlerinin yarattığı riskleri azaltmak oluşturmaktadır. Sermaye girişlerini azaltmak için uygulamaya konan araç ise faiz koridorudur.

Faiz koridoru, gecelik borç verme faizi ile borçlanma faizi arasındaki farkı ifade etmektedir. Gecelik borç verme faizi faiz koridorunun üst sınırını ifade ederken, borçlanma faizi, koridorun alt sınırını oluşturmaktadır. Bu iki oran arasındaki farkın artırılması ile kısa vadeli faizlerin ortalama getirisinin azaltılmakta ve faiz oynaklığını artırılarak spekülasyon araçlarının getiri/risk oranları azaltılmakta ve kısa vadeli sermaye girişleri caydırılmaktadır. Ülkeye sermaye girişinin yaşandığı dönemleri örnek alalım. Bu sermayenin yöneldiği önemli alanlardan biri mevduat faizidir. Bankalar eğer giren dövizden daha ucuz bir kaynak bulabilirlerse, bu durumda riski daha belirsiz olan yabancı sermayeye yönelmek yerine riski daha belirli olan ulusal parayı tercih edecektir. Böyle bir durumda koridorun alt sınırının düşürülmesi, merkez bankası tarafından ticari bankalara verilen gecelik borca ilişkin faizin azaldığı anlamına gelir. Bir diğer deyişle bankalar daha ucuza mevduat toplayabilirler. Bu durumda sıcak paranın ülkeye giriş isteğinde de bir azalma meydana gelebilecektir. Ülkeden sermaye çıkışlarının yaşandığı dönemlerde ise merkez bankası yabancı paranın yurtdışına çıkışını caydırmak için koridorun üst sınırını artırarak daha yüksek orandan borç almayı önermekte, bu sayede sermaye çıkışını yavaşlatmayı hedeflemektedir.

Şekil 1, Türkiye’de 2010 yılının ortalarından itibaren uygulamaya konan politika bileşimine ilişkin olarak faiz koridorunu ve politika faizini göstermektedir. Şekil 1’den de görüleceği üzere 2011 yılının başından itibaren faiz koridorunun alt sınırı düşürülerek ülkeye sermaye girişlerinin azaltılması amaçlanmıştır. 2012 yılının başından itibaren ise ülkeden çıkan sermayenin yavaşlatılması amacıyla koridorun üst sınırı yukarı çekilmiştir. 2014 yılının başında ise yine sermaye çıkışlarını azaltmak için koridorun üst sınırı yukarı çekilmiş ancak bu kez aynı anda hem politika faizi hem de alt sınır yukarı çekilmiştir.



Şekil 1: Faiz Koridoru ve Politika Faizi (2010-2014)

**Kaynak: TCMB**

## 2.2. Faiz Oranlarındaki Değişimin Hisse Senetlerinin Fiyatları Üzerindeki Etkileri

Asimetrik faiz koridoru uygulamasının temel amacı, sermaye hareketlerinin hareket kabiliyetini sınırlandırmak ve bu sayede oluşabilecek finansal riskleri azaltmaktır. Koridorun sermaye hareketleri üzerinde çeşitli etkiler yaratma potansiyeline sahip olmasının yanı sıra diğer ekonomik değişkenler üzerinde de önemli etkilere sahip olma ihtimali bulunmaktadır. Örneğin, Kara (2012) tarafından yapılan çalışmada koridorun üst sınırının bankaların kredi faiz oranlarını belirleme kabiliyetinde olduğu, aynı şekilde alt sınırının da bankaların mevduat faizlerini belirleme kabiliyetinde olduğu tespit edilmiştir. Koridor uygulamasının kredi ve mevduat faizlerini etkilemesi, uygulamada sırasıyla bankaların ve mevduat sahiplerinin gelirlerini etkilediği anlamına gelmektedir.

Mevduat sahipleri, mevduat faizi dışında alternatif gelir kaynaklarına da sahiptir. Alternatif gelir kaynakları alternatif varlıklar olarak da ifade edilebilir. Bu bağlamda hisse senetleri, devlet ve özel sektör tahvilleri, altın ve gümüş gibi değerli madenler gibi varlıklar mevduat sahipleri için alternatif varlıklar olarak sıralanabilir. Koridor uygulamasının mevduat faizleri üzerinde etkili olması, koridorun aynı zamanda bu alternatif varlıkların getirileri üzerinde de etkili olma kabiliyetine sahip olabileceği anlamına gelmektedir.

Sermaye girişlerinin yoğun olduğu dönemleri örnek olarak alacak olursak merkez bankasının sermaye girişlerini düşürmek için faiz koridorunun alt sınırını azaltmak isteyeceği durumu incelememiz gerekir. Çünkü ülkeye giren sermaye, dövizin ucuzlaşmasına neden olur ve bankalara ucuz kredi bulma imkanı sağlar. Merkez bankası bu durumda bankalara daha ucuz kredi sağlamak amacıyla faiz koridorunun alt sınırını düşürebilir. Bu durumda ülkeye giren döviz, düşük gelir sağlayacak mevduat faizi yerine görece daha yüksek gelir sağlayabilecek alternatif varlıklara yönelebilir. Bu varlıklardan birinin hisse senedi olduğunu varsayarsak ülkeye giren sermayenin hisse senedi piyasasına yönelebileceğini söyleyebiliriz. Bu durumda hisse senedi piyasasında hisse senetlerine olan talepte bir artış yaşanması ve buna bağlı olarak hisse senetlerinin fiyatlarında ve getirilerinde bir artış olma ihtimali doğacaktır.

Sermaye çıkışlarının yoğun olduğu dönemde ise merkez bankası bu çıkışı yavaşlatmak için faiz koridorunun üst sınırını artırmakta ve bu sayede daha yüksek bir orandan borç almaya razı olduğunu göstermek istemektedir. Bu durumda yabancı sermaye, satmaya başlamış olduğu hisse senedi gibi alternatif varlıkları daha yüksek faiz oranında değerlendirmek isteyebilmekte ve ülke içindeki varlığını sürdürmeyi amaçlayabilmektedir. Bu durumda

hisse senedi piyasasında hisse senetlerine olan talepte bir azalma yaşanmış olacağı için hisse senetlerinin fiyatları ve getirilerinde bir azalış olma ihtimali yüksektir.

Yukarıdaki açıklamalardan da görülebileceği gibi faiz koridorunun gerek üst gerekse de alt sınırı, sermaye hareketlerinde meydana gelen ani hareketleri yavaşlatmak için kredi ve mevduat faizinde değişimlerin ortaya çıkmasını hedeflemektedir. Bu uygulama aktarım kanalları aracılığıyla hisse senedi gibi alternatif varlıkların fiyatlarında ve getirilerinde değişiklik yaratma potansiyeli taşımaktadır. Teorik açıklamalar, koridorun alt veya üst sınırının hareket yönü ile alternatif varlıkların getirileri arasında ters yönlü bir değişim beklentisinin mevcut olduğuna işaret etmektedir.

### 2.3. Literatür

Para politikasının hisse senedi piyasası üzerindeki etkisinde kullanılan modellerin özelliklerini temelde iki alt başlık altında incelemek mümkündür. Bunlardan birincisi para politikasının gün içindeki etkisi iken ikincisi para politikası toplantısının açıklandığı andaki anlık etkisidir.

Cook ve Hahn (1989) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 1974 ve 1979 yılları arasında Fed'in federal fon oranlarının oranlarında meydana gelen değişikliklerin hisse senetleri fiyatları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu yıllar arasında faiz değişikliklerinin yaşandığı toplam gün sayısı çalışmada 75 gün olarak tespit edilmiştir. Çalışmada iki değişken arasındaki ilişkinin beklendiği gibi negatif değer aldığı bulgusuna rastlanmıştır. Bu durum merkez bankası tarafından politika faiz oranı artırıldığında (azaltıldığında), hisse senedi piyasasında işlem gören hisse senetlerinin fiyatlarının düştüğü (arttığı) anlamına gelmektedir. Roley ve Sellon (1995) tarafından gerçekleştirilen çalışma ise yine yukarıda ifade edilen örneklem dönemini kapsamıştır. Ancak çalışma sonucunda iki değişken arasındaki ilişkinin daha zayıf olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Zayıflamanın gerekçesi olarak alternatif varlıklardan tahvillerin getirisinin daha yüksek olması gösterilmiştir.

Fair (2006) ise yukarıdaki çalışmalardan farklı olarak konuyu tersten analiz etmenin daha doğru olacağını belirtmiştir: ABD'de hisse senedi fiyatlarında etkili olan faktörler nelerdir ve para politikasının bu değişimdeki etkisi ne kadardır? Çalışma sonucunda elde edilen bulgular hisse senedi piyasasında meydana gelen hızlı ve ani fiyat değişimlerinin üçte bir gibi bir oranının para politikası kararlarından etkilendiğini göstermiştir. Bu bulgu, para politikasının hisse senedi fiyatlarına etkisinin sınırlı olduğunu, diğer değişkenlerin de hisse senetlerinin fiyatları üzerinde önemli derecede etkili olduğunu göstermiştir.

Radecki ve Reinhard (1994) tarafından yapılan çalışma ise 1989-1992 yıllarını kapsamaktadır. Yazarlar Roley ve Sellon (1995) tarafından elde edilen bulgulara paralel bir şekilde hisse senedi fiyatları ile faiz oranları arasındaki ilişkinin zayıfladığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bu durum her ne kadar para politikasının varlık piyasası üzerindeki etkisinin zayıfladığı anlamına gelse de iki piyasa arasında bağın halen güçlü olduğu belirtilmiştir.

Fed'in faiz politikasının hisse senedi piyasası üzerindeki etkisini ekonometrik perspektifte daha derinden inceleyen ve yine yukarıdaki gibi para politikasının günlük etkilerini dikkate alan çalışmalardan biri Edelberg ve Marshall (1996) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapısal Vektör Özgecikme (SVAR: Structural Vector Autoregression) yönteminin kullanıldığı bu çalışmada özellikle para politikasının beklenmeyen etkilerine odaklanılmıştır. Yazarlar tarafından oluşturulan beklenti modeli, daha sonra hisse senedi tepki fonksiyonuna entegre edilmiş ve para politikasına ilişkin beklentilerin etkileri incelenmiştir. Edelberg ve Marshall (1996), çalışmada beklenmeyen para politikası şoklarının beklenen şoklara nazaran hisse senedi fiyatları üzerinde daha büyük etkiler yarattığını göstermiştir. Bu sonuç iki farklı bulguya ulaşılmasını sağlamıştır. Birincisi, beklenen politika değişikliklerinin de hisse

senedi piyasası üzerinde etki yaratması, ikincisi ise beklenmeyen politikaların beklenen politikalarından daha yüksek bir etkiye sahip olmasıdır. Birinci etki rasyonel bekleme hipotezinin hisse senedi piyasasında tam olarak geçerli olmadığını göstermiştir. Bilindiği gibi rasyonel bekleme hipotezine göre beklenen politika değişikliklerinin diğer piyasalardaki değişkenlerin fiyatları üzerinde herhangi bir etkisinin olmaması gerekmektedir. Oysa ki bu analiz, bir politika beklenen dahi olsa diğer piyasalar üzerinde bir etki ortaya çıkarabildiğini göstermiştir. İkincisi bulgu ise yine rasyonel bekleme hipoteziyle ilişkilidir. Bu çalışmanın ardından birçok çalışmada ekonomilerde kısmi rasyonel bekleme hipotezlerinin geçerli olduğu kabul edilmeye başlanmıştır. Beklenmeyen politikaların beklenen politikalarından daha yüksek bir etkiye sahip olması, insanların kısmen de olsa rasyonel karar verdiklerini ancak sürprizler karşısında çok da yapacak birşeyleri olmadığını göstermiştir.

VAR yöntemini kullanarak para politikasındaki günlük değişimin hisse senedi piyasasındaki etkisini inceleyen bir diğer çalışma Evans ve Marshall (1998) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yazarlar merkez bankaları tarafından belirlenen politika faiz oranının hem kendi geçmişlerinden hem de bu değişkeni etkileyen diğer değişkenlerin cari ve geçmiş değerlerinden etkilendiklerini ifade etmişlerdir.

Kuttner (2001) de Edelberg ve Marshall (1996) gibi para politikası kararlarının hisse senetlerinin getirileri üzerindeki etkisini beklenen ve beklenmeyen para politikası kararlarına göre farklılık gösterebileceğini ifade etmiş, beklenmeyen politika sürprizlerinin gelecek faiz oranlarını, temettüleri ve getirileri daha keskin bir şekilde etkileyeceğini ifade etmiştir. Ancak diğer çalışmadan farklı olarak Kuttner (2001) çalışmasında vaka yöntemini kullanmayı tercih etmiştir. Kuttner (2001) tarafından yapılan çalışmanın Edelberg ve Marshall (1996) tarafından yapılan çalışmadan farkı beklenen politikalarda ortaya çıkmaktadır. Önceki yazarlar hem beklenen hem de beklenmeyen politikaların varlık piyasası üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşırlarken Kuttner (2001) beklenen politikaların özellikle tahvil piyasasında etkisiz olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgu, rasyonel bekleme hipotezinin geçerliliğini tekrar öne çıkarmıştır.

Boyd, Jagannathan ve Hu (2001) ise hisse senetlerinin sadece para politikası kararlarına değil, aynı zamanda para politikası kararlarına ilişkin beklentilere de tepki verebileceğini iddia etmiştir. Bu amaçla merkez bankalarının para politikası kararlarını etkileyebilecek gelişmeleri iyi haberler ve kötü haberler olarak ayrı ayrı ele almışlardır. İyi haber olarak işsizlik oranlarının düşmesini, kötü haber olarak ise işsizlik oranlarının artmasını kullanmışlardır. Buna göre ekonomide işsizlik oranlarının düşmesi, ilerleyen dönemdeki para politikası toplantılarında faiz oranlarının düşme ihtimalini doğurmaktadır. Bu da faiz oranlarına ilişkin beklentileri değiştireceği için hisse senedi piyasasını da etkileme ihtimali mevcuttur. Bu nedenle yazarlar hisse senedi piyasasının işsizlik oranının açıklandığı günlerdeki değişimini incelemişler, ayrıca faiz oranlarındaki değişimin gerçekleştiği günlerdeki etkiyi de inceleyerek iki durumu karşılaştırmışlardır. 1962-1995 dönemini kapsayan analizden elde edilen bulgular Amerikan ekonomisinde hisse senedi getirilerinin para politikası kararlarından daha fazla işsizlikle ilgili haberlere tepki verdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bernanke ve Kuttner (2003) ise hisse senedi getirilerinin beklenen para politikası, beklenmeyen para politikası, işsizlik açıklamaları, ara dönem toplantılar ve yazılı yayınlardan hangisine daha fazla tepki verdiğini incelemişlerdir. Yazarlar diğer çalışmalardan farklı olarak politika faiz oranında meydana gelen beklenmeyen değişimi gelecek sözleşmelerinin (future contracts) fiyatlarında meydana gelen değişimden türetmişlerdir. Gelecek sözleşmelerinin fiyatı merkez bankasının politika faiz kararından

etkilendiği için bu sözleşmenin fiyatlarında meydana gelecek bir değişiklik ekonomide faiz oranı hedefinde sürpriz bir değişiklik yaşandığı anlamına gelecektir. Yazarlar, hisse senedi getirilerinin beklenen para politikası, beklenmeyen para politikası, işsizlik açıklamaları, ara dönem toplantılar ve yazılı yayınlar arasında en fazla beklenmeyen para politikası değişikliklerine tepki verdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Para politikasının hisse senedi piyasası üzerindeki etkisini incelerken Rigobon ve Sack (2001) ilk etapta vektör otoregresyon (VAR) yöntemini kullanmışlardır. Ancak daha sonra iki değişken arasındaki ilişkiyi içsellik problemi olabileceği gerekçesiyle Rigobon ve Sack (2003) çalışmasında farklı bir metodolojiyle (vaka çalışması yöntemiyle) yeniden ele almışlardır. Yazarların model tahmininde kullandıkları değişkenler politika faizini temsilen üç aylık hazine tahvillerinin faiz oranı ve SveP 500 endeksinin günlük getiri oranıdır. Günlük bazda ele alınan veriler Mart 1985 ile Aralık 1999 tarihlerini kapsamıştır. Tahminlerden elde edilen bulgular, hisse senedi getirilerinin para politikası kararlarında ortaya çıkan faiz oranı değişimlerine ters yönde tepki verdiği sonucunu ortaya koymuştur.

Çalışmaların büyük çoğunluğu para politikası kararlarının alındığı günde faiz oranlarında meydana gelen değişimin hisse senedi piyasası üzerindeki etkisini incelerken bazı çalışmalar gün içindeki etkilerin analizinin kısır kalacağını gerekçe göstererek çok kısa dönemlik etkinin incelenmesinin daha doğru olacağını ifade etmişlerdir. D'Amico ve Farka (2003) bu amaçla diğer çalışmalardan farklı olarak gelecek piyasalarında işlem gören menkul kıymetlerin, para politikası kararı açıklanmadan 5 dakika önceki ve açıklandıktan beş dakika sonraki fiyatlarını baz almışlardır. Bu iki fiyat arasındaki fark politika şoku olarak tanımlanmıştır. Daha sonra ise bu şokun hisse senedi getirilerinin değişimini incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgular, para politikası kararlarının ilk beş dakika içinde hisse senedi fiyatlarını yakından etkilediğini, ancak etkinin büyüklüğünün diğer çalışmalardan elde edilen etkilerden görece daha küçük olduğunu göstermiştir.

Craine ve Martin (2003) tarafından yapılan çalışma ise hisse senetlerinin getirilerinde meydana gelen değişimi etkileyen faktörleri daha geniş yelpazede ele almayı hedeflemiştir. Çalışma ilk etapta gözlemlenemeyen bileşenleri ele alan bir model oluşturmuş, modelin açıklayamadığı hata terimlerinin para politikası faiz kararlarına verdiği tepki anlık bazda ölçülmeye çalışılmıştır. Bu uygulama ile yazarlar, hisse senedi getirilerinde meydana gelen değişimin diğer değişkenlerce açıklanamayan kısmı üzerinde faiz oranındaki değişimin ilk bir saat içerisindeki etkisini ölçmeye çalışmışlardır. Elde edilen bulgular faiz oranı kararlarındaki değişimin ilk bir saat içinde hisse senetlerinin getirilerinin açıklanamayan kısmını açıklama kabiliyetine sahip olduğunu göstermiştir.

Andersson (2007) tarafından yapılan çalışmada ise gün içi veriler kullanılmış, ayrıca Fed'in faiz kararlarının Euro Bölgesi'ndeki hisse senetlerinin getirileri üzerindeki etkisi ve ECB'nin faiz kararlarının Amerikan hisse senetlerinin getirileri üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Elde edilen bulgular Amerikan faiz kararlarının hem Amerika hem de Avrupa'daki hisse senetlerinin getirilerini etkilediğini, ancak ECB'nin kararlarının Amerika'daki hisse senetlerinin getirilerini etkilemediğini tespit etmişlerdir.

Türkiye ekonomisine ilişkin çalışma sayısı az olmasına karşın, konu çeşitli açılardan ele alınmıştır. Aktaş ve diğ. (2009) tarafından vaka analizi yöntemi kullanılarak Türkiye üzerine yapılan çalışmada 2004-2008 dönemi için para politikasının 6, 12 ve 24 vadeli piyasa faizleri, İMKB 100 ve İMKB mali endeksleri, bazı risk primi göstergeleri ve döviz kurları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgular para politikasının hisse senedi piyasaları üzerinde negatif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Duran ve diğ. (2010) tarafından yapılan çalışmada ise para politikasının hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisi, hem eşanlılık hem de dışlanmış değişken sorunlarını dikkate alabilen değişen oynaklığa dayalı GMM yöntemi ile Türkiye için tahmin edilmiş ve tahmin sonuçları vaka çalışmasından elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılmıştır. Bu yöntemlerin ikisi de, para politikası şoklarının oynaklığının para politikası kurulu (PPK) kararının açıklanması ile birlikte artmasına dayalıdır. Sonuçlar literatürdeki bulgular ile tutarlı bulunmuştur: politika faizlerindeki artışlar, hisse senedi fiyatlarını sektörlere göre değişen oranlarda düşürmektedir. Özellikle mali sektör endeksinin diğer sektörlerle göre politika faizlerinden daha fazla etkilenmesinin nedeni bu endekste yer alan firmaların faize duyarlılıklarının diğer firmalara göre daha yüksek olmasıdır. Çalışma Türkiye’de para politikasından sermaye piyasalarına bir aktarım olduğu konusunda oldukça güçlü bulgular sunmuştur.

Duran ve diğ. (2012) tarafından yapılan bir diğer çalışma ise Türkiye’de para politikası kararlarının hisse senetlerinin ve hazine tahvillerinin getirileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Heteroskedastisite temelli GMM yönteminin kullanıldığı çalışmadan elde edilen bulgular para politikası aktarım mekanizmasının gelişmekte olan ülkelerdeki aktarım mekanizmaları ile paralellik gösterdiğini ifade etmiştir.

Faiz koridoru dönemini ele alan tek çalışma Küçükkocaoğlu ve diğ. (2013) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada yazarlar Türkiye’deki para politikası dönemini 2010 yılında yaşanan politika değişimini baz alarak geleneksel ve geleneksel olmayan para politikası dönemleri olarak ikiye ayırmışlardır. 2010 yılındaki değişiklik öncesi dönemi ifade eden geleneksel para politikası döneminde merkez bankası faiz kararlarının gerek İMKB genel endeksi gerekse de bireysel bankaların hisse senetlerinin getirileri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. 2010 yılındaki değişimin sonrasındaki dönemi ifade eden geleneksel olmayan para politikası döneminde ise para politikası kararları ile hisse senetlerinin getirileri arasındaki bağıntıyı koptuğuna dair bulgu, bu çalışmanın en ilginç bulgusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yazarlar ilişkide meydana gelen zayıflamanın nedeni olarak para politikası karar günlerinin dışında diğer günlerin de varlık piyasaları açısından önemli günler haline dönüştüklerine dikkat çekmişlerdir.

Yukarıda ifade edilen çalışmaların tamamı, hisse senedi getirilerinde meydana gelen değişimlerin açıklayıcısı olarak para politikası kurulu kararlarını ve bu kararlarda alınan politika faizi değişikliklerini bağımsız değişken olarak kullanmaktadırlar. Oysa ki Türkiye ekonomisinde 2010 yılının ortasından bu yana izlenmekte olan yeni politika bileşiminde hisse senedi gibi alternatif menkul kıymetlerin getirilerini etkileyen mekanizmanın, faiz koridorunun üst ve alt sınırı olması beklenmektedir. Bu nedenle çalışmamızın diğer çalışmalardan farkı, politika faizi dışında faiz koridorunun üst ve alt sınırının açıklayıcı değişken olarak modelde yer almasıdır. Ayrıca Küçükkocaoğlu ve diğ. (2013) çalışmasından farklı olarak bağımlı değişken olarak bireysel bankaların hisse senetlerinin getirileri yerine hisse senedi endekslerinden mali endeks, hizmet endeksi, sınai endeks ve teknoloji endeksi gibi endeks değerlerinin yer alması benimsenmiştir. Bu sayede faiz koridorunun üst ve alt sınırının bu endeks değerlerinden hangisi veya hangileri üzerinde bir etkiye sahip olduğu sorusunun cevabı verilmeye çalışılacaktır.

### 3. AMPİRİK ANALİZ

Bu bölümde çalışmanın temelini oluşturan temel soru cevaplanmaya çalışılacaktır: Faiz koridorunun üst ve alt sınırının hisse senetlerinin getirileri üzerinde bir etkisi var mıdır? Bu sorunun cevabı çeşitli hisse senedi endeksleri kullanılarak verilmeye çalışılacaktır. Faiz

koridoru ile hisse senetlerinin getirileri arasında bir ilişki çıkması, para politikasının alternatif getiri kanallarını harekete geçirerek sermaye hareketlerini etkilemede başarı sağlayabildiği anlamına gelecektir.

### 3.1. Veri Seti

Ampirik analizde kullanılacak veriler Mayıs 2010 – Kasım 2014 dönemini kapsamaktadır. Çalışmanın Mayıs 2010 tarihinden itibaren başlatılmasının sebebi, faiz koridoru uygulamasının 20 Mayıs 2014 tarihindeki para politikası kurulu toplantısı sonrasında uygulanmaya başlamış olmasıdır. Çalışmada kullanılacak faiz oranına ilişkin veriler, faiz koridorunun üst sınırı (gecelik borç verme faiz oranı) ve alt sınırıdır (gecelik borç alma faiz oranı). Kara (2012) tarafından yapılan çalışmada koridorun üst sınırının bankaların kredi faiz oranlarını alt sınırının ise yine bankaların mevduat faiz oranlarını belirleme kabiliyetinde olduğu tespit edildiği için üst ve alt sınır faiz değerlerini temsilen sırasıyla aylık bazda bireysel kredi faiz oranları ve vadeli mevduat faiz oranları kullanılmıştır. Hisse senetlerine ilişkin olarak ise Borsa İstanbul (BİST) Tüm Endeksi, BİST 100 Endeksi ve alt sektörlerden hizmet endeksi, mali endeks, sınai endeks, teknoloji endeksi ele alınmıştır. Ayrıca alternatif varlıkların getirilerini test etmek amacıyla Euro ve ABD Doları'ndan oluşan bir döviz sepeti de kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Veriler BİST ve TCMB'nin web sayfasından işgünü bazında temin edilmiştir. Örneklem dönemi, toplam 54 adet faiz kararı dönemini kapsamaktadır.

### 3.2. Yöntem ve Model

Çalışmada kullanılacak model, Rigobon ve Sack (2004) tarafından oluşturulan, para politikası kararlarının varlık fiyatları üzerindeki etkisini inceledikleri modeldir. Rigobon ve Sack (2004) kısa vadeli faizler ve diğer varlık fiyatları arasındaki ilişkiyi tahmin etme sürecinde iki temel problemin mevcut olduğuna işaret etmişlerdir. Bunlardan ilki kısa vadeli faizler ile diğer varlık fiyatlarında meydana gelen değişimlerin birbirlerinden eş-anlı olarak etkileyebildikleridir. Yani varlık fiyatları faiz oranlarından, faiz oranları da varlık fiyatlarından etkilenebilmektedir. Karşılaşılan ikinci problem ise gerek kısa dönem faizlerin gerekse de varlık fiyatlarının ekonominin genel görünümüne ve bununla ilişkili olarak risk primine birlikte tepki vermeleridir. Bu nedenle Rigobon ve Sack (2004) hem içsellik hem de dışlanmış değişken sorunlarının ortaya çıkabileceğine işaret etmiş ve bu sorunların çözümü için Genelleştirilmiş Hareketler Yöntemi (GMM) ile tahmin yapmanın daha uygun olacağını önermiştir. Bu çalışmada Rigobon ve Sack (2004) tarafından benimsenen yöntemi takibin, ekonometrik sağlamlık açısından uygun olduğu kanaatini taşımaktayız. Çalışmada ele alınan denklemler aşağıda belirtilmiştir.

$$\Delta i_t = \beta \Delta s_t + \theta \gamma x_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$\Delta s_t = \alpha \Delta i_t + \vartheta x_t + \omega_t \quad (2)$$

Burada  $\Delta i_t$  ve  $\Delta s_t$  sırasıyla faiz koridorunun üst (alt) sınırındaki ve hisse senedi fiyatındaki değişimi vermektedir. Koridorun üst (alt) sınırı ve hisse senedi fiyatları birbirlerinin eşanlı olarak etkileyebildikleri gibi döviz kurundaki değişim oranı gibi üçüncü değişkenlere de birlikte tepki verebilirler. Bu nedenle  $x_t$ , modelde yer alan ve bağımsız değişkeni etkileme kabiliyetine sahip olan diğer değişkenleri temsil etmektedir ki çalışmamız açısından döviz kurundaki değişim oranını ifade etmektedir. Bu değişken aynı zamanda örtük değişken olarak da ifade edilmektedir. Eşitlik 1 faiz koridoru tepki fonksiyonunu verirken, Eşitlik 2 hisse senedi fiyatlarının davranışını vermektedir. Eşitlik 1'de yer alan  $\varepsilon_t$  terimi para politikası şoklarına karşılık gelmekte, Eşitlik 2'de yer alan  $\omega_t$  terimi ise varlık piyasası



şokunu temsil etmektedir. Çalışmada her iki şokun birbirinden, döviz kuru değişim oranından ve kendi gecikmeli değerlerinden doğrusal olarak bağımsız oldukları varsayılmıştır. Bu varsayım, yukarıda da belirtildiği gibi içsellik ve dışlanmış değişken sorunlarının çözümüne olanak sağlamaktadır. Çalışmada amacımız hisse senedi fiyatlarının faiz koridorunun üst ve alt sınırına verdiği tepkiyi ölçmemize olanak sağlayan ve Eşitlik 2'de yer alan  $\alpha$  katsayısının tahminine dayanmaktadır.

Para politikasının hisse senedi fiyatlarındaki etkisini ölçmek için genellikle vaka çalışması (case study) yöntemi kullanılmaktadır. Faiz koridorunun üst ve alt sınırında meydana gelen değişimin etkisini ölçmek için de benzer yöntemi kullanmada herhangi bir sakınca olmayacağı kanaatindeyiz. Vaka çalışması, Eşitlik 2'ün faiz kararlarının açıklanması ile ortaya çıkan hisse senedi fiyatı değişimleri kullanılarak tahmin edilmesine denir. Vaka çalışması, faiz koridorunda değişiklik olduğu günlerde bu faiz değişimlerinin hisse senedi piyasasındaki değişime oranının sonsuz olduğu varsayımına dayanmaktadır. Başka bir ifade ile faiz koridorunun üst veya alt sınırında değişimin meydana geldiği gün içerisinde ortak şok ve hisse senedi fiyatlarında meydana gelecek şokların (dışlanmış değişken ve eşanlılık sorunlarının) faiz koridorunun üst veya alt sınırının değişim kararına etkisinin gözardı edilebilir olduğu kabul edilmektedir. Ancak koridorun üst ve/veya alt sınırının değiştirildiği günde hisse senedi piyasasında meydana gelen şokun ( $\omega_t$ ) ve ortak değişkenin ( $x_t$ ) varsansları sıfırdan farklı ise, vaka çalışması yöntemi ile tahmin edeceğimiz  $\alpha$  katsayısı sapmalı (biased) olacaktır.

Rigobon ve Sack (2004) tarafından geliştirilen ve değişen oynaklığa dayanan GMM yöntemi, yukarıda ifade ettiğimiz varsayıma gerek duymamakta, sadece para politikasında meydana gelen değişikliğin göreceli oynaklığının arttığını yeterli kabul etmektedir. Değişen oynaklığa dayalı GMM yönteminin daha esnek varsayımlara dayanması, vaka çalışmasına nazaran daha sağlam ve güvenilir tahminler sağlayacağı anlamına gelmektedir. Vaka analizlerinin temelini oluşturan varsayımların sağlanamaması durumunda ortaya çıkabilecek sapma durumu, yazarlar tarafından yapılan çalışmada aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

$$E(\hat{\alpha}) = \alpha + (1 - \alpha\beta) \frac{\beta\sigma_w + (\beta + \gamma)\sigma_x}{\sigma_\varepsilon + \beta^2\sigma_w + (\beta + \gamma)^2\sigma_x} \quad (3)$$

Faiz koridorunun üst ve/veya alt sınırının değiştiği günde, bir gün öncesine göre  $\alpha$ ,  $\beta$  ve  $\gamma$  katsayılarının değişmediği ve aşağıda belirtilen koşulların sağlandığı varsayımları altında GMM tahminlerinin sapmasız sonuçlar sağlayacağı belirtilmiştir.

$$\begin{aligned} \sigma_\varepsilon &> \sigma_\varepsilon^* \\ \sigma_w &= \sigma_w^* \\ \sigma_z &= \sigma_z^* \end{aligned} \quad (4)$$

Burada koridor faiz kararlarının açıklanmasından bir gün önceki katsayılar yıldız ile işaretlenmiştir. Bir diğer deyişle, koridor faiz değişim kararlarının açıklandığı günlerde para politikası şokunun varyansının diğer günlere nazaran daha yüksek olduğu, modelde yer alan diğer iki değişkenin şoklarının varyanslarının ise bir gün öncesine göre sabit kaldığı kabul edilmektedir. Rigobon (2003) tarafından yapılan bir diğer çalışma, bu varsayımlardan yola çıkarak bu iki farklı gün seti için elde edilen kovaryans matrislerinin birbirleriyle karşılaştırılmalarından hareket etmekte ve GMM yöntemi koridor faiz kararlarının

açıklandığı günlerde kovaryans matrisinde diğer günlere göre oluşan değişimi aşağıdaki şekilde ele alınmaktadır.

$$\Delta\Omega = \Omega - \Omega^* = \lambda \begin{bmatrix} 1 & \alpha \\ \alpha & \alpha^2 \end{bmatrix}$$

Burada  $\Omega$  terimi kovaryans matrisini ifade etmektedir ve eşitlikte yer alan  $\lambda$  terimi aşağıdaki biçimde tanımlanmaktadır.

$$\lambda = \frac{(\sigma_\varepsilon - \sigma_\varepsilon^*)}{(1 - \alpha\beta)^2}$$

Buradaki  $\lambda$  katsayısı, koridor faiz kararlarındaki değişikliklerin oynaklığındaki değişimin derecesini hesaplamaya yarayan bir katsayıdır. Bu katsayıyı kullanarak değişen oynaklığın  $\alpha$  değerini tahmin etmeye yeterli düzeyde değişip değişmediği test edilebilir. Bunun için  $\lambda$  değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması beklenmektedir. Bu çalışmada uygulanan GMM yöntemi, ilgi duyulan parametrenin değişik şekillerde tahmin edilmesine izin vermektedir. GMM yönteminde üç hareket koşulu kullanılmakta ancak iki katsayı tahmin edilmektedir ( $\alpha$  ve  $\lambda$  katsayıları). Bu nedenle GMM yöntemi, aşırı belirlenme kısıtı testleriyle modeli bir bütün olarak test etmemize de olanak sağlamaktadır.

### 3.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1 çalışmada kullanacağımız verilerin politika günlerinde ve diğer günlerde sahip olduğu tanımlayıcı istatistik değerlerini vermektedir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

	Faiz Koridoru Üst Sınırı	Faiz Koridoru Alt Sınırı	BİST Tüm Endeksi	BİST 100 Endeksi	BİST Hizmet Endeksi	BİST Sınai Endeksi	BİST Mali Endeksi	BİST Teknoloji Endeksi
<b>Ortalama</b>	-0.0012	-0.0029	0.0002	0.0001	0.0002	0.0003	0.0001	0.0002
<b>Medyan</b>	0.0000	0.0000	0.0006	0.0002	0.0002	0.0005	0.0001	0.0003
<b>Maksimum</b>	3.5000	3.5000	0.0292	0.0299	0.0221	0.0280	0.0335	0.0396
<b>Minimum</b>	-1.5000	-4.0000	-0.0472	-0.0480	-0.0421	-0.0495	-0.0491	-0.0561
<b>St. Sapma</b>	0.1344	0.1687	0.0063	0.0065	0.0054	0.0056	0.0076	0.0075
<b>Basıklık</b>	15.0692	-4.3203	-1.8191	-0.7071	-0.8253	-1.4833	-0.4761	-0.4968
<b>Eğiklik</b>	471.3211	488.1395	17.9063	7.8737	9.0698	14.8463	6.1481	9.4326
<b>JB Test İst.</b>	94333	10084	10084	11035	16948	46335	63880	18146
<b>Olasılık</b>	0.0000*	0.0000*	0.0000*	0.0000*	0.0000*	0.0000*	0.0000*	0.0000*
<b>Göz. Sayısı</b>	1028	1028	1028	1028	1028	1028	1028	1028

\*: %1 düzeyinde anlamlı

Tablo 1 incelendiğinde faiz koridorunun üst ve alt sınırındaki ortalama değişim oranlarının sırasıyla %-0.0012 ve %-0.0029 gibi çok düşük düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Bu değerlerin eksi olması, TCMB'nin daha çok faiz düşürdüğüne işaret etmekte, mutlak olarak değerlendirildiğinde ise TCMB'nin koridorun alt sınırını daha fazla değiştirdiğine işaret etmektedir. Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren hisse senetlerinin gruplar halinde ifade edildiği değerler incelendiğinde ise ortalamanın sıfır düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Maksimum ve minimum değerler incelendiğinde minimum değerlerin maksimum değerlerden daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bu durum hisse senetlerinin fiyatlarındaki ani değişimin aşağı yönde çok daha büyük olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 1'den elde edilen Jarque-Bera (JB) test istatistiği değerleri, çalışmada kullanılan tüm serilerin normal dağılıma sahip olduğu göstermektedir. Test değerlerinin oldukça yüksek

olması, tüm serilerin %1 düzeyinde anlamlılığa sahip olduğuna işaret etmektedir ki bu durum ekonometrik analiz açısından serilerin herhangi bir işleme tabi tutulmaksızın modelde kullanılabilmesi anlamına gelmektedir.

### 3.3. Bulgular

Faiz koridorunun üst ve alt sınırının değiştiği günlerde bu faiz oranları ile finansal piyasalar arasındaki etkileşimin, bu faizlerin değişmediği günlerde faiz oranları ile finansal piyasalar arasındaki etkileşimden daha büyük olması ( $\sigma_\varepsilon > \sigma_\varepsilon^*$ ) bize para piyasası ile hisse senedi piyasası arasındaki etkileşimi gösteren  $\alpha$  parametresinin GMM yöntemi ile tahmin edilmesinin mümkün olabileceğini göstermektedir. Ancak çalışmada karşılaştırma yapabilmek amacıyla ilk önce vaka çalışması ile tahmin yapılmış, daha sonra ise katsayılar sapmanın giderilmesine olanak veren değişen varyansa dayalı GMM Yöntemi ile tahmin gerçekleştirilmiştir. Bu sayede her iki modelden elde edilen katsayıların karşılaştırılması mümkün olabilmekte ve katsayıların sağlamlığı test edilmiştir.

Faiz koridoru üst sınırının hisse senedi piyasasında hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisine ilişkin vaka çalışması ile yapılan tahminden elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 2: Faiz Koridoru Üst Sınırının Hisse Senedi Fiyat Endesklerine Etkisine İlişkin Tahmin Sonuçları (Vaka Çalışması)

			Vaka Çalışması	
			Faiz Koridoru Üst Sınırının Katsayısı	Standart hata
			$\alpha$	$\sigma_\alpha$
<b>Model 1</b>	Bağımlı Değişkenler	BİST TÜM Endeksi	-0.26*	-0.65
<b>Model 2</b>		BİST 100 Endeksi	-0.35*	-0.70
<b>Model 3</b>		BİST Hizmet Endeksi	-0.30*	-0.85
<b>Model 4</b>		BİST Sınai Endeksi	-0.28*	-0.78
<b>Model 5</b>		BİST Mali Endeksi	-0.36*	-0.70
<b>Model 6</b>		BİST Teknoloji Endeksi	-0.21*	-0.61

\*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı vermektedir.

Faiz koridorunun üst sınırında meydana gelen değişikliğin hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisine ilişkin vaka çalışması yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları, koridorun üst sınırında meydana gelen artışların hisse senetleri fiyatlarında bir azalışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. BİST Tüm endeksine ilişkin tahmin sonuçlarını veren Model 1 ele alındığında  $\alpha$  katsayısının değerinin -0.26 olduğu ve %1 düzeyinde anlamlı çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre faiz koridorunun üst sınırında meydana gelecek %1'lik bir artış (azalış), Borsa İstanbul'da işlem gören tüm hisse senetlerinin fiyatlarında ortalama olarak yaklaşık %0.26'lık bir azalışa (artışa) neden olacaktır. Bir diğer deyişle, gecelik borç alma faiz oranı ile hisse senetlerinin fiyatları arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Aynı şekilde koridorun üst sınırında meydana gelecek %1'lik bir artış BİST 100 endeksinde yer alan en büyük 100 şirketin hisse senetlerinin fiyatlarında %0.35'lik bir azalışa sebep olmaktadır. Sektörler ayırımına bakıldığında ise faiz koridorunun üst sınırının en çok etkilediği sektörün mali sektör olduğu görülmektedir.  $\alpha$  katsayısının -0.36 olarak tahmin edildiği bu sektörü sırasıyla -0.30 ile hizmet sektörü, -0.28 ile sanayi sektörü ve -0.21 ile teknoloji sektörü izlemektedir.

Tablo 3: Faiz Koridoru Alt Sınırının Hisse Senedi Fiyat Endesklerine Etkisine İlişkin Tahmin Sonuçları (Vaka Çalışması)

			Vaka Çalışması	
			Faiz Koridoru Alt Sınırının Katsayısı	Standart hata
			$\alpha$	$\sigma_{\omega}$
<b>Model 7</b>	Bağımlı Değişkenler	BİST TİM Endeksi	-2.29*	-0.85
<b>Model 8</b>		BİST 100 Endeksi	-2.43*	-0.79
<b>Model 9</b>		BİST Hizmet Endeksi	-2.13*	-0.87
<b>Model 10</b>		BİST Sınai Endeksi	-2.68*	-0.99
<b>Model 11</b>		BİST Mali Endeksi	-2.86*	-0.77
<b>Model 12</b>		BİST Teknoloji Endeksi	-2.10*	-0.93

\*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı vermektedir.

Faiz koridorunun alt sınırında meydana gelen değişikliğin hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisine ilişkin vaka çalışması yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları yukarıda yapılan tahminden elde edilen değerlere paralel olarak koridorun alt sınırında meydana gelen azalışların hisse senetleri fiyatlarında bir artışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgu mevduat faizleri ile hisse senedi fiyatları arasında negatif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu anlamına gelmektedir. BİST Tüm endeksine ilişkin tahmin sonuçlarını veren Model 7 ele alındığında  $\alpha$  katsayısının değerinin -2.29 olduğu ve %1 düzeyinde anlamlı çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre faiz koridorunun alt sınırında meydana gelecek %1'lik bir artış (azalış), Borsa İstanbul'da işlem gören tüm hisse senetlerinin fiyatlarında ortalama olarak yaklaşık %-2.29'lük bir azalışa (artışa) neden olacaktır. Bir diğer deyişle, gecelik borç verme faiz oranı ile hisse senetlerinin fiyatları arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Aynı şekilde koridorun alt sınırında meydana gelecek %1'lik bir artış, BİST 100 endeksinde yer alan en büyük 100 şirketin hisse senetlerinin fiyatlarında %-2.43'lük bir değişikliğe sebep olmaktadır. Sektörler ayrımına bakıldığında ise faiz koridorunun alt sınırının en çok etkilediği sektörün yine mali sektör olduğu görülmektedir.  $\alpha$  katsayısının -2.86 olarak belirlendiği bu sektörü sırasıyla -2.68 ile sanayi sektörü, -2.13 ile hizmet sektörü ve -2.10 ile teknoloji sektörü izlemektedir.

Faiz koridorlarına verilen tepkilerin sektörel bazda farklılık göstermesinin iki nedeni olduğu düşünülmektedir. Bunlardan birincisi, farklı sektörlerde yer alan firmaların faiz oranına karşı duyarlılığının farklı olmasıdır. Örneğin, mali sektörde faaliyet gösteren firmaların ağırlıklı olarak ellerinde devlet iç borçlanma senedi (DİBS) bulundurmaları, bu firmaların faiz oranı değişikliklerine büyük oranda tepki vermesine neden olmaktadır. Teknolojik alanda faaliyet gösteren şirketlerin gelirleri ile daha çok elde edilen patentlere bağlı olduğu için bu firmaların faiz değişikliklerine daha düşük tepki vermeleri normal kabul edilebilmektedir. Farklılığın ikinci sebebi ise borsada yer alan sektörlerin hisse senedi piyasalarındaki derinliklerin farklı oluşudur. Sektörel işlem hacmi ile ölçülen derinliğin yoğun olduğu piyasalar faiz oranlarındaki değişimlere daha büyük tepkiler verirken, görece daha düşük yoğunluğa sahip olan piyasaların tepkisi daha düşük olabilmektedir. Özlü ve Yalçın (2010) tarafından yapılan ve mali olmayan firmaların finansal yapılarının, bu firmaların işlem gördüğü hisse senedi piyasaları üzerindeki etkisini inceleyen çalışmada elde ettikleri bulgular, çalışmada elde ettiğimiz bulgularla paralellik arz etmektedir.

Faiz koridoru üst sınırının hisse senedi piyasasında hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisine ilişkin değişen varyansa dayalı GMM ile yapılan tahminden elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4: Faiz Koridoru Üst Sınırının Hisse Senedi Fiyat Endesklerine Etkisine İlişkin Tahmin Sonuçları (Değişen Varyansa Dayalı GMM)

			Değişen Varyansa Dayalı GMM	
			Faiz Koridoru Üst Sınırının Katsayısı	Standart hata
			$\alpha$	$\sigma_{\omega}$
<b>Model 13</b>	Bağımlı Değişkenler	BİST TÜM Endeksi	-0.37*	-0.75
<b>Model 14</b>		BİST 100 Endeksi	-0.49*	-0.85
<b>Model 15</b>		BİST Hizmet Endeksi	-0.42*	-0.98
<b>Model 16</b>		BİST Sınai Endeksi	-0.30*	-0.92
<b>Model 17</b>		BİST Mali Endeksi	-0.49*	-0.87
<b>Model 18</b>		BİST Teknoloji Endeksi	-0.34*	-0.81

\*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı vermektedir.

Faiz koridorunun üst sınırında meydana gelen değişikliğin hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisine ilişkin değişen varyansa dayalı GMM yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları, tıpkı vaka çalışmasında olduğu gibi koridorun üst sınırında meydana gelen artışların hisse senetleri fiyatlarında azalışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. BİST Tüm endeksine ilişkin tahmin sonuçlarını veren Model 13 ele alındığında  $\alpha$  katsayısının değerinin -0.26'dan -0.37'ye yükseldiğini ve yine %1 düzeyinde anlamlı çıktığı göstermiştir. Buna göre faiz koridorunun üst sınırında meydana gelecek %1'lik bir artış (azalış), Borsa İstanbul'da işlem gören tüm hisse senetlerinin fiyatlarında ortalama olarak yaklaşık %0.37'lik bir azalışa (artışa) neden olacaktır. Gecelik borç alma faiz oranı ile hisse senetlerinin fiyatları arasındaki ters yönlü ilişki, tahmin yöntemi değişmesine karşın yine ters yönde tespit edilmiştir. Koridorun üst sınırında meydana gelecek %1'lik bir artış BİST 100 endeksinde yer alan en büyük 100 şirketin hisse senetlerinin fiyatlarında %0.49'luk bir azalışa sebep olmaktadır. Sektörler ayırımına bakıldığında ise faiz koridorunun üst sınırının en çok etkilediği sektörün yine mali sektör olduğu görülmektedir.  $\alpha$  katsayısının -0.49 olarak tahmin edildiği bu sektörü sırasıyla -0.42 ile hizmet sektörü, -0.34 ile teknoloji sektörü ve -0.30 ile sanayi sektörü izlemektedir.

Tablo 5: Faiz Koridoru Alt Sınırının Hisse Senedi Fiyat Endesklerine Etkisine İlişkin Tahmin Sonuçları (Değişen Varyansa Dayalı GMM)

			Değişen Varyansa Dayalı GMM	
			Faiz Koridoru Alt Sınırının Katsayısı	Standart hata
			$\alpha$	$\sigma_{\omega}$
<b>Model 19</b>	Bağımlı Değişkenler	BİST TÜM Endeksi	-3.12*	-0.95
<b>Model 20</b>		BİST 100 Endeksi	-3.12*	-0.99
<b>Model 21</b>		BİST Hizmet Endeksi	-3.09*	-0.97
<b>Model 22</b>		BİST Sınai Endeksi	-2.99*	-1.12
<b>Model 23</b>		BİST Mali Endeksi	-3.22*	-0.88
<b>Model 24</b>		BİST Teknoloji Endeksi	-2.57*	-1.03

\*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı vermektedir.

Faiz koridorunun alt sınırında meydana gelen değişikliğin hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisine ilişkin değişen varyansa dayalı GMM yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları da, vaka yöntemiyle yapılan çalışmada olduğu gibi koridorun alt sınırında meydana gelen değişikliklerin hisse senetleri fiyatlarında azalışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgu mevduat faizleri ile hisse senedi fiyatları arasında bulunan negatif yönlü ilişkinin devam ettiği anlamına gelmektedir. BİST Tüm endeksine ilişkin tahmin sonuçlarını veren Model 19 ele alındığında  $\alpha$  katsayısı değerinin -3.12 olduğu ve %1 düzeyinde anlamlı

çıkacağı tespit edilmiştir. Buna göre faiz koridorunun alt sınırında meydana gelecek %1'lik bir artış (azalış), Borsa İstanbul'da işlem gören tüm hisse senetlerinin fiyatlarında ortalama olarak yaklaşık %-3.12'lik bir azalışa (artışa) neden olacaktır. Yani gecelik borç verme faiz oranı ile hisse senetlerinin fiyatları arasında ters yönlü bir ilişki yeni tahmin yöntemiyle daha da güçlenmiştir. Aynı şekilde koridorun alt sınırında meydana gelecek %1'lik bir artış, BİST 100 endeksinde yer alan en büyük 100 şirketin hisse senetlerinin fiyatlarında yine %-3.12'lik bir değişikliğe sebep olmaktadır. Sektörler ayırımına bakıldığında ise faiz koridorunun alt sınırının en çok etkilediği sektörün yine mali sektör en az etkilenenin ise -2.77 ile teknoloji sektörü olduğu rapor edilmelidir.

Hisse senedi piyasası için elde edilen sonuçların her iki yöntemle de hem yön olarak aynı tahmin edilmesi hem de büyüklük olarak değerlerin birbirine yakın olmaları, tahmin edilen katsayı sonuçlarının safi istatistiksel bir bulgu olmadıklarını göstermektedir. Bu bulgular, Türkiye'de faiz koridorunun üst ve alt sınırında meydana gelen değişikliklerin para politikası aktarımının ilk adımını oluşturan mali piyasalara aktarılabildiğini ve bunun sermaye piyasalarında kuvvetli bir şekilde hissedildiğini göstermektedir.

## 5. SONUÇ

Para politikası kararlarının nihai iktisadi hedefler üzerinde etkili olması, para politikası aktarım kanallarının beklenen ve hedeflenen doğrultuda işlemesi ile mümkündür. Ekonominin karmaşık yapısı gereği çok sayıda para politikası aktarım kanalının olması, bu kanalların her birinin ayrıntılı bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. Bu nedenle bu çalışmada para politikası kararları ile en önemli aktarım kanallarından birini oluşturan hisse senedi piyasası arasındaki ilişki incelenmiştir.

Para politikası kararlarının hisse senetlerinin getirileri üzerindeki etkileri incelenirken literatürde çokça kullanılan vaka çalışmasının yanında değişen oynaklığa dayalı GMM yöntemi de kullanılmıştır. Vaka çalışması, faiz koridorunda değişiklik olduğu günlerde bu faiz değişimlerinin hisse senedi piyasasındaki değişime oranının sonsuz olduğu varsayımına dayanmaktadır. Değişen oynaklığa dayanan GMM yöntemi ise yukarıda ifade edilen varsayım gerektirmemekte, sadece para politikasında meydana gelen değişikliğin görece oynaklığının arttığını yeterli kabul etmektedir.

Faiz koridorunun üst sınırında meydana gelen değişikliğin hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisine ilişkin vaka çalışması yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları, koridorun üst sınırında meydana gelen artışların hisse senetleri fiyatlarında bir azalışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sektörler ayırımına bakıldığında ise faiz koridorunun üst sınırının en çok etkilediği sektörün mali sektör olduğu tespit edilmiş, bu sektörü sırasıyla hizmet sektörü, sanayi sektörü ve teknoloji sektörü izlemiştir. Faiz koridorunun alt sınırında meydana gelen değişikliğin hisse senedi fiyatları üzerindeki etkisine ilişkin vaka çalışması yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları da koridorun alt sınırında meydana gelen artışların hisse senetleri fiyatlarında bir azalışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgu mevduat faizleri ile hisse senedi fiyatları arasında negatif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu anlamına gelmektedir. Sektörler ayırımına bakıldığında ise faiz koridorunun alt sınırının en çok etkilediği sektörün yine mali sektör olduğu görülmüş, bu sektörü sırasıyla sanayi sektörü, hizmet sektörü ve teknoloji sektörü takip etmiştir.

Değişen varyansa dayalı GMM yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları da vaka çalışmasında olduğu gibi koridorun üst sınırında meydana gelen artışların hisse senetleri fiyatlarında azalışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgu, tahmin yöntemi değişmesine karşın değişkenler arasındaki ilişkinin yine ters yönde tespit edildiğini göstermiştir. Sektörler

ayırımına bakıldığında ise faiz koridorunun üst sınırının en çok etkilediği sektörün yine mali sektör olması, çalışmanın yöntemine sağlamlık testi sağlamıştır. Faiz koridorunun alt sınırında meydana gelen değişikliğin etkisine ilişkin değişen varyansa dayalı GMM yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları da, vaka yöntemiyle yapılan çalışmada olduğu gibi negatif yönlü ilişkinin mevcudiyetine ulaşmıştır. Sektörler ayırımına bakıldığında ise faiz koridorunun alt sınırının en çok etkilediği sektörün yine mali sektör en az etkilenenin ise teknoloji sektörü olduğu belirlenmiştir.

Hisse senedi piyasası için elde edilen sonuçların her iki yöntemle de hem yön olarak aynı tahmin edilmesi hem de büyüklük olarak değerlerin birbirine yakın olmaları, tahmin edilen katsayı sonuçlarının safi istatistiksel bir bulgu olmadıklarını göstermiştir. Bu bulgular, Türkiye’de faiz koridorunun üst ve alt sınırında meydana gelen değişikliklerin para politikası aktarımının ilk adımını oluşturan mali piyasalara aktarılabilirliğini ve bunun sermaye piyasalarında kuvvetli bir şekilde hissedildiğini göstermiştir.

#### KAYNAKÇA

- ALPER, K., KARA, A.H. ve YÖRÜKOĞLU, M. (2012). “Rezerv Opsiyonu Mekanizması”, TCMB Ekonomi Notları 12(28)
- ANDERSSON, M. (2007). Using Intraday Data to Gauge Financial Market Responses to FED and ECB Monetary Policy Decisions, ECB Working Paper, No. 726
- BAŞÇI, E. VE KARA, H. (2011). "Finansal istikrar ve para politikası," İktisat İşletme ve Finans 26(302)
- BERNANKE, B. VE BLINDER, A. (1992). “The Federal Funds Rate and the Channels of Monetary Transmission”, The American Economic Review 82(4)
- BERNANKE, B. VE GERTLER, M. (1995). “Inside the Black Box: The Credit Channel of Monetary Policy Transmission”. NBER Working Paper, No. 5146
- BERNANKE, B. VE KUTTNER, K. (2005). “What Explains the Stock Market’s Reaction to Federal Reserve Policy?”, The Journal of Finance 60(3)
- BERNANKE, B. VE MISHKIN, F.S. (1999). “Inflation Targeting: A New Framework for Monetary Policy?”, Journal of Economic Perspectives 11(2)
- BERNANKE, BEN VE KUTTNER, K. (2003). “What explains the stock market's reaction to the federal reserve policy?”, Staff Report, Federal Reserve Bank of New York, No. 174
- BOHL, M.T., SIKLOS, P.L. VE SONDERMANN, D. (2008). “European Stock Markets and the ECB's Monetary Policy Surprises”, International Finance 11(2)
- BOMFIN, A. VE RUDEBUSCH, G. (2000). “Opportunistic and Deliberate Disinflation Under Imperfect Credibility”, Journal of Money Credit and Banking 32
- BOYD, J.H., JAGANNATHAN, R. VE HU, J. (2001). “The Stock Market’s Reaction to Unemployment News: Why Bad News Is Usually Good For Stocks”, NBER Working Paper 8092
- CLARIDA, R., GALI, J. VE GERTLER, M. (1998). “Monetary Policy Rules in Practice: Some International Evidence”, European Economic Review 42(6)

- CRAINE, R. VE MARTIN, V. (2003). "Monetary Policy Shocks and Security Market Responses", Unpublished Manuscript, University of California at Berkeley
- DENNIS W.J. VE CHUN-LI, T. (2010). "Monetary Policy and Stock Returns: Financing Constraints and Asymmetries in Bull and Bear Markets", *Journal of Empirical Finance* Volume 17(5)
- DURAN, M., ÖZCAN, G., ÖZLÜ, P. VE ÜNALMIŞ, D. (2012) "Measuring the impact of monetary policy on asset prices in Turkey", *Economics Letters* 114
- DURAN, M., ÖZLÜ, P. VE ÜNALMIŞ, D. (2010) "TCMB Faiz Kararlarının Hisse Senedi Piyasaları Üzerine Etkisi", *Central Bank Review*, 10(2)
- FAIR, R.C. (2006). "Events That Shook the Market", *The Journal of Business* 75(2)
- FRIEDMAN, M. (1968). "The Role of Monetary Policy", *The American Economic Review* 58(3)
- GALI, J., VE GERTLER, M. (1999). "Inflation dynamics: A structural econometric analysis", *Journal of monetary Economics*, 44(2)
- GÜRKAYNAK R., LEVIN A. T. VE SWANSON, E.T. (2006), "Does Inflation Targeting Anchor Long-Run Inflation Expectation? Evidence from Long-Term Bond Yields in the US, UK and Sweden", *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper* 09.
- GÜRKAYNAK, R., SACK, B. VE SWANSON, E. (2005). "Do Actions Speak Louder Than Words? The Response of Asset Prices to Monetary Policy Actions and Statements", *International Journal of Central Banking* 12(2)
- INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF). (2013). "Unconventional Monetary Policies: Recent Experiences and Prospects", *IMF Releases*
- KARA, A.H. (2012). "Monetary Policy in Turkey After the Global Crisis," *Working Papers* 1217, Research and Monetary Policy Department, Central Bank of the Republic of Turkey.
- KARA, A.H. (2012). "Monetary Policy in Turkey After the Global Crisis," *Working Papers* 1217, Research and Monetary Policy Department, Central Bank of the Republic of Turkey.
- KUTTNER, K.N. (2001). "Monetary Policy Surprises and Interest Rates: Evidence from the Fed Funds Futures Market", *Journal of Monetary Economics*, 47 (3)
- KÜÇÜKKOCAOĞLU, G., ÜNALMIŞ, D. VE ÜNALMIŞ, İ. (2013). "How do banks' stock returns respond to monetary policy committee announcements in Turkey? Evidence from traditional versus new monetary policy episodes", *Economic Modelling* 35
- LEAVEN, L. VE TONG, H. (2010). "US Monetary Shocks and Global Stock Prices", *IMF Working Paper*, No: 20/278
- LEVIN, A. T., NATALUCCI, F. M. VE PIGER, J. M. (2004). "The Macroeconomic Effects of Inflation Targeting", *Federal Reserve Bank of St. Louis Review* 86(4)
- OKUN, A.M. (1962). "Potential GNP: Its Measurement and Significance" in *Proceeding of the Business and Economic Statistics Section*



- ÖZLÜ, P. AND YALÇIN, C., (2010). Firma ticari borçları ve kredi aktarım mekanizması. CBRT Economic Notes. No. 10/03
- PATELIS, A.D. (1997). "Stock Return Predictability and the Role of Monetary Policy", *The Journal of Finance* 52(5)
- PAUL A.S. VE SOLOW, R.M. (1960). "Problem of Achieving and Maintaining A Stable Price Level: Analytical Aspect of Anti Inflation Policy", *The American Economic Review* 50(2)
- PHILLIPS, W.A. (1958). "The Relationship Between Unemployment and The Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom: 1861-1957", *Economica* 25(1)
- POOLE, W., RASCHE, R. VE THORNTON, D. (2002). Market Anticipations of Monetary Policy Actions. Federal Reserve Bank of St. Louis Review, 84
- RIGOBON, R. VE SACK, B. (2002). "The Impact of Monetary Policy on Asset Prices". Finance and Economics Discussion Series 2002-4. Board of Governors of the Federal Reserve System
- RIGOBON, R., VE SACK, B. (2003). "Measuring the Reaction of Monetary Policy to the Stock Market", *Quarterly Journal of Economics* , 118
- SCHARLER, J. (2008). "Bank Lending and the Stock Market's Response to Monetary Policy Shocks", *International Review of Economics and Finance* 17(3)
- SVENSSON, L.E.O. (1997). "Inflation Forecast Targeting: Implementing and Monitoring Inflation Targets", *European Economic Review* 41(6)
- ŞİMŞEK, M., BAYRAKTAR, F. VE SEKMEN, F. (2010). "Kalkınma Bankası AŞ, Ekonomik Gelişmeler Özet Değerlendirme Raporu", Kasım 2010
- TAYLOR, J. (1993). "Discretion Versus Policy Rules in Practice", *Carnegie – Rochester Conference Series on Public Policy* 39
- TCMB (2007). "Bankamız Kanunu'nun 42. Maddesi Uyarınca Hükümete Gönderilen Açık Mektup", (2007). TCMB Duyuruları, Basın Duyuruları, 2007, 22.01.2007, (2007-03)
- TCMB (2008). "Bankamız Kanunu'nun 42. Maddesi Uyarınca Hükümete Gönderilen Açık Mektup", (2008). TCMB Duyuruları, Basın Duyuruları, 2008, 31.01.2008, (2008-04)
- TCMB (2009). "Bankamız Kanunu'nun 42. Maddesi Uyarınca Hükümete Gönderilen Açık Mektup", (2009). TCMB Duyuruları, Basın Duyuruları, 2009, 26.01.2009, (2009-06)
- TCMB (2012). "Bankamız Kanunu'nun 42. Maddesi Uyarınca Hükümete Gönderilen Açık Mektup", (2012). TCMB Duyuruları, Basın Duyuruları, 2012, 31.01.2009, (2012-10)
- YÜNCİHAN GÜRCÜLER, H.B. VE ÖĞÜNÇ, F. (2015). "Firma Maliyet Yapısı ve Maliyet Kaynaklı Enflasyon Baskıları", TCMB Çalışma Tebliği

## TÜRKİYE'DE ACİL DURUM VE DOĞAL AFETLERDE SUNULAN SAĞLIK HİZMETLERİNİN FİNANSMANI

## THE HEALTH CARE FINANCING PRESENTED IN EMERGENCY AND NATURAL DISASTERS IN TURKEY

Doç. Dr. Hilmi ÜNSAL\*  
Dr. Selin ERTÜRK ATABEY\*\*

### ÖZ

*Acil durum ve doğal afetlerde en çok ihtiyaç duyulan hizmetlerin başında sağlık hizmetleri gelmektedir. Doğal afet ve acil durumlarda gerekli olan sağlık hizmetleri; ilk yardım, koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetleridir. Olağanüstü dönemlerde gerekli olan sağlık hizmetlerinin finansmanı büyük ölçüde kamu kesimi tarafından karşılanmaktadır. Bu çalışmanın konusu, Türkiye'de acil durum ve doğal afetlerde sunulan sağlık hizmetlerinin finansmanının incelenmesidir. Bu bağlamda öncelikle konuya ilişkin teorik açıklamalar yapılacak, ardından Türkiye'de son dönem yaşanan iki büyük deprem olan Marmara ve Van Depremlerinde sunulan sağlık hizmetleri ve finansmanı incelenecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Acil Durum, Doğal Afet, Sağlık Hizmeti, Sağlık Hizmetinin Finansmanı ve Türkiye.

**Jel Kodları:** H3, H41, I1.

### ABSTRACT

*An emergencies and natural disasters comes one of the most needed health care services. Necessary in natural disasters and emergency medical services; first aid, preventive health services, treater health services and rehabilitated health services. This is necessary during extraordinary periods health care is financed by the state. The subject of this study was to investigate the financing of health services provided in emergency and natural disasters in Turkey. In this context theoretical explanations on the matter after recently experienced two largest earthquakes the health services and financing needed in the Marmara Earthquake and in the Van Earthquake.*

**Keywords:** Emergency, Natural Disaster, Health Care Services, Financing of Health Care and Turkey.

**Jel Codes:** H3, H41, I1.

## 1. GİRİŞ

Bir olayın acil durum veya afet olarak kabul edilebilmesi için dikkate alınan ana unsur, doğal afetin veya acil durumun yerleşim yerlerinde meydana gelmesi ve sosyo-ekonomik yapıyı etkilemesidir. Acil durum ve doğal afetlerde en çok ihtiyaç duyulan hizmetlerden biri de sağlık hizmetleridir.

Özellikle metropol kentlerde yaşanan doğal afetlerin sonucunda ortaya çıkan sağlık sorunları ve sağlık hizmetlerine duyulan ihtiyaç daha yoğun ve karmaşık olmaktadır. Zira nüfusun fazlalığı, ekonomik faaliyetlerin yaygınlığı ve beşeri sermayenin fazlalığı gibi etkenler sağlık hizmetlerinin miktar ve bileşimini de etkilemektedir. Sakat kalanların tedavisi, kimsesiz

\* Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, [unsal.hilmi@gmail.com](mailto:unsal.hilmi@gmail.com)

\*\* Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, [selinerturk@gazi.edu.tr](mailto:selinerturk@gazi.edu.tr)

kalanların rehabilitesi ve afet sonrası ortaya çıkan salgın hastalıklar, sunulması gereken hizmetler arasında yer almaktadır.

Türkiye’de özellikle depremler başta olmak üzere doğal afetler sık yaşanmaktadır. Yaşanan her acil durum ve doğal afet, yeni sağlık hizmetlerini ortaya çıkartmaktadır. Sağlık hizmetlerinin finansmanı, mali kaynak gereksinimini artırmaktadır. Afet yönetiminin finansman boyutunun bir bileşeni olan Türkiye’de doğal afet dönemlerinde ortaya çıkan sağlık hizmetlerinin finansmanı, bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

## 2. AFETLER VE SAĞLIK HİZMETLERİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Doğal afetler ile sağlık hizmetlerinin bağlantısını kurabilmek için öncelikle çalışmada doğal afetlerin ve sağlık hizmetlerinin kavramsal çerçevesi sınırlandırılarak bu kavramların literatürde kabul görmüş tanımlamaları ve çeşitleri incelenecektir.

### 2.1. Doğal Afet Tanımı ve Çeşitleri ile Afet Kavramı ve Afet Envanteri

Literatürde doğal afet ve afet tanımında mutlak ve kesin bir uzlaşma olamamasından ötürü çok sayıda doğal afet tanımı yer almaktadır. Levitt’e göre afet “*depremler, kasırgalar, hortumlar, uçak kazaları, patlamalar ve büyük çapta bombalar gibi çok sayıda yaralanma ve ölümlerle beraber çok büyük ve önemli fiziksel tahriplerle sonuçlanan olaylardır.*” (Levitt, 1997:41)

Parker ve Handmer’e göre afet “*teknolojik sistemlerin başarısızlığından kaynaklanan insan topluluklarının ya da doğal çevrelerin müdahale etme kapasitelerini geçici olarak sekteye uğratan ve büyük ölçekte hasar, ekonomik kayıp, ruhsal çöküntü, yaralanma ve can kaybına neden olan alışılmadık doğal veya insan yapımı olaylardır.*” (Parker, 1992:46)

Literatürde yer alan bir diğer tanıma göre doğal afet; “*Doğa kaynaklı veya insanların neden olduğu bir toplumun normal işleyişini etkileyen ve toplumun yalnızca kendi kaynaklarını kullanarak önleme becerisinin ötesindeki, geniş boyutlu insan, materyal, çevresel kayıplara yol açarak bozan, felaket derecesindeki olaydır.*” (UKKDF, 2001:32)

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, yaşanan bir olumsuz durumun afet kabul edilebilmesi için bu durumdan insanların ekonomik, sosyal, hayati veya psikolojik olarak olumsuz etkilenmeleri gerekmektedir. Yıkıcı bir tabiat olayının insan hayatını etkilemeyecek bir mekanda meydana gelmesi, olayın afet olarak nitelendirilmesine yetmemektedir. Şöyle ki açık denizde meydana gelen bir çökme aslında bir doğal afet iken bunun insan hayatında can ve mal kaybı yaratmaması sonucunda ekonomik, sosyal ve psikolojik bir olumsuzluğa neden olmamasından ötürü doğal afet olarak tanımlanmamaktadır.

Afet sınıflandırmaları incelendiğinde literatürde yine bir birlik bulunmamaktadır. Doğal afetlerin etkilerinin büyüklükleri dikkate alınarak yapılan sınıflandırmada büyük, orta ve küçük olarak ifade edilmektedir. (Akar, 2013b: 187)

Diğer bir sınıflandırma ise doğal afetleri içsel ve dışsal olarak tasniflemektedir. İçsel doğal afetler, toplumun bir bölümü için maddi kazançlar ve sosyal memnuniyeti tahakkuk ederken diğerlerinin uğradığı, biyolojik, ekonomik ve psiko-sosyal zararlara yönelik bir süreci ifade etmektedir. Dışsal doğal afetler ise, yaralanma ve yıkım ya da sosyal yapının ve toplumun temel işlevinin bozulması gibi toplumun ciddi tehlike deneyimleri ve paylaşımlarına yönelik olayları ifade etmektedir. (Moe ve Pathranarakul, 2006:399)

Afetler Epidemiyolojisi Araştırma Merkezi’nin (CRED) sınıflandırmasında ise afetler büyük, orta ve küçük olarak kategorize edilmektedir. Burada afet sınıflandırması

yapılabilmesi için ölümlerin sayısı, etkilenen insanlar ve ekonomik zararların yüzdelik ve frekans dağılımına göre büyüklük eşik değerleri tespit edilmektedir. (Sapir vd, 2004:21) Örneğin heyelanın insanlığa etkisi genellikle sel ve fırtınadan daha sınırlıdır. Doğal afetin meydana geldiği bölge daha önemlidir öyle ki gelişmiş ülkelerde doğal afetin etkisi gelişmekte olan ülkelere göre daha düşüktür. Ölenlerin sayısı 5'e eşit ya da daha düşükse, etkilenen insan sayısı 1.500'den fazla ya da eşitse veya bildirilen ekonomik zararın miktarı 2003 yılına uyarlanmış olarak 8 milyon ABD Dolarına eşit ya da daha az ise "küçük" doğal afet olarak adlandırılmaktadır. Ölenlerin sayısı 50'ye eşit ya da daha fazla ise veya etkilenen insan sayısı 150.000'e eşit ya da daha fazla ise ya da bildirilen ekonomik zararın miktarı 2003 yılına uyarlanmış olarak 200 milyon ABD Dolarına eşit ya da daha fazla ise "büyük" doğal afet olarak nitelendirilmektedir. (Sapir vd., 2004:22)

Yabancı Afet Yardım Ofisi'nin (OFDA) doğal afet sınıflandırmasına göre ise etkilenen insan sayısının 100.000'den fazla ve ölenlerin 50'den fazla olması durumunda doğal afet "büyük" olarak sınıflandırılabilir. (Sapir vd., 2004:22)

Uluslararası Para Fonunun doğal afeti büyük olarak sınıflandırabilmesi için ülke nüfusunun en az yarısının etkilenmesi ya da ekonomik hasarın ülke GSYH yüzdesinin en az yarısını etkilemesi veya 10.000 kişide 1'den fazla kişinin ölmesi gerekmektedir. (Sapir vd., 2004:22)

Yukarıda farklı şekilde sınıflandırılmaları yapılan doğal afete yönelik daha fazla sınıflandırma ve daha fazla tanımlama yapmak mümkündür. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi mutlak bir doğal afet tanımı olmadığı gibi yine net ve tek bir doğal afet sınıflandırması da bulunmamaktadır. Bu bağlamda literatürde genel kabul görmüş doğal afetlerin neler olduğu Tablo 1'de ifade edilmektedir.

Tablo 1: Doğal Afetlerin Sınıflandırılması

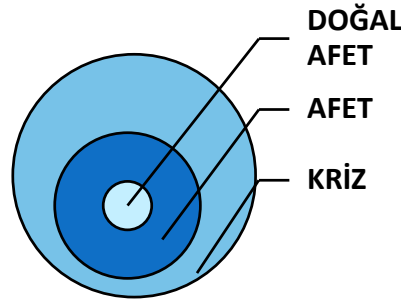
Jeofiziksel Olaylar	Meteorolojik Olaylar	Hidrolojik Olaylar	İklimsel Olaylar
Deprem	Fırtınalar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tropik Fırtınalar</li> <li>• Ekstra Tropik Fırtınalar</li> <li>• Yerel Fırtınalar</li> </ul>	Sel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nehir</li> <li>• Ani Su Baskını</li> <li>• Fırtına Dalgası</li> </ul>	Olağanüstü Sıcaklık <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sıcak Hava Dalgası</li> <li>• Donma</li> <li>• Aşırı Kış Koşulları</li> </ul>
Volkanik Patlamalar		Kütleli Hareketler (ıslak) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Göçük</li> <li>• Heyelan</li> <li>• Çığ</li> <li>• Çökme</li> </ul>	Kuraklık
Kütleli Hareketler (kuru) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Göçük</li> <li>• Heyelan</li> <li>• Çökme</li> </ul>			Söndürülmesi Güç Yangın

**Kaynak:** NATCATSERVICE, (2011), "Natural Catastrophe Know-How For Risk Management and Research", Munich Re, s.4.

Doğal afetlerle birlikte sık olarak kullanılan bir diğer kavram ise krizdir. Kriz, "beklenmeyen ve önceden sezilmeyen, acele cevap verilmesi gereken, örgütlerin önleme ve uyum mekanizmalarını etkisiz hale getirerek mevcut değerlerini, amaçlarını ve işleyiş düzenini

*tehdit eden gerilim durumudur.*” (Dinçer, 2013:405) Bu tanımdan hareketle kriz afet kavramından daha geniş bir durumu ifade etmektedir. Afet, krizin bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumdan ötürü afet hallerinde kriz masaları oluşturulması anlamlıdır.

Literatür tanımlamaları incelendiğinde dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, doğal afet, afet ve kriz kavramlarının her birinin farklı anlamlar ifade ettiğidir. Ancak bir genelleme yapıldığında kriz en genel tanımlamayı ifade ederken doğal afet ise en mikro tanımlamayı ifade etmektedir. Kriz tanımı afet tanımını içerirken afet tanımı da doğal afet tanımını içermektedir. Doğal afet, afetin alt kümesi, afet ise krizin alt kümesidir. Kriz, afet ve doğal afetlerin evrensel kümesidir. Kriz, afet ve doğal afet arasındaki ilişki aşağıdaki şekilde gibidir.



Şekil 1: Kriz, Afet ve Doğal Afet İlişkisi

**Kaynak:** Tarafımızca oluşturulmuştur.

Doğal afet, afet ve kriz tanımlarını birbirlerinden ayırıştırıp aralarındaki ilişkiyi ortaya koyduktan sonra bir diğer önemli konu da afet envanterlerinin nasıl oluşturulduğu, nelerin afet envanteri için dikkate alındığıdır. Afet envanterleri yapılan ve yapılacak çalışmalara önemli veri desteği sağlayacağından oldukça önemlidir. Bu bağlamda, afet envanter çalışmalarında, genellikle insan ve mali kayıplara ait veriler dikkate alınmaktadır. Uluslararası veri tabanı çalışmalarında DesInventar ve Em-Dat en fazla kullanılan metotlardır.

DesInventar veri tabanı bölgesel, ulusal ve lokal düzeyde afetlerin boyutlarını ortaya koymak amacıyla geliştirilmiştir. Latin Amerika, Karaipler, Asya ve Afrika’da toplam 16 ülkenin kullandığı bir veri tabanıdır. Veri tabanında ölü sayısı, etkilenen kayıp insan sayısı, yaralanan insan sayısı, zarar gören ev - bina sayısı, yıkılan ev - bina sayısı, afetin büyüklüğü, ülkelerin kendi para biriminde ekonomik kayıp miktarı, USD olarak zarar, ürün ve hayvanların gördüğü zarar sayısı ve afetten etkilenen sektörler veri olarak yer almaktadır. (DesInventar, 2016). Diğer ülkelerin veri tabanları arasında şunlar sıralanabilir: Amerika SHELDUS 1900 yılından beri gerçekleşen afetlerin konumsal zararları, olayları ve kayıplarını yansıtmaktadır. Ürün zararı, arazi mal mülk zararı diğer veriler yanında önemsenmektedir. Güney Afrika MADUSISA izleme, haritalama ve afet olaylarının analizlerini yapmak amacıyla hazırlanmıştır. Kanada afet veri tabanı CDD, 1900 yılından itibaren meydana gelen doğal ve teknolojik afetleri, Avustralya EMA veri tabanı 3 veya daha az ölen sayısı, 20 yaralı kriterlerini esas alarak önemli zararlar, yoksulluk, alt yapı, tarım ve çevreye olan etkileri gibi verileri içermektedir. Ülkelere ait afet envanterler o ülkelerde meydana gelen tüm afet türlerini kapsadığı gibi sadece tek bir afet türüne ilişkin ayrı veri tabanları da bulunmaktadır. USGS’ e ait deprem veri tabanı, teknolojik afetlere ait UNEP/APELL, su baskınları için DFO, Tsunami için NGDC, endüstriyel kazalar için MARS veri tabanları örnek olarak verilebilir. (Gökçe vd., 2008: 6)

Em-Dat veri tabanında aşağıdaki kriterlerden en az birisine uygun olan afetler dikkate alınmaktadır

- 10 veya daha fazla insan ölümüne sebep olan,
- 100 veya daha fazla insanı etkileyen,
- Ülkede yardım durumu açıklanan,
- Uluslararası yardım istenen afetler.

Em-Dat veri tabanında yer alan veriler; afet numarası, ülke veya şehir adı, afet grubu (doğal, teknolojik), afet türü ve alt türü, tarih (başlama ve bitiş tarihi), ölü sayısı, yaralı sayısı, evsiz kalanların sayısı, etkilenen insan sayısı (ilk yardım periyodu için acil yardım gereken insanlar evlerini boşaltmak zorunda kalanlar veya yer değiştirenler), toplam etkilenen insan sayısı, tahmin edilen zarar, diğer bilgiler (lokasyon, enlem ve boylam, iklim verileri vs.) yer almaktadır. (The International Disaster Database; Gökçe vd., 2008: 6)

Türkiye Afet Bilgi Bankası (TABB) Sistemi “tabb.afad.gov.tr” adresinde test yayınına açılmıştır. Sistem; “afetlere karşı hazırlıklı olma ve olası zararların azaltılması için tüm belge ve kaynakların bir arada bulunması, geçmiş verilerin analiz edilebilmesi, doğal ve teknolojik afetler konusunda mevcut çalışmaların daha da geliştirilmesini amaçlamaktadır”. (TABB)

## 2.2. Afet ve Acil Durumda Gerekli Olan Sağlık Hizmetleri

Doğal afet ve acil durumlarda gerekli olan sağlık hizmetleri; ilk yardım, koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetleridir. Doğal afet ve acil durumlarda gerekli olan sağlık hizmetlerinin en başında afetin meydana geldiği olay yerinde ve olay zamanından sonra en hızlı şekilde afetzedelere ulaşan medikal kurtarma ekipleri tarafında sunulan ilk yardım sağlık hizmetleridir. Bu aşamada doğal afet sonucunda hemen hastaneye sevklerinin mümkün olmadığı durumdaki afetzedelerin medikal tedavileri olay yerinde yapılmaktadır. Nakli mümkün olan afetzedelere ise gerekli olan sağlık hizmeti hastanelerde tedavi edici sağlık hizmetleri olarak sunulmaktadır. Ayrıca tedavisi biten ancak rehabilitesi gereken afetzedelere sunulan sağlık hizmetleri de rehabilite edici sağlık hizmetleri olarak sağlanmaktadır. Bunların yanı sıra doğal afet ve acil durum dönemlerinde ortaya çıkan olağan dışı sağlık ihtiyaçları koruyucu sağlık hizmetlerini de gerekli kılabilir. Şöyle ki; depremlerde temiz su ve kanalizasyonlarda ciddi sıkıntılar meydana gelmekte ve bu olumsuzlukların sonucunda bulaşıcı hastalıklar baş göstermektedir. Bulaşıcı hastalıkları önlemeye yönelik afet bölgesindeki sağlıklı insanlara da aşılama yapılabilmektedir. Söz konusu bu sağlık hizmeti ise koruyucu sağlık hizmeti olarak doğal afet döneminde karşımıza çıkmaktadır.

Doğal afet dönemlerinde dolaylı olarak sağlığı tehdit eden bir diğer önemli durum ise; geçici gıda güvensizliğidir. Geçici gıda güvensizlik dönemlerinde gıda güvenliğini korumak için başlıca şu önlemler alınabilir. Bunlar; fiyat istikrarı, gıda yardımları, istihdam oluşturma programları, genel gıda maddesi dağılımları, ek beslenme programları, hayvancılık yapan ve göçebe çoban nüfusu için özel programlar, tamamlayıcı su programı ve tamamlayıcı sağlık programlarıdır. (OECD, 1994:28)

Doğal afetlerde sağlık hizmetlerinin finansmanında gelişmiş ülkelerde hükümetler çeşitli araçlar kullanmaktadır. Özellikle afet ve acil durum öncesi finansal araçlara olağanüstü durumlara karşı ülke ekonomisini daha dayanıklı hale getirmek için hükümetler başvurmaktadır. Afet öncesi finansal araçlar, afet rezerv fonu, afet sigortası, afet tahvilleri ve olağanüstü durum kredisinden oluşmaktadır. (Yavuz ve Dikmen, 2015: 303)

Doğal afetlerde ve acil durumlarda sağlık hizmetlerinin finansmanında beklenmedik zorlukların oluşmaması için afet planlaması oldukça önemlidir. Bir başka ifade ile tıpkı Quarantelli'nin 1999 yılında yapmış olduğu çalışmada yer alan afet planlamasında olduğu gibi doğal afet ve acil durumlarda ihtiyaç duyulan sağlık hizmetlerinin planlaması da; azaltma, hazırlık, tepki ve toplama/geri kazanım olarak dört aşamadan oluşturulabilir. Bunlar; (Quarantelli, 1999: 1-2)

- **Azaltma;** doğal afet gerçekleşmeden (genellikle öncesinde) afetin etkisini önlemek veya etkilerini azaltmak için tasarlanmış bir defada alınan önlemlerdir. Buna örnek; doğal afet öncesi halkın bilinçlenmesi için aldıkları sağlık eğitim programları verilebilir.
- **Hazırlık;** doğal afetin gerçekleşme olasılığının çok olduğu bölgelerde afet meydana gelmeden önce alınan tedbirlerdir. Buna örnek olarak; gönüllü medikal kurtarma ekiplerinin oluşturulması, doğal afet olasılığının çok olduğu söz konusu bölgelerde ilk yardım istasyonlarının sayısının artırılması verilebilir.
- **Tepki;** doğal afetin meydana gelmesi esnasında ve hemen sonrasında meydana gelen krizi çözmek için yapılan eylemlerdir. Buna örnek olarak; arama kurtarma çalışmaları, ilk yardım hizmetleri verilebilir.
- **Toparlanma;** kriz döneminde tepki eylemleri bittikten sonra gerçekleştirilen faaliyetleri içermektedir. Buna örnek olarak; afetzedelere yapılan ilk yardım, medikal tedavi sonrasında rehabilite edici sağlık hizmetinin sunulması verilebilir.

Türkiye’de doğal afetler sonucunda meydana gelen ölümlerin %65’i depremlere, %15’i heyelanlara, %12’si su basmalarına ve %7’si kaya düşmelerine bağlıdır. (Çelebi ve Uçku, 2015: 798) Bu oranlar incelendiğinde Türkiye’de doğal afetlere neden olan en önemli olay depremlerdir. Doğal afet ve acil durumlara yönelik düzenlemeler Türkiye’de de kamu hizmeti olarak sunulmaktadır. Bu bağlamda, Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan **Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği**<sup>1</sup>’nde ifade edilen “*Acil sağlık hizmetleri çalışanları afet kurbanlarına tıbbi bakım sağlamakla yükümlüdür.*” hükmü gereği 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapan sağlık çalışanları Türkiye’de meydana gelen herhangi bir afete müdahale için görevlendirilebilirler. (Çelebi ve Uçku, 2015:798) Bu söz konusu sağlık personel planlaması ile afetlerde daha hızlı sağlık hizmeti sunulması sağlamaktadır. Bir diğer önemli nokta ise doğal afetler ve acil durumlarda Türkiye’de her zaman olağan üstü hal ilan edilmemektedir. Olağanüstü halin ilan edilebilmesi için bazı şartlar gerekmektedir ve bunların sınırları Anayasada çizilmiştir.

Anayasanın 119. maddesinde “*Tıbbi Afet ve Ağır Ekonomik Bunalım Sebebiyle Olağan Üstü Hal İlan Edilmesi*” başlığının altında; “*Tıbbi afet, tehlikeli salgın hastalıklar veya ağır ekonomik bunalım hallerinde Cumhurbaşkanı başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, yurdun bir veya birden fazla bölgesinde veya bütününde süresi altı ayı geçmemek üzere olağanüstü hal ilan edilebilir.*” hükmü yer almaktadır. Yine Anayasanın 121. maddesinin ilgili maddeleri uyarınca “*olağanüstü hal ilanına karar verilmesi durumunda, Resmi Gazetede yayımlanır ve hemen Türkiye Büyük Millet Meclisinin onayına sunulur. Türkiye Büyük Millet Meclisi tatilde ise derhal toplantıya çağrılır. Meclis olağanüstü hal süresini değiştirebilir, Bakanlar Kurulunun istemi üzerine, her defasında dört ayı geçmemek üzere, süreyi uzatabilir veya olağanüstü hali kaldırabilir.* 119. madde uyarınca ilan edilen olağanüstü hallerde vatandaşlar için getirilecek para, mal ve çalışma yükümlülükleri ile olağanüstü hallerin her türü için ayrı ayrı geçerli olmak üzere Anayasanın 15 inci maddesindeki ilkeler doğrultusunda temel hak ve hürriyetlerin nasıl sınırlanacağı veya nasıl

<sup>1</sup> 11.05.2000 tarih ve 24046 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

*durdurulacağı, halin gerektirdiği tedbirlerin nasıl ve ne suretle alınacağı, kamu hizmeti görevlilerine ne gibi yetkiler verileceği, görevlilerin durumlarında ne gibi değişiklikler yapılacağı ve olağanüstü yönetim usulleri, Olağanüstü Hal Kanununda düzenlenir. Olağanüstü hal süresince, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda, kanun hükmünde kararname çıkarılabilir. Bu kararnameler, Resmi Gazetede yayımlanır ve aynı gün Türkiye Büyük Millet Meclisinin onayına sunulur; bunların Meclisce onaylanmasına ilişkin süre ve usul, İçtüzükte belirlenir.”* Anayasanın ilgili hükümleri çerçevesinde acil durum ve doğal afetlerde olağanüstü hal ilan edilmesine yönelik sınırlar çizilmiştir. Her afette olağanüstü hal ilan edilmemekle beraber her afette mutlaka sağlık hizmetine ihtiyaç duyulmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi afetlerde doğrudan ve dolaylı sağlık hizmetleri gerekmektedir. Bu sağlık hizmetlerinin planlanması, sunulması ve denetlenmesi için de hükümetler finansmana ihtiyaç duymaktadır.

### **3. ACİL DURUM VE AFET YÖNETİMİNDE KARŞILAŞILAN SAĞLIK SORUNLARINDA SAĞLIK HİZMETLERİNİN KAMU SEKTÖRÜ TARAFINDAN SUNUMUNUN GEREKÇELERİ**

Sağlıkta olağan dışı durum denildiğinde; beklenmedik bir şekilde meydana gelen ve önemli derecede sağlık sorunlarına neden olan olaylar sonucunda karşılaşılan durumlar ifade edilmektedir. (Özdemir, 2015:69) Bu tanımdan yola çıkarak doğal afet ve acil durumlarda da ihtiyaç duyulan sağlık hizmeti sağlıkta olağan dışı durumdur.

Acil durum ve afetler ile olağan dışı durumlarda karşılaşılan sağlık sorunlarında sağlık hizmetlerinin kamu sektörü tarafından sunumunun bir takım gerekçeleri bulunmaktadır. Bunlar; sağlık hizmetinin kamusal özellik, erdemli hizmet olma özelliği, dışsal özellik, tüketiminde talebin belirsiz olması özelliği, sağlık hizmetinin global olma özelliği ve sağlık hizmetlerinde asimetrik enformasyon özelliğidir.

Sağlık hizmetlerinin kamusallığı sonucunda devlet, bireylerin tek başına karşılamayacağı acil durum ya da doğal afet esnasında ihtiyaç duyacakları sağlık hizmetleri için kaynak oluşturmaktadır.

Sağlık hizmetlerinin yarı kamusal mal ve hizmet olduğu tartışmasız kabul edilmekle birlikte özellikle sosyal devletin gereği ve aynı zamanda sağlık hizmetinin bir takım özelliklerinden dolayı kamusal özelliklerinin yanı sıra global bir hizmet olduğu da özellikle son yıllarda tartışılmaktadır. Bu bağlamda doğal afet ya da olağan dışı dönemlerde gereken sağlık hizmetleri ivedilikle yerine getirilmediğinde özellikle meydana gelen salgın hastalıklar sınır ötesine de ulaşabilmektedir.

Sağlık hizmetlerinin erdemli hizmet olma özelliği, özellikle koruyucu sağlık hizmetlerinin bir kısmının piyasa tarafından sunulmadığı durumlarda söz konusu olmaktadır. Afet ve acil durumlarda meydana gelen salgın hastalıkları önlemek için yapılan aşılama hizmetleri için gerekli olan kamu yatırımının yapılması durumunda bu hizmetin erdemli mal olma özelliği karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki; deprem gibi bir doğal afet esnasında insanlar önce yaralarının sarılmasını isterken aynı zamanda afete bağlı imkansızlıklar sonucunda (su olmaması, kirlilik, kanalizasyon sorunu vb.) meydana gelebilecek salgın hastalıkları önlemek amaçlı aşılamanın önemini ve önceliğini anlayamayabilirler. Bu durumda sağlık hizmetlerinin erdemli mal özelliği ortaya çıkacağından devletin, bireylerin bu hizmeti anlama için belirli bir eğitim durumu, gelir düzeyi gibi algı belirleyicilerinin varlığını sorgulamaksızın acil olarak olağan dışı durumlarda sunulması gereken sağlık hizmetlerini belirlemektedir.



Sağlık hizmetinin dışsallık özelliği sonucunda bu hizmeti devlet sunmak zorundadır. Çünkü burada amaç, doğal afet ve acil durumlarda bu hizmeti satın alamayanlara destek olunarak bireylerin ve bu bağlamda meydana getirilen dışsal faydalar sonucunda toplumun sağlığına olumlu katkılarda bulunulmaktadır. (Altay, 2008:36)

Sağlık hizmetlerinin tüketiminde talebin belirsiz olma özelliği en çok da olağanüstü acil durum ve afetlerde belirginleşmektedir. Zaten ne zaman ne kadar sağlık hizmetine ihtiyaç duyulacağını hiçbir zaman bilinmemesinin yanı sıra ne zaman ne kadar şiddetli ve etkili bir doğal afetin meydana geleceği de bilinmemektedir. Bu bağlamda bireylerin hazırlıksız karşılaşacakları olağan dışı sağlık sorunlarına karşı kamu müdahalesi gerekli olmaktadır.

Yukarıda ifade edilen özellikler sonucunda sağlık hizmetlerine devlet müdahalesinin gerekliliği ve sağlık hizmetlerinin kamu ekonomisindeki yeri tartışılmazdır. Sağlık piyasasında oligopollerin yaygın olmasından dolayı sağlık hizmetlerinde tekelleşme söz konusu olmaktadır. Bu piyasanın özelliği sonucunda sağlık hizmetlerinin sunumunda kamu müdahalesi çoğu zaman da zorunlu olmaktadır, bu zorunluluklardan en önemlilerinden biri de doğal afet ve acil durum zamanında meydana gelen olağan dışı sağlık sorunlarına yönelik sunulması gereken hizmetlerdir.

#### 4. ACIL DURUM VE AFETLERİN MALİ VE SOSYAL ETKİLERİ

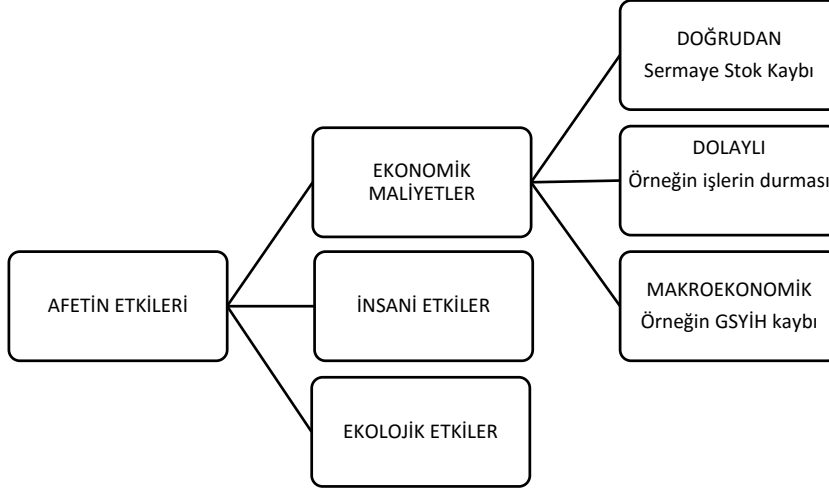
Doğal afetlerin etkileri OECD tarafından dört ana grupta ifade edilmektedir. Bunlar (OECD, 1994:42);

- *İnsani Fiziksel Etki (Ölenler, yaralananlar ve zarar görenler)*
- *Mekansal Fiziksel Etki (Konut, altyapı, tarım sistemleri gibi yaşamsal alanlarda meydana gelen fiziksel hasarlar)*
- *Mali Etki (Doğal afet sonucunda meydana gelen mali ve ekonomi sonuçlar)*
- *Sosyal Etki (Yetim kalan çocuklar, parçalanmış aileler, eğitim fırsatlarının yok olması, hayatta kalanların yaşadıkları travmalar, borçlanma vb. sosyal sonuçlar)*

Doğal afetlerin OECD'nin de kategorize ettiği şekilde birden fazla olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bunlar psiko-sosyal, sosyo-demografik, sosyo-politik ve sosyo-ekonomik etkiler olarak da literatürde sınıflandırılmıştır. (Yavuz ve Dikmen, 2015: 306) Bu etkilerin içinde çalışmanın konusu doğrultusunda özellikle vurgulanması gereken sosyo-ekonomik etkilerdir. Doğal afetlerin sosyo-ekonomik etkileri, doğrudan ve dolaylı maliyetleri kapsamaktadır. Doğrudan maliyetler, ülkelerin ya da bölgelerin altyapı, bina, stokları gibi fiziksel sermayesinde meydana gelen bozulmaları ve hasarları kapsamaktadır. Dolaylı maliyetler ise, mal akışı sürecinde doğal afetlerden ötürü meydana gelen olumsuz etki sonucunda afetten sonra üretimin yapılamamasından kaynaklanan maliyetlerdir. (Akar, 2013a:28)

Afetlerde gereksinim duyulan sağlık hizmetlerinin büyüklüğü, afetin meydana getirdiği can kayıpları, yaralanma ve sakat kalma ile ekonomik ve sosyal kayıpları da içeren psikolojik kayıpların toplamı ile ifade edilmektedir. Afet büyüklüğü belirlenirken uluslararası kabul görmüş şiddet cetvellerindeki değerler kullanılmaktadır. Afetin büyüklüğüne etki eden başlıca etkenler, olayın yoğun yerleşme bölgelerine olan uzaklığı, hızlı nüfus artışı, fakirlik ve az gelişmişlik, eğitim eksikliği, bilgisizlik ve bilinçsizlik, denetimsiz ve kaçak hızlı yapılaşma, doğal çevrenin yanlış kullanılarak tahrip edilmesi, toplumun afet olaylarına karşı önceden aldığı önleyici ve koruyucu önlemlerin düzeyi şeklinde ifade edilebilir. (Gökçe vd., 2008:5)

Bir afetin gerçek ekonomik etkisi, sadece doğası ve şiddeti değil aynı zamanda ekonominin yapısı ve ekonomi içinde sektörel bağlantıların niteliğine de bağlıdır. (OECD, 1994:45)



Şekil 2: Doğal Afetlerin Sonuçları

**Kaynak:** Gökçe vd. (2008), s.99.

Literatürde yapılan çalışmalarda afetin etkileri Şekil 2’de de görüleceği üzere; ekonomik maliyetler, insani etkiler ve ekolojik etkiler olarak ifade edilmektedir. Afetlerde insanların ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerinin insani ve ekolojik dışsallıkları da olmakla beraber çalışmanın konu kısıtı itibariyle ekonomik maliyetleri üzerinde durulacaktır. Ekonomik maliyetler ise doğrudan (sermaye stok kaybı), dolaylı (işlerin durması vb), makroekonomik etkileri (GSYİH kaybı) şeklinde ifade edilmektedir. (Gökçe vd., 2008:99) Afetlerde sağlık riski, sağlıkla ilgili hasar, zarar, kayıp ve olumsuz sonuçlara yol açma potansiyeli taşıyan bir olayın doğurabileceği maddi kayıpların toplamıdır. Doğal afetlerde sağlık riskinin artışı sağlık harcamalarını da artırmaktadır, özellikle yardım ve rehabilitasyon nedeniyle sağlık harcamaları artar ve buna karşılık afetin meydana geldiği yerlerden elde edilecek olan vergi gelirleri azalır. Bunların sonucunda da hükümet harcamalarının üzerinde aşağı yönlü bir baskı meydana getirir. (OECD, 1994:45)

Tablo 2: Dünyada Afetin Türüne Göre, Afet Olay Sayısı ve Afetlerde Sayılarının Dağılımı

Kıta	Doğal Afet Olay Sayısı	Toplam Ölü Sayısı	Yaralı Sayısı	Etkilenen İnsan Sayısı	Toplam Maliyet ('000\$)
<b>Afrika</b>	2157	734.124	80.785	419.656.685	25.010.782
<b>Kuzey ve Güney Amerika</b>	2618	395.229	2.678.770	197.051.717	939.767.941
<b>Asya</b>	4177	1.223.674	3.290.131	5.415.710.338	1.180.741.886
<b>Avrupa</b>	1463	181.682	71.001	34.782.093	345.039.757
<b>Okyanus</b>	467	5.822	8.991	20.414.231	71.131.862
<b>Toplam</b>	<b>10.882</b>	<b>2.540.531</b>	<b>6.129.678</b>	<b>6.227.034.895</b>	<b>2.561.692.228</b>

**Kaynak:** (Em-Dat, 2016a)

Türkiye’de yerleşim birimlerinin %43,75’i en az bir afet olayına maruz kalmış ya da kalmaktadır. (Gökçe vd., 2008;10) Türkiye’nin karşı karşıya kaldığı afetler sonucunda en

ağır doğal afetlerden biri olan 1999 Marmara Depremi'nden sonra afet yönetimi açısından bir takım yenilikler getirilmiştir. Bunlar; (Dedeoğlu, 2015:20)

- Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı (AFAD) kuruldu.
- Ülke, il, kurum afet planları hazırlandı.
- Evler için zorunlu deprem sigortası uygulaması başlatıldı.
- Afetler hakkında farkındalık oluşturmak ve bilgilendirmek için broşür, afiş, kitap ve TV programları hazırlandı.
- Mahallelerde afet gönüllüleri örgütleri kuruldu.
- Deprem yönetmeliği yenilendi.

Türkiye'de afet yönetimi için Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) kurulmuştur. Kurum Başbakanlığa bağlıdır. Olağanüstü durumlarda, Sağlık Bakanlığı dahil tüm kurumlar Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının emir ve koordinasyonu altında çalışmaktadırlar. (Hisar, 2015:222)

Tablo 3: Türkiye'de Afetlerde Ölenlerin Yıllara ve Türlerine Göre Dağılımı

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Doğal Afet</b>	41	85	19	2	62	64	655	13	7	1
<b>Teknolojik Afet</b>	25	113	141	86	19	82	45	170	128	410

**Kaynak:** Dedeoğlu, N. 2015: 17.

Tablo 3 incelendiğinde teknolojik doğal afetlerde, Türkiye'de son on yılda ölen insan sayısında ciddi artışlar olmuştur. 2011 yılında meydana gelen Van depremi ile ölen insan sayısı 655 kişi olmuştur. Burada dikkat edilmesi gereken nokta sadece ölen insan sayısı ile afetlerin kayıplarını ölçmenin doğru sonuçlar vermeyeceğidir. Gözden kaçırılmaması gereken en önemli husus Tablo 3'teki rakamların toplanması sonucunda afetlerden 2005'ten bu tarafa etkilenen insan sayısının 160.024 olduğudur.

Türkiye'de meydana gelen doğal afetler incelendiğinde en çok kayıp verilen doğal afetin deprem olduğu görülmektedir. Bu olumsuz durum ülkenin coğrafi konumundan kaynaklanmakla beraber aynı zamanda hatalı yerleşmenin de bunda önemli bir rolü bulunmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde 1980'den günümüze en yıkıcı ve en çok maddi hasarın meydana geldiği depremler görülmektedir.

Tablo 4: 1980–2012 Döneminde Türkiye'de Meydana Gelen Yıkıcı Depremler

Yıl	Yer	Moment Büyüklüğü	Ölen	Etkilenen	Hasarlı Konut	Hasarlı İşyeri	Ekonomik Kayıp (milyon ABD \$)
1999	Kocaeli	7,6	17127	1358953	133683	20828	20000
1999	Düzce	7,1	845	224948	205100	32755	1000
2011	Van	7,0	644	33043	49674	6641	1500

**Kaynak:** Akar, 2013b:198.

Doğal afet ve acil durumlarda; kurtarma sağlık hizmetleri, toplum sağlığı hizmetleri, ruh sağlığı hizmetleri ve hastane tedavi hizmetleri ivedilikle sunulmaktadır. Doğal afetten etkilenen afetzedeler için afet zamanında, söz konusu sağlık hizmetleri kamu tarafından sunulmaktadır. Bu sunulan olağan dışı kamu sağlık hizmetinin finansmanı için de kaynak gerekmektedir. Daha önce Türkiye'de yaşanan depremler sonrasında yardım kampanyaları başlatılıp ülkenin afet bölgesi dışındaki bölgelerinden toplanan bağışlar, uluslararası mali

yardımlar, konulan ek vergiler vb. kaynaklarla bu ön görülmeyen doğal afetlerin oluşturduğu ekonomik kayıpların finansmanları için devlet bütçesine destek sağlanmaya çalışılmıştır. Doğal afet ve acil durum dönemlerinde ortaya çıkan olağan dışı sağlık harcamalarının finansmanı için neler yapılabileceği çalışmanın izleyen başlığı altında anlatılmaya çalışılacaktır.

## 5. ACİL DURUM VE AFET YÖNETİMİNDE KARŞILAŞILAN SAĞLIK SORUNLARINA YÖNELİK SUNULAN SAĞLIK HİZMETLERİNİN FİNANSMANI

Doğal afetler ve acil durumlarda meydana gelen olağandışı sağlık ihtiyaçları depremlerden dolayı ortaya çıkan acil ve tedavi edici sağlık hizmetleri ile daha sonrasında gerekli olan rehabilite edici sağlık hizmetlerinin kamu tarafından verilmesini zorunlu kılmaktadır.

### 5.1. 1999 Yılı Marmara Depreminde Sağlık Hizmetleri ve Finansmanı

1999 yılında meydana gelen Marmara depremi Türkiye'de son yıllarda yaşanan en ağır etkisi hissedilen depremlerden biridir. Bu deprem sonrasında ortaya çıkan sorunların en başında sağlığa yönelik sorunlar da yer almaktadır. Bu süreçte; afetzedelere ilk basamak sağlık hizmetleri, ikinci basamak sağlık hizmetleri ve sağlık hizmetlerinin yönetim ve koordinasyonu sağlanmıştır. İlk basamak sağlık hizmetleri sağlık ocağı hizmetleri ve gezici sağlık ekipleri tarafından sunulmuştur. Bu hizmetler arasında, koruyucu sağlık hizmetleri, gebe ve çocukların takibi, bebek, çocuk ve gebelere yönelik rutin aşıların devam ettirilmesi, halka yönelik sağlık eğitimi, beslenme ve çevre sağlığı yer almaktadır. İkinci basamak sağlık hizmeti olarak afetzedelere yönelik tedavi edici sağlık hizmetleri yer almaktadır. Ayrıca deprem sonrasında pek çok sakat kalan ve kimsesiz kalan için de rehabilite edici sağlık hizmetleri verilmektedir. Bu hizmetlerin yanı sıra afet döneminde en önemli sağlık sorunlarından biri de sağlık hizmetlerinin yönetim ve koordinasyonudur.

Tablo 7 incelendiğinde görüleceği üzere; 1999 yılında meydana gelen Marmara depreminde ölü sayısı 17.127 olarak tespit edilmiştir. Toplam etkilenen insan sayısı ise söz konusu rakamdan oldukça fazladır. Hasar maliyeti ise 8.800.000 ABD Doları olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5: 1999 Marmara Depreminin Etkileri

Afet türü	Tarih	Yer	Ölü Sayısı	Yaralanan/Hastalanan	Toplam Etkilenen	Hasar Maliyeti ABD Doları
Deprem	17.8.1999	Marmara (Gölcük-İzmit-Adapazarı)	17.127	43.953	1.358.953	8.800.000

**Kaynak:** TTB, 2002:482.

### 5.2. 2011 Yılı Van Depreminde Sağlık Hizmetleri ve Finansmanı

2011 yılında meydana gelen Van depreminde 1.966 kişi yaralanmış, 459 kişi hastanelerde tedavi edici sağlık hizmetlerinden faydalanmış, 106 kişi hastanelerin yoğun bakım servislerinde tedavi edici sağlık hizmeti almışlar ve 91 kişi hastanelerde tedavi altındayken hayatını kaybetmiştir.

Tablo 6: Van Depremindeki Hasta, Yaralı ve Ölü Sayıları

Yaralı Sayısı	1.966
Hastanelerde Yatan Hasta Sayısı	459
Yoğun Bakım Servislerinde Yatan Hasta Sayısı	106
Hastanelerde Hayatını Kaybeden Hasta Sayısı	91

**Kaynak:** AFAD, 2014:68.

2011 Van depremi sonucunda deprem nedeniyle tedavi edici sağlık hizmetlerinden yararlanması gereken kişiler kara ve hava yolu ile çeşitli illere nakil edilmişlerdir. Depremden etkilenen 1.674 kişi hava ve kara yolu ile çeşitli illere tedavi amacı ile gönderilmişlerdir.

Tablo 7: Hasta Nakil Çeşitleri ve Sayıları

Hasta Nakil Bilgileri	Nakledilen Hasta Sayısı
Sağlık Bakanlığı Ambulans Uçakları	145
Sağlık Bakanlığı Helikopterleri	24
Türk Hava Yolları Uçakları	9
Askeri Helikopterler	82
Türk Kuşu Uçakları	4
Askeri Ambulans Uçakları	7
Hava Yoluyla Toplam Nakil	271
<b>Kara Yoluyla Toplam Nakil</b>	<b>1.403</b>
<b>Genel Toplam</b>	<b>1.674</b>

**Kaynak:** AFAD, 2014:69.

2011 yılında meydana gelen Van depreminin toplam maliyeti 5.5 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. (AFAD, 2016.1)

Doğal afetler ve acil durumlarda meydana gelen olağan dışı sağlık ihtiyaçları sonucunda sunulması gereken sağlık hizmetleri aynı zamanda hükümet bütçeleri için de öngörülmeven olağanüstü harcamalardır.

Doğal afetlerde gereken sağlık hizmetlerinin kamu tarafından finansmanın sağlanmasının önünde bazı engeller yer almaktadır. Bu engeller hükümetlerin siyasi kaygıları, ahlaki tehlike, politikacıların tercihlerindeki zaman uyumsuzluğu ve doğal afetlere yönelik kamu tasarruflarının görünüşteki imkansızlığıdır. (Yavuz ve Dikmen, 2015:309)

- **Siyasi Kaygılar;** afet yönetiminde hükümetlerin başarısızlığı seçimlerde oy kaybına neden olabilir. Afet ve acil durum dönemlerinde insanların hükümet politikalarına karşı tepkileri daha fazla ve kırılabilir olabilir bu yüzden de hükümetler bu dönemlerdeki kayıpları net olarak açıklamaktan kaçınabilirler (Yavuz ve Dikmen, 2015:309)
- **Ahlaki Tehlike;** bu dönemlerde ortaya daha çok çıkan bir diğer durum ise asimetrik enformasyondur. Asimetrik enformasyon sonucunda bu olağanüstü dönemlerde ne kadar sağlık hizmetine ihtiyaç duyulacağı ve ne kadarının karşılanması için sigorta şirketlerinin devreye gireceği insanlar tarafından bilinmemektedir. Bu durumda sigorta şirketleri ve sağlık hizmet sağlayıcıları ve planlayıcıları ile ihtiyaç sahipleri arasında bir asimetrik enformasyon ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda da ahlaki tehlike ve ters seçim söz konusu olmaktadır.
- **Zamansal Tutarsızlık;** Yaşanan doğal afetler ile bu olaylar sonucunda meydana gelen sağlık sorunlarına karşı alınan tedbirlerin aynı zamana rastlamaması, bir zaman tutarsızlığı oluşturmaktadır. Şöyle ki, siyasetçiler afetlerin sebep olduğu

zararları karşılamak için artırdıkları vergi oranları ile elde ettikleri gelirlerle başka ihtiyaçları finanse edebilmektedirler. (Yavuz ve Dikmen, 2015:310)

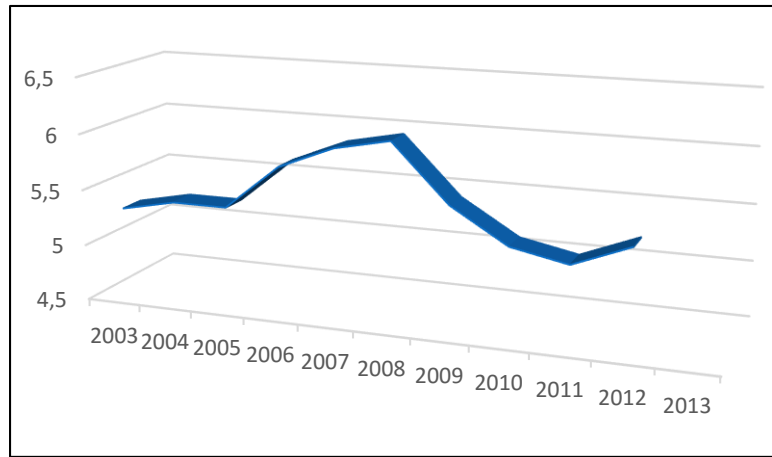
- **Doğal Afetlerde Sunulacak Sağlık Hizmetlerine Yönelik Kamu Tasarruflarının Görünüşteki İmkansızlığı;** hükümetlerin sosyal güvenlik ödemeleri, emekli maaş ödemeleri, savunma harcamaları vb. gelecekte yapması gereken harcamaları bulunmaktadır. Bu bağlamda sadece gelecekte meydana gelebilecek muhtemel bir doğal afeti göz önünde bulundurarak buna yönelik meydana gelebilecek bir sağlık harcamasına yönelik kamu tasarruflarının belirli bir amaç için ayrılması günümüz ekonomik koşullarında çok da gerçekçi gözükmemektedir. (Yavuz ve Dikmen, 2015:310-311)

Tablo 8: Türkiye'de Toplam Sağlık Harcamaları (milyon TL)

Yıllar	Toplam Sağlık Harcaması (Milyon TL)
2003	24.279
2004	30.021
2005	35.359
2006	44.069
2007	50.904
2008	57.740
2009	57.911
2010	61.678
2011	68.607
2012	74.189
2013	84.390
2014	94.750

**Kaynak:** TÜİK, Sağlık Harcamaları İstatistikleri Haber Bülteni (2003-2014).

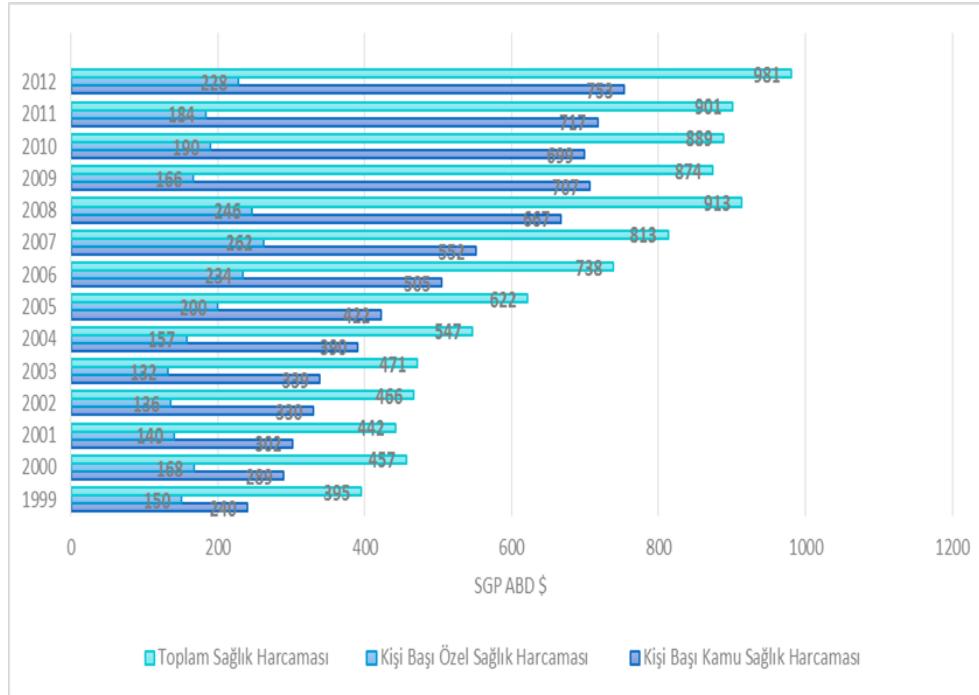
Tablo 5 incelendiğinde Türkiye'de toplam sağlık harcamalarının seyri yıllar itibariyle artmakta ve bu artış oldukça ciddi bir yüzde ile değişmektedir. Ancak Grafik 1 incelendiğinde ise toplam sağlık harcamalarının GSYİH'deki oranı ise ciddi bir değişim göstermemektedir. Bu durumun en önemli sebebi nüfus artışı ve sağlıkta dönüşüm çerçevesinde evrensel kapsamanın sağlanması amacıyla sağlık hizmetlerinin ülke nüfusundaki kapsamının genişlemesidir.



Grafik 1: Toplam Sağlık Harcamalarının GSYİH'ya Oranı

**Kaynak:** WHO, National Health Accounts, 2013.

Acil durum ve doğal afetlerde sağlık hizmetlerinin finansmanı devlet tarafından karşılanmaktadır. Ancak bu durum devlet bütçesinde öngörülmeyen bir yük oluşturmaktadır. Afetin tabiatı gereği ortaya çıkan bu olağan dışı harcamanın devlet bütçesinde yük oluşturmaması için önceden meydana gelen afetlerdeki sağlık harcamalarının net olarak hesaplanması için verilerin sağlıklı toplanması ve ayrıştırılması gerekmektedir. Sağlık hizmetinin doğası gereği talebinin belirsiz olması ve ne zaman kime ne kadar sağlık hizmeti gerekeceği bilinmemekle beraber genel geçer bir ortalama ile buna yönelik bir kaynak planlaması yapılması olağan dışı dönemlerde ek vergi koyma, borçlanma gibi durumlara karşılık bir alternatif olarak belirlenebilir. Bunun için de afet dönemlerindeki verilerin sağlıklı bir şekilde derlenmesi ve hizmetlere yönelik ayrıştırılması gerekmektedir.



Grafik 2. Türkiye’de Yıllara Göre Kamu ve Özel Sağlık Harcaması, SGP ABD \$.

**Kaynak:** WHO, National Health Accounts, 2013.

Türkiye’de yıllara göre kişi başı kamu ve özel sağlık harcamaları da sürekli artış eğilimindedir. Bu bağlamda 1999 yılında Marmara Depremi, 2011 yılında Van Depremi’ne isabet eden yılları izleyen yıllarda da yine kişi başına kamu sağlık harcamaları ve kişi başına özel sağlık harcamalarında da artış görülmektedir.

Acil durum ve afetlerde olağan dışı sağlık harcamaları artmaktadır. Devlet tarafından bu olağan üstü dönemlerde gerekli olan bütün sağlık harcamaları gerçekleştirilmektedir. Ancak bu olağan üstü dönemlerde bireyler pek çok gereksinimleri için yaptıkları harcamalarla beraber aynı zamanda cepten sağlık harcamaları yapmak zorunda da kalmaktadırlar. Bu durumlarda, sağlık harcamasının belirli bir dönemde toplam hane geliri ya da harcamasının belli bir yüzdesini aşması şeklinde tanımlanan katastrofik sağlık harcamaları meydana gelmektedir. (TÜİK, 2015:1)

Evrensel kapsama, toplumdaki herkesin başta ödeme güclüğü olmak üzere karşılarına çıkabilecek çeşitli engellere takılmadan ihtiyaçları olan sağlık hizmetlerine ulaşmalarını ifade

etmektedir. (Basan vd., 2015:603) Evrensel kapsama, ülke vatandaşlarının tamamı tarafından sağlık için makul eşit erişimin sağlanması değildir aynı zamanda bunun mutlak sağlanabilmesi için sağlık imkanlarının ve bölgede çalışan sağlık personellerinin oldukça eşit dağıtılmasıdır. (Hasio, 1995:25) Evrensel kapsama, bireyler ve hane halklarını, yoksulluğa sevk eden her türlü sağlık harcamasından özellikle de katastrofik sağlık harcamalarından korumak amaçlıdır. (Basan vd., 2015:603) Evrensel kapsamanın gerçekleşmesi için iki tür araç söz konusudur. Bunlardan ilki zorunlu sağlık sigortası, ikincisi ise genel vergilerdir. Evrensel kapsamanın gerçekleştirilmesi sonucunda acil durum ve doğal afetlerde ortaya çıkan olağan dışı sağlık harcamalarının finansmanı için de özellikle bir şey yapılmasına gerek kalmamaktadır çünkü tüm toplum sağlık hizmetine erişmektedir. O halde özellikle dikkat edilmesi ve ulaştırılması gereken nihai hedef sağlıkta evrensel kapsamanın sağlanmasıdır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken evrensel kapsama sağlanırken sağlık hizmetinin finansmanında hangi finansman sisteminin seçilmesi gerektiğidir. Söz konusu sağlık sisteminin finansmanında ise ülkelerin kendi iç dinamikleri mutlaka dikkate alınmalıdır.

## 6. SONUÇ

Acil durum ve doğal afetler genellikle beklenmeyen ve bir anda meydana gelen olaylar olmasından ötürü, sonuçlarında da önemli kayıplara neden olan bir durumla karşı karşıya kalmaktadır. Doğal afet sebebiyle ölü ya da ağır yaralıların bulunması durumunda öncelikli hizmet acil sağlık hizmeti olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de acil durum ve doğal afette gerekli olan sağlık hizmetlerinin neler olduğunun tanımlanması, afet ve acil durumda gereken sağlık hizmetleri konusunda sağlık personeli ve halkın bilinçlendirilmesi faaliyetlerinin geliştirilmesi, acil durum ve afette gerekli olan sağlık hizmetleri stratejisinin bütüncül ve etkin bir hale getirilmesi için mevzuat düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi ve acil durum ve afette ortaya çıkan sağlık sorunlarına zamanında etkin ve etkili olarak müdahale edilebilmesinin sağlanması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Ayrıca acil durum ve afette sağlık hizmetlerinin rolü oldukça önemli ve etkindir. Bu bağlamda afet öncesinde gerekli planlamaların ulusal ve yerel düzeyde yapılması ve acil müdahale için ekipman ve yeterli personelin hazır bulundurulması için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Marmara Depremi'nin meydana geldiği 1999 yılı ve sonrasındaki yıllar ile 2011 yılında meydana gelen Van Depremi'nin olduğu yıl ve izleyen yıldaki toplam sağlık harcamalarında ciddi bir artış gerçekleşmiştir. Ancak sağlık harcamalarının yıllar itibariyle sürekli artış şeklindeki grafiği 1999 ve 2011 ile onu izleyen yıllardaki artışın, depreme yönelik sunulan sağlık hizmetlerinin artışının sonucunda olup olmadığını söyleyebilecek herhangi bir istatistik veri bulunmamaktadır. Bu örnekler özelinde Türkiye gibi doğal afetlere maruz kalan bir coğrafyada yer alan ülkelerde ivedilikle doğal afet ya da olağan dışı durumlarda yapılan sağlık harcamalarına yönelik hem ülke genelinde hem de afetin meydana geldiği bölge özelinde daha ayrıntılı istatistik verilerin tutulması gerekmektedir. Ülke ekonomisi doğası gereği zaten beklenmedik bir durum olan doğal afetlerde sunulacak sağlık hizmetlerinin finansmanı için bir zorluğa düşmemek için bir ön görüşe sahip olabilir. Bunun için yasal düzenlemelerin yapılması ve bu konu ile ilgili veri madenciliğinin ivedilikle sağlanması gerekmektedir. Afet döneminde sunulan sağlık hizmetlerinin maliyetlerine yönelik veri madenciliği ile büyük ölçekli veriler arasından bilgiye ulaşma sonucunda gelecekte gerçekleşmesi olası doğal afetlerde sunulacak sağlık hizmetlerinin maliyetleri ve finansmanına yönelik gerçekçi tahminlerde bulunmak söz konusu olabilecektir.



Acil durum ve afetlerde gerekli sağlık hizmetlerinin planlanması ve bunlarla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması kadar aynı zamanda bu olağanüstü durumlarda sunulan sağlık hizmetlerinin finansmanı da daha önce de ifade ettiğimiz şekilde oldukça önemlidir. Evrensel kapsamanın gerçekleştirilmesi sonucunda acil durum ve doğal afetlerde ortaya çıkan olağan dışı sağlık harcamalarının finansmanı için de özellikle bir şey yapılmasına gerek kalmamaktadır çünkü tüm toplum sağlık hizmetine ulaşmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken evrensel kapsamanın sağlanması için tüm toplumun sağlık hizmetlerine erişiminin sağlanması söz konusu iken toplumun belirli bir kısmının finansmana dahil olması adaletli olmamaktadır. Çünkü toplumda sigortasız bir kesimin varlığı söz konusudur. Türkiye gibi zorunlu sosyal sigorta ile finansmanı seçen ülkelerde sağlık hizmetlerinin finansmanında toplumun belirli bir kesiminin üzerine yükün binmemesi için toplumda sigortasız olanların oranının oldukça düşük olması ve aynı zamanda finansman havuzuna toplumun azami katkısının olması ve riskin de birlikte paylaşılması gerekmektedir. Mevcut yapıda ise Türkiye’de Genel Sağlık Sigortası ile sosyal parafiskal gelirlerdeki karşılık ilkesi ihlal edilmektedir. Sosyal parafiskal gelirden karşılık ilkesi gereği sosyal güvenlik kurumuna üye olan bireylerin ödedikleri primler sonucunda sağlık hizmetlerinden yararlanma olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak günümüzdeki kullanımında ise evrensel kapsamanın sağlanması için üye olmayan ve/veya prim ödemeyenlerin de ihtiyaç duydukları sağlık hizmetlerinin finansmanı da bu havuzdan karşılanmaktadır. Bunun sonucunda da SGK açıkları meydana gelmekte ve bu açıklar da Hazine tarafından kapatılmaktadır. Şöyle ki; Türkiye gibi kayıtdışılığın, yoksulluk ve yolsuzluğun fazla olduğu ülkelerde sağlık hizmetlerinin finansmanı için seçilen yöntemin zorunlu sosyal sigorta ile finansman olması durumunda evrensel kapsama hedeflenirse bu durumda sigortalı çalışan üzerine yükün yüklendiği bir finansman modeli gerçek olur ve bu da toplumsal adaleti zedeler. Bu karmaşık yapı ve literatürde yer alan kavramsal kargaşanın giderilmesi için sağlık hizmetlerinin finansmanının da zorunlu sosyal sigorta modelinin seçimi ile evrensel kapsamanın sağlanması için ya sigortasız kesimin sigortalı hale getirilmesi ya da zaten ortaya çıkan açığın Hazine tarafından kapatılmasının sonucu dolaylı olarak genel vergilerle finansmanın zaten sağlandığı bir mevcut durumda sağlık hizmetlerinin finansmanının genel vergilerle sağlanmasına yönelik yasal düzenlenmesinin yapılmasının uygun olacağı kanaatindeyiz. Böyle bir düzenleme sonucunda da mevcut yapıda Türkiye’de meydana gelen bir acil durum ya da doğal afet sonucunda da gerekli olan sağlık hizmetlerinin finansmanı için ekstra bir kaynak ayırmak gerekliliği söz konusu olmayacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği, [www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7,5.4798&MevzuatTliski=0&sourceXmlSearch=acil%20sağlık](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7,5.4798&MevzuatTliski=0&sourceXmlSearch=acil%20sağlık) (Erişim Tarihi: 26.05.2016).
- AFAD (2016), Ödenekler/Harcamalar/Kampanyalar, <https://www.afad.gov.tr/tr/2388/Odenekler-Harcamalar-Kampanyalar> (Erişim Tarihi: 09.08.2016).
- AFAD (2014), Müdahale, İyileştirme ve Sosyoekonomik Açidan 2011 Van Depremi, [www.afad.gov.tr](http://www.afad.gov.tr) (Erişim Tarihi: 28.07.2016).
- AFAD, T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, <https://www.afad.gov.tr/TR/HaberDetay.aspx?IcerikID=4939&ID=5> (Erişim Tarihi: 21.04.2016).
- AKAR, Sevda, (2013a), *Doğal Afetlerin Kamu Maliyesi Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, İstanbul.

- AKAR, Sevda, (2013b), “Doğal Afetlerin Kamu Maliyesine ve Makro Ekonomiye Etkileri: Türkiye Değerlendirmesi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 21, s.185-206.
- ALTAY, Asuman (2008), “Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Yeni Açılımlar ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 64.
- BASAN, Nuri M. ve Mahmut Sadi YARDIM, (2015), “Evrensel Sağlık Kapsayıcılığı: Kavramsal Bir Çerçeve”, Olağandışı Durumlar ve Halk Sağlığı, 18. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 05-09 Ekim 2015, Konya.
- ÇELEBİ, İsmet ve Şerife Reyhan UÇKU, (2015), “Kayseri 112’de Görevli Personelin Deprem Bilgi Düzeyi, Depreme Hazırlık Durumu ve Etkileyen Etmenler”, *Olağandışı Durumlar ve Halk Sağlığı*, 18. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 05-09 Ekim 2015, Konya.
- DEDEOĞLU, Necati, (2015), “Afetler: Tanımlar ve Dünyada, Türkiye’de Afetler Epidemiyolojisi”, *Olağandışı Durumlar ve Halk Sağlığı*, 18. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 05-09 Ekim 2015, Konya.
- DİNÇER, Ömer, (2013), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 9. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- GÖKÇE, Oktay, Şenay ÖZDEN ve Ahmet DEMİR, (2008), *Türkiye’de Afetlerin Mekansal ve İstatistiksel Dağılımı Afet Bilgileri Envanteri*, T.C. Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Afet İşleri Genel Müdürlüğü Afet Etüt ve Hasar Tespit Daire Başkanlığı, Ankara.
- HİSAR, Kemal M., (2015), “Afetlerde Sağlık Hizmetleri Örgütlenmesi”, *Olağandışı Durumlar ve Halk Sağlığı*, 18. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 05-09 Ekim 2015, Konya.
- HSIAO, William C., (1995), “A Framework for Assessing Health Financing Strategies and The Role of Health Insurance”, *A International Assessment of Health Care Financing Lessons for Developing Countries* içinde Ed: David M. DUNLOP ve Jo.M.MARTINS, The World Bank, Washington D.C.
- LEVITT, Alan M., (1997), *Disaster Planning and Recovery*, USA: John Wiley&Sons, Inc.
- MOE, Tun Lin and Pairote PATHRANARAKUL, (2006), “An Integrated Approach to Natural Disaster Management: Public Project Management and Its Critical Success Factors”, *Disaster Prevention and Management*, Vol.15,No.3, pp.396-413.
- NATCATSERVICE, (2011), “Natural Catastrophe Know-How For Risk Management and Research”, Munich Re, [http://www.munichre.com/site/corporate/get/documents/mr/assetpool.shared/Documents/0\\_Corporate%20Website/\\_Publications/302-06733\\_en.pdf](http://www.munichre.com/site/corporate/get/documents/mr/assetpool.shared/Documents/0_Corporate%20Website/_Publications/302-06733_en.pdf) (Erişim Tarihi: 12.03.2016).
- OECD, (1994), “Guidelines on Disaster Mitigation”, <http://www.oecd.org/dac/environment-development/1887740.pdf> (Erişim Tarihi: 10.05.2016).
- ÖZDEMİR, Serpil, (2015), “Olağandışı Durumlarda Yaklaşım: Bir Örnek”, *Olağandışı Durumlar ve Halk Sağlığı*, 18. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 05-09 Ekim 2015, Konya.

- PARKER, Dennis.J., (1992), “The Mismanagement of Hazards” içinde D.J. Parker ve J.W. Handmer (Editörler), *Hazard Management and Emergency Planning: Perspectives on Britain*, James and James, London.
- QUARANTELLI, E.L., (1999), *Disaster Related Social Behavior: Summary of 50 Years of Research Findings*, Disaster Research Center University of Delaware Newark, Delaware 19716 USA,  
<http://udspace.udel.edu/bitstream/handle/19716/289/PP%20280.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim Tarihi: 15.05.2016).
- SAPIR, D.Guha, D. Hargitt ve P.Hoyois (2004), *Thirty Years Of Natural Disasters 1974-2003: The Numbers*, Centre for Research on the Epidemiology of Disasters (CRED), UCL Press, [http://www.unisdr.org/files/1078\\_publication2004emdat.pdf](http://www.unisdr.org/files/1078_publication2004emdat.pdf) (Erişim Tarihi: 25.04.2016)
- TABB, Türkiye Afet Bilgi Bankası, (2016),  
<https://www.afad.gov.tr/IcerikDetay.aspx?ID=31&IcerikID=1344> (Erişim Tarihi: 25.04.2016)
- TTB, (2002), 17 Ağustos 1999 Marmara ve 12 Kasım 1999 Bolu- Düzce Depremleri Sonrasında Türk Tabipleri Birliği Faaliyetleri, Ankara.
- The International Disaster Database, EM-DAT, Centre for Research on the Epidemiology of Disasters- CRED, <http://www.emdat.be/> (Erişim Tarihi: 13.04.2016).
- TÜİK, (2015), *Türkiye’de Katastrofik Sağlık Harcamaları*.
- TÜİK, *Sağlık Harcamaları İstatistikleri Haber Bülteni* (2003-2014).
- Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu (UKKDF), (2001), *Riskin Azaltılması-Afetlere Hazırlık ve Müdahale Eğitimi Programı*, Yorum Matbaacılık, Ankara.
- WHO, (2015), *National Health Accounts 2013*,  
[http://www.who.int/nha/country/world\\_tables/en/](http://www.who.int/nha/country/world_tables/en/) (Erişim Tarihi: 23.05.2016).

## ENFLASYON VE FAİZ ORANI İLİŞKİSİ: TÜRKİYE’DE FISHER ETKİSİNİN GEÇERLİLİĞİ

### RELATION BETWEEN INFLATION AND INTEREST RATES: VALIDITY OF FISHER EFFECT IN TURKEY

Doç. Dr. Halil TUNALI<sup>1</sup>  
Arş. Gör. Yeşim Yıldırım ERÖNAL<sup>2</sup>

#### ÖZ

*Bu çalışmada, enflasyon ve faiz oranları arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu ifade eden Fisher Hipotezinin, Türkiye için geçerli olup olmadığı araştırılmaktadır. Çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak, yapısal kırılmanın varlığı altında enflasyon ve faiz serileri arasında bir ilişkinin olup olmadığı incelenmektedir. Enflasyon hedeflemesi dönemini kapsayan 2003:01-2014:02 yıllarına ait oniki ay vadeli nominal mevduat faiz oranları ile tüketici fiyat endeksi aylık veriler halinde kullanılmaktadır. Serilerin, standart birim kök ve yapısal kırılmalı birim kök testi ile durağanlığı test edilmekte ve serilere, yapısal kırılmaları dikkate alan Gregory-Hansen eşbütünleşme testi uygulanmaktadır. Uygulanan bu testler sonucunda, Türkiye açısından Fisher Etkisinin uzun dönemde geçerli olduğu kısa dönemde ise geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Fisher Hipotezi, Faiz, Enflasyon, Enflasyon Hedeflemesi, Yapısal Kırılma

**Jel Kodları:** C12, E31, E43

#### ABSTRACT

*In this study, Fisher hypothesis, which is the expression of a positive relationship between nominal interest rates and inflation rates in a long term, has been investigated whether this is effective for Turkey. The main objective of this paper, as distinct from the other studies, in case of a structural break between inflation and interest rate series have been examined whether there is a relationship. We estimate the effects of inflation with nominal deposit interest rates in the twelve month term and the consumer price index by using monthly time series data from 2003:01-2014:02 Series are tested by standart unit root and Zivot Andrews unit root tests for stability, and Gregory-Hansen cointegration test which is considered a structural break have been applied. Under the inflation targeting strategy as a result of applied these tests, according to the Gregory-Hansen test, Fisher effect is valid for Turkey in a long term but, in a short term, Fisher effect is rejected for Turkey which is concluded.*

**Keywords:** Fisher Hypothesis, Interest, Inflation, InflationTargeting, Structural Break

**Jel Codes:** C12, E31, E43

#### 1. GİRİŞ

Bu çalışmada, nominal faiz oranları ile beklenen enflasyon oranlarının reel faiz oranını etkilemeksizin birlikte hareket ettiğini ifade eden Fisher Hipotezinin Türkiye için geçerliliği araştırılmıştır. Bu ampirik araştırma, yapısal kırılmaları dikkate alan birim kök testi ve koentegrasyon testlerini ele almaktadır. Çalışmada, diğer çalışmalardan farklı olarak, yapısal

<sup>1</sup> İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, htunali@istanbul.edu.tr

<sup>2</sup> İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, yesimeronal@istanbul.edu.tr

kırılmanın varlığı altında enflasyon ve faiz serileri arasında bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir.

Enflasyon ve faiz arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu ifade eden Fisher hipotezini Türkiye verileri ile test edebilmek için TCMB'nin elektronik veri dağıtım sisteminden yararlanılmıştır. Değişken olarak kullanılan enflasyon ve faiz oranlarına karşılık, 2003 yılı bazlı Tüketici Fiyat Endeksi ve bankalarca TL üzerinden açılan mevduatlara uygulanan 12 aya kadar vadeli ağırlıklı ortalama faiz oranları 2003:01-2014:02 dönemleri için aylık veriler halinde kullanılmıştır.

İlk olarak serilerin durağanlığı araştırılmış sonrasında ise serilere standart birim kök testleri ile Ziwot-Andrews birim kök testi ve Gregory-Hansen testi uygulanarak, yapısal kırılma durumunda değişkenler arasında eşbütünleşme olup olmadığı incelenmiştir.

Piyasa faiz oranlarının üzerinde, enflasyon ve enflasyon beklentileri önemli bir etkiye sahiptir. Faiz oranları ile enflasyon ilişkisinin yönü ve derecesi, merkez bankalarının para politikaları uygulamalarında etkili olmaktadır. Merkez bankası, fiyat istikrarı amacına uygun olarak, kısa vadeli faiz oranlarını temel politika aracı olarak kullanmaktadır. Fiyat istikrarını ve gelecekteki enflasyonu kontrol edebilmek için enflasyon hedeflemesi merkez bankasının uygulamakta olduğu bir para politikası stratejisidir. Merkez bankası, enflasyon öngörülleri ile, enflasyonu etkileyen unsurları göz önünde bulundurarak, parasal araçları nasıl kullanacağını ve ne tür bir politika uygulayacağını belirlemektedir.

Merkez Bankasının enflasyon ile mücadelesinde para politikası uygulamaları açısından enflasyon ile nominal faiz oranı arasındaki ilişkinin test edilmesi avantaj sağlayacaktır. Fisher etkisinin geçerliliği finansal piyasaların etkinliği açısından önemli olmakla birlikte Fisher etkisinin geçerliliği durumunda, gelecek dönem enflasyon oranlarını tahmin etmede nominal faizler önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

## 2. FAİZ VE ENFLASYON KAVRAMLARI

Ekonomide faiz, sermaye sahibinin üretimden aldığı pay veya sermayenin başkasına bir süre için ödünç verilmesi karşılığında ödenen bir fiyat olarak tanımlanmaktadır. Para kullanımının bedeli olarak kabul edilirse faiz, sağlam bir ödünç için ödenmesi gereken ve yıllık yüzde ile ifade edilen bir gelirdir. (Samuelson, 1973:296) Faiz oranlarındaki değişim makroekonomik dengeleri etkilediğinden ülkelerde uygulanan para politikalarının amacı bu etkilerin olumsuzluğunu gidermek, faiz oranlarının ekonomik gelişmeyi kolaylaştırmasını sağlamaktır. Bununla görevli merkez bankaları ülkenin içinde bulunduğu duruma göre daraltıcı veya genişletici para politikaları ile faiz oranlarını ve dolaylı olarak da ekonomik dengeleri etkilemektedirler. (Bulut, 2002:104)

İktisadi anlamda enflasyon, fiyatlar genel seviyesindeki önemli ve süreklilik gösteren artışlardır veya bunun nedeni olarak görülen paranın değerindeki sürekli düşüşlerdir. (Dawson, 1992:10) Fisher yaklaşımında enflasyon, ekonomi tam istidam düzeyindeyken para arzındaki artışın fiyatlar genel düzeyini arttırmasıdır. (Fisher, 1963:157)

Irving Fisher, faiz ve enflasyon arasındaki ilişkiyi şu sözlerle açıklamaktadır: (Ergin, 1983:200)

“Fiyatlar yılda %2 yükseliyorsa, faiz oranları %2 artış kaydedinceye dek sürecektir. Fiyatların yükselmesi, reel faiz maliyetini suni olarak düşüren bir olaydır. Faiz hadlerindeki yükseliş fiyat artışlarıyla aynı düzeyde olursa, pahalılık durur. Faiz oranının enflasyon hızına ayarlanmasıyla

spekülasyondan kazanmak fırsatı ortadan kalkar, aşırı borçlanma eğilimi sona erer. Para arzı gibi, faiz ayarlamaları da fiyatlara etkisini bir süre sonra gösterir. Ancak faiz oranları yükselirken para arzı da genişlemeye devam ederse, fiyat artışları önlenemez.”

### 2.1. Fisher Hipotezi

Faiz ve enflasyon arasındaki ilişkiyi ilk kez ortaya koyan Fisher, 1930 yılında yayınladığı “The Theory Of Interest” isimli kitabında, nominal faiz oranları ile beklenen enflasyonun reel faiz oranlarını etkilemeden birlikte hareket ettiğini savunmaktadır. (Fisher, 1931:27) Fisher etkisi, reel faiz oranları ile beklenen enflasyonun toplamının nominal faiz oranlarına eşit olduğu şeklinde açıklanmaktadır. Enflasyonda meydana gelen herhangi bir artış, nominal faiz oranlarını da artırmaktadır fakat, reel faiz oranları uzun dönemde bu artıştan etkilenmemektedir.

Denge faiz oranı, hem mal piyasası hem de para piyasası tarafından belirlenmektedir. (Hicks, 1937:147-159) Fisher Hipotezinde, beklenen enflasyonda meydana gelen herhangi bir değişim beklenen reel faiz oranını etkilemeyip sadece nominal faiz oranındaki bir değişimle dengeleneceğinden, para politikası reel faiz oranları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmamaktadır. Reel faiz oranı reel değişkenler tarafından, enflasyon oranı ise beklentiler tarafından etkilenmektedir. Fisher hipotezi, nominal faiz oranı ile beklenen enflasyon arasında pozitif korelasyon olduğunu desteklemektedir. (Crowder ve Hoffman, 1996:102)

Fisher (1930) hipotezinde nominal faiz oranı ( $i_t$ ), reel faiz ( $r_t$ ) ile enflasyon beklentilerinin ( $\pi_t^e$ ) toplamına eşittir. (Fisher, 1930:27)

$$i_t = r_t + \pi_t^e \quad (1)$$

Diğer bir ifadeyle, para arzındaki artış nominal faiz oranlarını ve enflasyon oranlarını etkilemekte fakat reel faiz oranlarını etkilememektedir. Reel faiz oranı, nominal faiz oranları ve beklenen enflasyon oranları arasındaki farktır. (İncekara vd., 2012:397)

$$r_t = i_t - \pi_t^e \quad (2)$$

Fisher ilişkisine göre; reel faiz oranları, politikadaki değişimleri izleyerek değiştikçe, bu bağlantı mükemmel olmayabilir. Eğer ilişki varsa, kısa dönem faiz oranlarındaki hareketler, beklenen enflasyondaki dalgalanmaları yansıtabilecek ve böylece gelecekteki enflasyonun iyi bir göstergesi olacaktır. (Mishkin, 1992)

Fisher Hipotezi, enflasyonda gerçekleşen yüzde 1'lik artışa, faiz oranlarındaki yüzde 1'lik bir artışın eşlik edeceğini söylemektedir. (Mankiw, 2010: 94-95) Irving Fisher, faiz hadlerinin, para değerindeki düşüş hızını yansıtan göstergeler olduklarını ve faiz oranlarının fiyatları frenleyebileceğini ileri sürmüştür. (Ergin, 1983:200)

Gelecekte oluşacak enflasyon beklentilerinin faiz oranları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Fisher, ekonominin uzun dönemde tam istihdam düzeyinde dengeye geleceğini ve enflasyon oranında gerçekleşen bir artışın nominal faiz oranlarına yansıtacağını varsaymaktadır. Uzun dönemde reel faiz oranları parasal değişimlerden etkilenmemekte yalnızca reel faktörlerden etkilenmektedir. Parasal değişimler enflasyon oranını etkilemektedir. Hipotezde beklentilerin enflasyon üzerinde önemli bir etkisi vardır.

### 3. ENFLASYON VE FAİZ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN EKONOMETRİK ANALİZİ

#### 3.1. Literatür

Fisher hipotezi, enflasyon ve faiz oranları arasında uzun dönemli pozitif bir ilişki olduğunu desteklemektedir. Konuyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. İlk olarak, beklenen enflasyon ve nominal faiz oranı arasındaki ilişkiyi inceleyen Fisher, İngiltere için 1820 ile 1924 yılları arasındaki yıllık enflasyon ve faiz oranlarını, Amerika için ise, 1890 ile 1927 yılları arasındaki yıllık enflasyon ve faiz oranlarını değerlendirdiği araştırma sonucunda, beklenen enflasyonun, faiz oranında gerçekleşen ani değişimlerden etkilenmediğini bulmuştur. Uzun dönemde enflasyon ve fiyat değişimleri arasında Amerika için 0.86 oranında bir korelasyon bulunduğu, İngiltere için ise 0.98 oranında bir korelasyon olduğu kabul edilmiştir. Analizinde, incelenen dönemi 20 yıllık dönemlere ayırarak, enflasyon ve faiz oranı ilişkisini kısa dönem için araştırmıştır. Kısa dönemde de Fisher Etkisinden bahsedebilmek için daha fazla kanıtı ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. (Fisher, 1930:416-451)

Moazzami (1989) yaptığı çalışmada, gelişmiş ve gelişmekte olan yirmi altı ülkeyi ele alarak beklenen enflasyon ve faiz oranları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve uzun dönemde Fisher Etkisinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mishkin (1991), 1964:04-1986:10 dönemine ait enflasyon ve faiz oranı serilerini aylık veriler halinde kullanarak, Dickey-Fuller ve Philips-Perron testlerini uygulayarak ABD için Fisher etkisinin uzun dönemde var olmadığını sonucuna ulaşmıştır. Phylaktis and Blake (1993), Fisher Etkisini, enflasyonun yüksek olduğu Arjantin, Brezilya ve Meksika için 1970 ve 1980 yılları arasındaki veriler ile incelemiştir. Araştırmada, birim kök ve eşbütünleşme testleri uygulanarak nominal faiz oranları ile enflasyon arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu tespit edilmiş, Fisher Etkisinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mishkin ve Simon (1995) yaptıkları çalışmada, 1962:03-1993:04 dönemine ait üçer aylık enflasyon ve faiz oranı serilerini kullanarak Avusturya için Fisher Etkisi test edilmiş ve uzun dönemde geçerli olduğu kanıtlanamamıştır. MacDonald ve Murphy (1996), 1955 ve 1986 yılları arasında ABD, Belçika, Kanada ve İngiltere için Fisher Etkisinin varlığı konusunda kanıt bulmuşlardır. Payne ve Ewing (1997:683-687), Srilanka, Malezya, Singapur ve Pakistan'da Fisher etkisinin geçerli olduğunu, Arjantin, Fiji, Nijer ve Tayland ülkelerinde Fisher etkisinin geçerli olmadığını savunmuşlardır. Jens Weidmann (1997), yaptığı araştırmada, uzun dönemde enflasyon ve faiz arasındaki ilişkiyi Almanya verileri ile, ortak eşbütünleşme tekniği ile test etmiş ve sonuç olarak enflasyon ve faiz oranlarının birebir hareket etmediğini savunarak Fisher Etkisinin geçerliliğini kanıtlayamamıştır. Atkins ve Coe, (2002), 1953-1999 yılları arasında enflasyon ve faiz oranları aylık verilerini kullanarak ARDL sınır testi yaklaşımını kullanmışlardır ve Fisher Etkisinin Kanada ve ABD için geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Granville ve Mallick (2004) yaptıkları çalışmada, 1900 ile 2000 yılları arasındaki enflasyon ve faiz oranları serilerini kullanarak, Johansen eşbütünleşme testi ile İngiltere için uzun dönemde Fisher Etkisinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. M. Lanne (2001:357-366), 2001 yılında A.BD. için yaptığı çalışmada, 1953 ile 1979 yılları arasında aylık veriler ile çalışarak Fisher Etkisinin görüldüğü, 1979 ile 1990 yılları arasında aylık veriler ile yaptığı çalışmada ise Fisher Etkisinin görülmediği sonucuna ulaşmıştır. Kasman, vd. (2006:59-76), Fisher Etkisinin varlığını 33 ülke için test etmişlerdir. Engle-Granger eşbütünleşme testine göre, Kore, Şili, Meksika, Peru ve Malezya'da Fisher etkisinin geçerli olduğu, parçalı eşbütünleşme testlerine göre Kore, Kosta Rika, Çek Cumhuriyeti, Malezya ve Filipinler dışındaki ülkelerde geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Westerlund (2006), 1980:1-1999:12 dönemine ait 14 OECD ülkesinin aylık verilerini kullanarak yaptığı çalışmada, panel eşbütünleşme testi ile Fisher Etkisinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nusair (2008), 1978 ile 2005 yılları arasındaki üçer aylık enflasyon ve faiz oranları verileri ile Gregory-Hansen testi ile altı Asya ülkesi için Fisher Etkisini test etmiş ve Kore, Singapur, Malezya ve

Tayland için Fisher Etkisinin geçerli olduğu, Endonezya ve Filipinler için ise bu etkinin geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Beyer vd. (2009:1-31), 2009 yılında yapılan çalışmada, 15 OECD üyesi ülke üzerinde Fisher Hipotezini 1950 sonrası dönem için test etmişlerdir. Çalışmada kullanılan yapısal kırılma altında yapılan eşbütünleşme testine göre Fisher Etkisinin uzun dönemde geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ahmad (2010:268-275) 2010 yılındaki çalışmasında aylık veriler kullanarak, 1971 ile 2006 yılları arasında, Pakistan, 1975 ile 2006 yılları arasında Hindistan, 1997 ile 2006 yılları arasında Suudi Arabistan, 1997 ile 2006 yılları arasında Kuveyt ülkeleri için yaptığı çalışmalarda Fisher Etkisinin zayıf olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyaebo vd., (2016:333-353), 2016 yılında yapılan bu çalışmada, Fisher Hipotezi, 1970 ile 2014 dönemine ait verilerle Gregory-Hansen eşbütünleşme testi uygulanarak Nijerya için test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, Fisher Hipotezi uzun dönemde geçerli fakat kısa dönemde etkisinin zayıf olduğu ve hata düzeltme modelinin başarısız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye için Fisher Etkisinin test edildiği çalışmalardan bazıları şunlardır: Erol Çakmak, Hayati Aksu ve Selim Başar (2001), 2001 yılında yaptıkları çalışmada, 1989:01-2001:07 dönemine ait üçer aylık enflasyon ve faiz oranları serileriyle VAR modeli kullanmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre Fisher Etkisinin Türkiye için geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Faiz oranlarının fiyatlar genel düzeyi üzerindeki etkisi oldukça zayıf bulunmakla birlikte fiyatlar genel düzeyinin faizler üzerinde önemli bir etkisi olduğu saptanmıştır. Hakan Berument ve Muhammed Mehdi Jelassi (2002) yaptıkları çalışmada, 26 ülke için Fisher Etkisi test edilmiş, 12 gelişmiş ülkeden 9'u, gelişmekte olan 14 ülkeden ise 7'si Fisher Hipotezini destekler sonucuna ulaşılmıştır. 2003 yılında Evrim Alçam'ın çalışmasında, 1987:02-2002:04 dönemine ait üçer aylık faiz oranı ve enflasyon serileriyle Reset, White, ARCH ve Jarque-Bera testleri son olarak da VAR modeli kullanılarak dönem içinde Fisher Etkisinin varlığı ortaya konulmuştur. Uygulanan VAR analizi sonucunda, faiz oranlarının enflasyon oranları üzerinde doğrudan herhangi bir etkiye sahip olmadığı, buna karşılık enflasyon oranlarının faiz oranlarının oluşumunda etkili olduğu belirtilmiştir. Evrim Turgutlu (2004) yaptığı çalışmada, üç aylık vadeli mevduat faiz oranları, TÜFE ve TEFE kullanılmış, Türkiye için Fisher Hipotezi, parçalı durağanlık ve parçalı koentegrasyon analizleri ile test edilmiştir. TÜFE'nin temel alındığı kısımda 1978:04-2003:04, TEFE'nin temel alındığı kısımda ise 1984:04-2003:04 dönemi kapsamaktadır. Uygulanan Engle-Granger testine göre, Fisher Hipotezi reddedilirken, parçalı koentegrasyon ile hipotezin varlığı yönünde bulgular elde edilmiştir. Muammer Şimşek ve Cem Kadılar (2006) çalışmasında, 1987:01-2004:04 dönemine ait veriler ile Pesaran tarafından geliştirilen ARDL yaklaşımı kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, Türkiye için Fisher Hipotezinin geçerli olduğunu göstermektedir. Veli Yılancı, 2009 yılında yaptığı çalışmada, 1989:01-2008:01 dönemine ait üçer aylık enflasyon ve nominal faiz oranı serileri ile doğrusal olmayan eşbütünleşme analizine ek olarak, karşılaştırma yapmak için Engle-Granger testini de kullanmıştır. Sonuçlar Fisher Hipotezinin Türkiye için geçerli olmadığını göstermektedir. Ahmet İncekara, Selim Demez ve Murat Ustaoglu (2012) yaptıkları çalışmada, 1989:Q1-2011:Q4 dönemine ait enflasyon ve nominal faiz oranları serileriyle Johansen koentegrasyon analizi ve VAR modeli ile Türkiye için Fisher Hipotezi test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, uzun dönemde, Fisher Etkisinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.2. Uygulamanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, nominal faiz oranı ile enflasyon oranı arasında bir ilişkinin olduğunu ifade eden Fisher Etkisi'nin Türkiye ekonomisi verilerinin enflasyon hedeflemesi rejimini kapsayan dönemi kullanılarak geçerliliğinin sınanmasıdır. Nominal faiz oranları ve beklenen enflasyon oranlarının reel faiz oranlarını etkilemeksizin bire bir aynı anda hareket ettiğini savunan Fisher Hipotezi 2003:01-2014:02 dönemine ait Türkiye verileriyle test edilmektedir.



Yapısal kırılmanın varlığı altında, uzun dönemde enflasyon ve faiz arasındaki ilişki incelenmektedir. Fisher etkisinin geçerli olması veya olmaması durumunda uygulanan politikaların ekonomiye uyumu araştırılmaktadır.

### 3.3. Veri Seti

Türkiye için Fisher Hipotezinin test edildiği bu çalışmada, enflasyon hedeflemesi dönemini kapsayan 2003:01-2014:02 dönemlerine ait aylık, nominal faiz oranları ve enflasyon oranları verileri kullanılmıştır. Veriler Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) Elektronik Veri Dağıtım Sisteminden elde edilmiştir. Nominal faiz oranlarına karşılık oniki aya kadar vadeli, Bankalarca TL Üzerinden Açılan Mevduatlara Uygulanan Ağırlıklı Ortalama Faiz Oranları, enflasyon oranlarına karşılık ise 2003 yılı bazlı (2003=100) Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) kullanılmıştır. Modeller tahmin edilirken Eviews 7.2 programından yararlanılmıştır.

### 3.4. Araştırma Yöntemi

Zaman serisi ekonometrisi kapsamında, serilerin durağanlığını test etmek için Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) Birim Kök Testi uygulanmaktadır. Çalışmada öncelikle zaman serilerinin durağanlığı araştırılmaktadır. Serilerin durağanlığının varlığı sonucunda iki değişken arasındaki ilişkinin ve eşbütünleşmenin varlığını araştırmak amacıyla serilere yapısal kırılmayı dikkate alan Zivot-Andrews birim kök testi ve Gregory-Hansen eşbütünleşme testi uygulanarak, yapısal kırılma durumunda değişkenler arasında eşbütünleşme olup olmadığı incelenmektedir.

### 3.5. Değişkenlerin Birim Kök Testi Sonuçları

Bu çalışmada serilerin durağan olup olmadığı Genişletilmiş Dickey-Fuller(ADF) (Fuller, 1981) , Phillips-Perron(PP) ve Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) (Kwiatkowski vd., 1992:159-178) birim kök testleri ile araştırılmıştır. Her iki değişken için de hem sabitin hem trendin olduğu varsayımı altında birim kök testleri uygulanmıştır.

Test hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

$$H_0: \gamma = 0$$

$$H_1: \gamma < 0$$

Sıfır hipotezi serinin birim köke sahip olduğunu, yani durağan olmadığını; alternatif hipotez ise serinin durağan yani birim köke sahip olmadığını göstermektedir. Eğer sıfır hipotezi reddedilemez ise, zaman serisi birim köke sahiptir, durağan değildir. Ancak, sıfır hipotezi reddedilirse, zaman serisinde birim kök yoktur, seri durağandır.

ADF regresyon denkleminin birim kök testi için aşağıdaki denklemler tahmin edilmektedir. (Enders;1995:207)

$$\Delta Y_t = \gamma Y_{t-1} + \sum_{i=2}^p \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t$$

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \gamma Y_{t-1} + \sum_{i=2}^p \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t$$

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \gamma Y_{t-1} + \beta_t + \sum_{i=2}^p \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t$$

Genelleştirilmiş Dickey-Fuller testinde, Dickey-Fuller denkleminin bağımlı değişkenin gecikmeli değerleri modele bağımsız değişken olarak dahil edilir. Böylelikle ADF birim kök testi sonucunda hata terimlerindeki otokorelasyon ortadan kaldırılmış olacaktır. (Enders, 1995:206-222)

Çalışmada, ADF ve PP testlerinin sonuçları MacKinnon (1996) kritik değerlerine göre değerlendirilmektedir. KPSS testi istatistiği ise Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (1992) tablosuna göre değerlendirilmektedir. Sonuçlara göre, ADF testi için maksimum gecikme uzunluğu için Schwarz kriterinden yararlanılmıştır. Oldukça yaygın olarak kullanılan kriterlerden birisi Schwarz Bilgi Kriteridir. (Schwarz:1978:461-464) Verilerin aylık olması dolayısıyla maksimum gecikme sayısı oniki olmak üzere serinin gecikmeli değerleri onikinci gecikmeye kadar hesaplanmıştır. KPSS ve PP testlerinin hata terimleri ise Barlett Kernel yöntemi ile tahmin edilmiştir. Değişkenlerin ADF, PP ve KPSS birim kök testlerinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Birim Kök Testleri Sonuçları

Değişkenler		ADF Testi		Phillips-Perron Testi		KPSS Testi	
		(Düzye)	(1. Fark)	(Düzye)	(1. Fark)	(Düzye)	(1. Fark)
Faiz	Sabitli ve Trendli	-5.089	-8.921	-3.256*	-9.290	0.183	0.150
Tüfe	Sabitli ve Trendli	-2.196	-8.374	-0.722	-18,73	0.311	0.132

Not: MacKinnon Kritik değerleri %1, %5 ve %10 için sırasıyla,

$\tau$  (sabitli) istatistik değerleri: -2.60, -1.95 ve -1.61 'dir.

$\tau_{\mu}$  (sabitli) istatistik değerleri: -3.51, -2.89 ve -2.58 'dir.

\* $\tau_{\tau}$  (sabitli ve trendli) istatistik değerleri: -4.04\*, -3.45\* ve -3.15 'tir.

KPSS testi istatistiği değerleri %1, %5 ve %10 için sırasıyla,

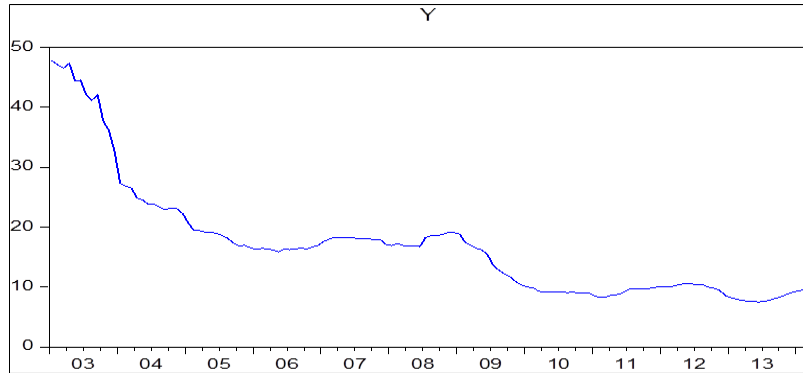
$\tau_{\mu}$  istatistik değerleri: 0.74, 0.47 ve 0.35 'tir.

$\tau_{\tau}$  istatistik değerleri: 0.21, 0.15 ve 0.12 'dir.

Tablo 1 'de verilen birim kök testleri sonuçlarına göre, ADF birim kök testinde faiz oranı serisinin tüm anlamlılık düzeylerinde, düzeyde durağan olduğu, enflasyon serisinin ise, sabitli ve trendli modelde durağan olmadığı birim köke sahip olduğu görülmektedir. Serilere uygulanan PP testinde, %1\* ve %5\* anlamlılık düzeylerinde, sabitli ve trendli modelde nominal faiz oranlarının ve enflasyon oranlarının durağan olmadığı, I(1) düzeyinde durağan olduğu görülmektedir. KPSS birim kök testine göre ise, faiz oranı serisinin, sabitli ve trendli modelde, %1 anlamlılık düzeyinde durağan olmadığı, birim köke sahip olduğu; enflasyon serisinin ise düzeyde durağan olduğu görülmektedir.

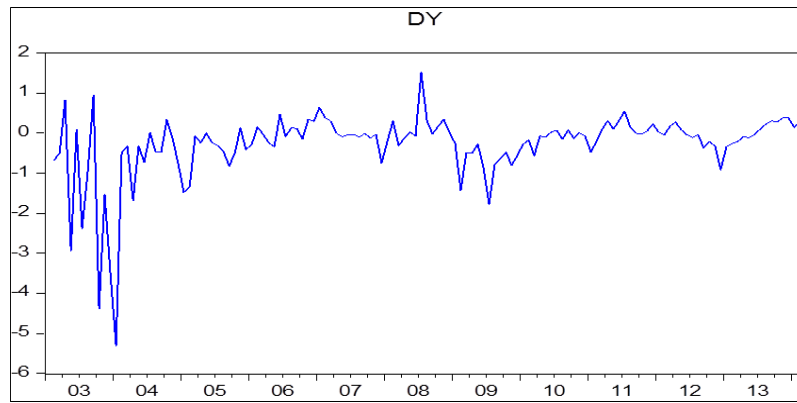
Uygulanan PP birim kök testine göre, kritik değerlerin test istatistik değerlerinden daha negatif olması nedeni ile  $H_0$  hipotezi reddedilememekte ve serinin birim kök içerdiği kabul edilmektedir. Serilerin birinci farkı alındıktan sonra hesaplanan test istatistiklerinin mutlak değerlerinin tablo değerlerinin mutlak değerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, nominal faiz oranları ve enflasyon oranları serilerinin birinci farkı alındıktan sonra durağanlaştığını göstermektedir. Test sonucunda sabit ve trendin olduğu durumda değişkenlerin düzeylerde durağan olmadığı, ancak birinci farkları alındığında durağan hale geldikleri görülmektedir.

Nominal faiz oranı ve durağanlaştırıldıktan sonraki nominal faiz oranı serisinin grafiği, enflasyon oranları ve durağanlık analizi yapıldıktan sonraki enflasyon oranları grafikleri aşağıda gösterilmektedir.



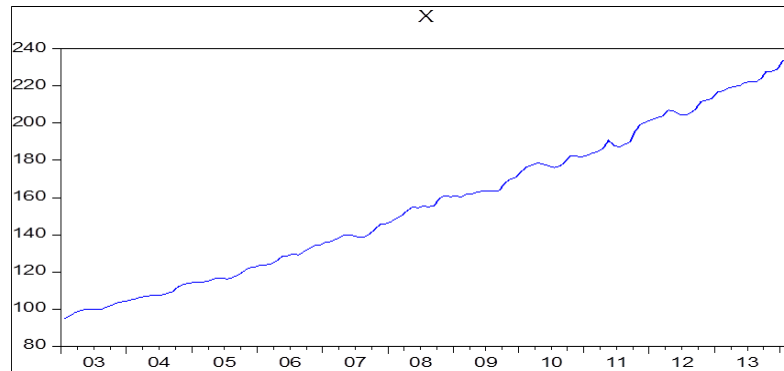
Grafik 1: Faiz Oranı Zaman Serisinin Grafiği

Grafik 1’de görüldüğü gibi, nominal faiz oranı serisi incelendiğinde uygulanan birim kök testlerini doğrular nitelikte, serinin durağan olmayan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Şekilde, faiz oranı verilerinin zaman içerisinde azalan ve doğrusal olmayan bir trende sahip olduğu görülmektedir. Seri, düzey durumunda sabit bir ortalamaya sahip değildir.



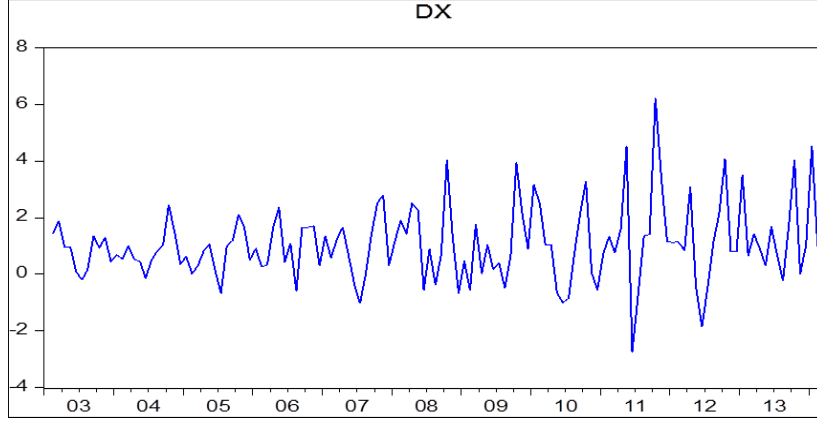
Grafik 2: Faiz Oranı Zaman Serisinin 1. Farkının Grafiği

Faiz oranı serisinin birinci farkı aldıktan sonra serinin durağanlaştığı, sabit bir ortalama etrafında dalgalandığı Grafik-2’de görülmektedir.



Grafik 3: Enflasyon Oranı Zaman Serisinin Grafiği

Grafik-3'ten enflasyon oranı serisinin durağan bir yapıya sahip olmadığı anlaşılmaktadır.



Grafik 4: Enflasyon Oranı Zaman Serisinin 1. Farkının Grafiği

Enflasyon oranı serisinin birinci farkı alındıktan sonra serinin durağanlaştığı, belli bir ortalama etrafında dağıldığı ve sabit bir varyansa sahip olduğu görülmektedir.

Grafikler ve uygulanan birim kök testleri sonucunda sabit ve trendin olduğu durumda değişkenlerin düzeylerde durağan olmadığı, ancak birinci farkları alındığında durağan hale geldikleri görülmüştür. İki serinin de farkı alındıktan sonra uygulanan birim kök testleri serilerin artık durağanlaştığını göstermiştir. Yani, enflasyon ve faiz serileri birinci dereceden entegre I(1) zaman serileridir.

Türkiye'de meydana gelen ekonomik krizlerin politika değişikliklerine neden olduğu bilinmektedir. Ekonomideki yapısal değişimler, ekonomik krizler ve şoklar ile ekonomik politikalarındaki değişimler gibi sebepler yapısal kırılmaya neden olmaktadır.

2003 ile 2014 yılları arasında, Türkiye'de ekonomik krizler ve önemli politika değişiklikleri yaşanmıştır. Bu yüzden enflasyon ve faiz serilerine yapısal kırılmanın varlığını dikkate alan Zivot ve Andrews birim kök testi ile, Gregory-Hansen eşbütünleşme testi uygulanmıştır.

### 3.6. Yapısal Kırılmalar Altında Birim Kök Testi

Zaman serilerinde, serilerin durağan olmamasının bir sebebi olarak yapısal kırılmalar gösterilebilir. Politik sebepler, makroekonomik politikalarındaki değişimler, ekonomik krizler, ekonominin yapısındaki değişimler ve teknolojik değişiklikler yapısal kırılmaların nedenleri olarak gösterilebilmektedir.

Yapısal kırılmayı dikkate alan testler, içsel olarak tek kırılmaya izin veren ve çift kırılmaya izin veren testler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu testlerden içsel olarak tek kırılmaya izin veren testlerin ilki Zivot ve Andrews tarafından geliştirilmiştir. (Zivot ve Andrews, 1992:251-270)

Zivot-Andrews (1992) birim kök testi zaman serilerinde, Perron'un (1988) yapısal kırılma zamanını dışsal olarak belirlemesinin aksine, kırılma noktası dışsal değil içsel olarak alınmaktadır. Zivot-Andrews birim kök testinde sıfır hipotezi, zaman serisinin yapısal kırılmaya sahip olmadığı ve kayan rassal yürüyüş sürecinde olduğu, yani birinci mertebeden I(1) otoregresif sürecin özel bir hali olduğu şeklinde ifade edilmektedir. (Zivot ve Andrews, 1992:251-255)

$$Y_t = \mu + Y_{t-1} + \varepsilon_t$$

Sıfır hipotezi,  $Y_t$  serisinin yapısal kırılmasız birim köke sahip olduğunu, serinin durağan olmadığını; alternatif hipotez ise  $Y_t$  serisinin zamanın bilinmeyen bir noktasında bir kırılma ile trend durağan sürece sahip olduğunu varsaymaktadır. Zivot-Andrews, yapısal kırılmaları dikkate alan üç farklı model geliştirmişlerdir. Bunlardan ilki, Model A, tek zamanlı kırılmanın sadece ortalamada (sabitte) olduğunu, Model B, kırılmanın sadece eğimde (trendde) olduğunu, Model C ise kırılmanın hem ortalamada (sabitte) hem de eğimde gerçekleştiğini varsaymaktadır. (Zivot ve Andrews, 1992:253-254)

$$\text{Model A : } Y_t = \mu^A + \beta^A t + \alpha^A Y_{t-1} + \theta^A DU_t(\lambda) + \sum_{j=1}^k c_j^A \Delta Y_{t-j} + e_t$$

$$\text{Model B : } Y_t = \mu^B + \beta^B t + \alpha^B Y_{t-1} + \gamma^B DT_t(\lambda) + \sum_{j=1}^k c_j^B \Delta Y_{t-j} + e_t$$

$$\text{Model C : } Y_t = \mu^C + \beta^C t + \alpha^C Y_{t-1} + \theta^C DU_t(\lambda) + \gamma^C DT(\lambda) +$$

$$\sum_{j=1}^k c_j^C \Delta Y_{t-j} + e_t$$

Faiz ve enflasyon serilerine uygulanan yapısal kırılmalı Zivot-Andrews birim kök testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 2: Zivot-Andrews Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Model	Kırılma Tarihi	t İstatistiği	Kritik Değerler		
				1%	5%	10%
Faiz	A	2009:06	-4.042	-5.34	-4.93	-4.58
	B	2012:06	-3.784	-4.80	-4.42	-4.11
	C	2009:06	-4.024	-5.57	-5.08	-4.82
Tüfe	A	2011:10	-3.426	-5.34	-4.93	-4.58
	B	2011:01	-3.355	-4.80	-4.42	-4.11
	C	2011:10	-3.666	-5.57	-5.08	-4.82

Her üç modelde de, hesaplanan t değerleri ile kritik değerler karşılaştırıldığında, t istatistik değerlerinin kritik değerlerden düşük olduğu görülmektedir. Bu durumda, yapısal kırılmalı birim kökün olduğunu varsayan sıfır hipotezi reddedilememektedir. Tablo 5'te verilen Zivot-Andrews birim kök testinin Model A sonuçlarına göre, faizde 2009 yılının ikinci çeyreğinde, altıncı ay, enflasyonda ise 2011 yılının son çeyreğinde, onuncu ay kırılma tarihleri olarak belirlenmiştir. Her iki serinin de durağan olmadığı birim köke sahip olduğu görülmektedir. Model B sonuçlarına göre, faiz, 2012 yılının Haziran ayında, enflasyon ise 2011 yılının Ocak ayında kırılmaya uğramıştır. Model C'ye baktığımızda ise, faizin, 2009 yılının altıncı ayında, enflasyon ise 2011 yılının onuncu ayında kırılmaya uğradığı görülmektedir. Çıkan test sonucuna göre, kırılma yılları anlamlı bulunmuştur.

Genel olarak baktığımızda, faizin, sabitte ve hem sabitte hem eğimde 2009 yılının Haziran ayında, sadece eğimde ise 2012 yılının Haziran ayında yapısal kırılmaya uğradığı görülmektedir. Enflasyon serisinde ise üç model için de kırılma yılı 2011 olarak görülmektedir.

### 3.7. Gregory - Hansen Eşbütünleşme Testi

Bu test, Allan W. Gregory ve Bruce E. Hansen tarafından 1996 yılında geliştirilen, eş bütünlük vektör katsayısının, zamanın bilinmeyen bir noktasında içsel olarak meydana gelen tek zamanlı bir kırılmaya izin verdiği bir eşbütünleşme testidir. Yapısal kırılmalı

eşbütünleşme testi için Gregory-Hansen üç farklı model geliştirmiştir. (Gregory ve Hansen, 1996:99-126)

Model 1 (C) : Sabitte Kırılma

$$Y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \vartheta_{t\tau} + \alpha^T Y_{2t} + e_t$$

Bu modelde,  $\mu_1$  kırılmadan önceki sabiti,  $\mu_2$  ise kırılma zamanındaki sabiti göstermektedir.

Model 2 (C/T) : Hem Sabit Hem Trendde Kırılma

$$Y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \vartheta_{t\tau} + \beta_t + \alpha^T Y_{2t} + e_t$$

Bu modelde, hem sabitte hem de trendde (eğimde) meydana gelen kırılmalar dikkate alınmaktadır.

Model 3 (C/S) : Rejimde Değişme

$$Y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \vartheta_{t\tau} + \alpha_1^T Y_{2t} + \alpha_2^T Y_{2t} + \alpha_1^T Y_{2t} \vartheta_{t\tau} + e_t$$

Burada,  $\alpha_1$  kırılmadan önceki eğim katsayısını,  $\alpha_2$  ise rejim değişiminden sonraki eğim katsayısını göstermektedir.

Gregory-Hansen testi, Engle-Granger eşbütünleşme testi gibi iki aşamalıdır. Değişkenler arasında koentegrasyon ilişkisinin varlığı en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmektedir. İlk aşamada uzun dönemli denge ilişkisinin hesaplanmasının ardından, ikinci aşamada bu ilişkiye dayanan hata düzeltme modeli oluşturulmaktadır. Hata terimlerine uygulanan birim kök testi sonucunda kalıntılar durağan ise değişkenlerin koentegre olduğundan söz edilebilir, durağan değil ise tam tersi durum geçerlidir.

Hata terimlerine uygulanan ADF test istatistiğinin minimum olduğu nokta, kırılma tarihi olarak belirlenmektedir. Sıfır hipotezi değişkenler arasında yapısal kırılma sonucunda eşbütünleşme olmadığını, alternatif hipotez ise, yapısal kırılma altında değişkenler arasında eşbütünleşme olduğunu ifade etmektedir. Elde edilen test istatistiği değerleri kritik değerlerden büyükse, sıfır hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda değişkenler arasında yapısal kırılma altında eşbütünleşmenin varlığı kabul edilmekte, alternatif hipotez reddedilememektedir. Gregory ve Hansen eşbütünleşme testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3: Gregory-Hansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Model	Kırılma Tarihi	Test İstatistiği	Kritik Değerler		
			1%	5%	10%
C	2004:07	-4.678	-5.13	-4.61*	-4.34*
C/T	2004:07	-4.385	-5.45	-4.99	-4.72
C/S	2012:05	-4.245	-5.47	-4.95	-4.68

*Not: Test istatistikleri, Gregory ve Hansen (1996) çalışmasında yer alan kritik tablo değerleri ile karşılaştırılmıştır.*

Yapısal kırılma altında eşbütünleşme testi incelenmiş ve Tablo 3'te modele ait kırılma tarihleri ile ADF test istatistiği sonuçları gösterilmiştir. Model 1 ve model 2 için kırılma tarihi 2004 iken, model 3 için kırılma tarihi 2012 olarak belirlenmiştir. Sonuçlara göre, Model 2 ve Model 3 için hesaplanan test istatistiği kritik değerlerden mutlak değerce küçüktür. Bu durumda Gregory-Hansen eşbütünleşme testine göre, uzun dönemde enflasyon ve faiz oranları arasında Model 2 ve Model 3 değerlerine göre bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Ancak Model 1’de test istatistiği %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde kritik değerlerden mutlak değerce daha büyük bir test istatistiği değerine sahiptir. Enflasyon ve faiz oranı arasındaki ilişki bu üç modelden sadece sabitte kırılma modeli için %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde anlamlı olduğu görülmektedir. Sabitteki kırılma dikkate alındığında enflasyon ve faiz oranları arasında uzun dönemli bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Bu model için kırılma yılı 2004 olarak belirlenmiştir.

2001 yılında yaşanan ekonomik krizden sonra uygulamaya koyulan Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ile ekonomideki belirsizlikler azalmıştır. 2004 yılında dalgalı kur rejimi altında örtük enflasyon hedeflemesine devam edilmiştir. 2004 yılında, Irak’ta yaşanan savaş, yapılan yerel seçim, ülkenin içinde ve dışında gelişen olaylar ekonomiyi ve beklentileri etkilemiştir.

Enflasyon eğilimindeki düşüş ve döviz kurundaki istikrar 2004 yılının ilk çeyreğinde olumlu bir görünüm sağlamıştır. MB, 5 Şubat ve 17 Mart tarihlerinde faiz indirimine gitmiştir. Yılın ilk yarısına kadar ekonomide olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Ancak, Nisan ortasından itibaren, uluslararası likidite koşullarındaki olumsuz değişim beklentileri ve hızla artan cari açığa yönelik duyulan kaygılar nedeniyle, kurlar ve faizler belirgin bir şekilde artış göstermiştir. Mali piyasalarda ortaya çıkan belirgin oynaklıklar, başta petrol fiyatları olmak üzere, ithal girdi fiyatlarının enflasyonist baskı yaratmasıyla piyasalardaki belirsizlik algısını güçlendirmiştir. Bu dönemde, sıkı para ve maliye politikalarının sürdürülmesi, yapısal reform sürecinin devam ettirilmesiyle birlikte, beklentilerdeki kötümserlik kısa süreli olmuştur. (TÜSİAD, 2004:7-69) Bu gelişmeler, 2004 yılının Temmuz ayında kırılmaya neden olmuştur.

Tablo 4: Gregory-Hansen Testi Uzun Dönem Değerleri

	Sabit Terim	ENF	Kukla Değişken	$R^2$	DW	Prob.
FAİZ	4.888	-0.117	-1.548	0.850	0.192	0.000
t istatistiği	3.720	-1.228	-1.382	-	-	-

Tablo 4’te sabitte kırılmayı dikkate alan Model 1 için enflasyon ve faizin uzun dönem değerleri verilmektedir. Çıkan sonuçlara göre (-0.117) katsayısı esnekliği verdiği için enflasyon oranı %1 oranında artış gösterdiğinde faiz oranı yaklaşık %1 oranında azalmaktadır.

Hata terimlerinin durağanlığını test etmek için kesmesiz ve trendsiz ADF birim kök testi uygulanmaktadır. Hata terimlerine uygulanan ADF birim kök testi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 5: Hata Terimlerine Uygulanan ADF Testi Sonuçları

Değişken	ADF Test İstatistiği	Kritik Değerler		
		1%	5%	10%
$\varepsilon_t$	-3.272	-2.582	-1.943	-1.615

Yapılan testin sonucuna göre, ADF test istatistiği değerinin %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerindeki kritik değerlerden mutlak değerce büyük olması kalıntıların birim köke sahip olmadığını, durağan olduğunu göstermektedir. Gregory-Hansen eşbütünleşme testine göre enflasyon ve faiz arasında uzun dönemde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 6’da, Gregory-Hansen (1996), sadece sabitte kırılmanın olduğu Model 2 için eşbütünleşme testinin kısa dönem değerleri verilmektedir. Hata terimlerinin durağan olması enflasyon ve faiz serilerinin eş bütünleşik olduğunu desteklemektedir. Ancak hata düzeltme

teriminin anlamsız olması (%44), hata terimi mekanizmasının çalışmadığını göstermektedir. Kısa dönemde enflasyon ve faiz oranı arasında bir ilişki olduğu kabul edilememektedir.

Tablo 6: Gregory-Hansen Testi Kısa Dönem Değerleri

	Sabit Terim	$\Delta ENF$	$\varepsilon(-1)$	$R^2$	DW
$\Delta FAİZ$	-0.353	0.063	-0.015	0.013	1.322
t istatistiği	-3.717	1.123	-0.760	-	-
Prob.	0.0003	0.2633	0.4486		

Gregory-Hansen yapısal kırılmalı eşbütünleşme testinin sonucuna göre kısa dönemde enflasyon ve faizin eşbütünleşik olmadığı, yapısal kırılmanın sadece sabitte, hem sabitte hem trendde ve rejim değişikliği modellerinde eşbütünleşme olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durumda, değişkenler arasında yapısal kırılma sonucunda kısa dönemde eşbütünleşme olmadığını varsayan sıfır hipotezi reddedilememektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Nominal faiz oranları, enflasyonist bir artışla bire bir artmakta, ancak reel faiz oranlarını etkilememektedir. Irving Fisher bu araştırmayı Amerika için yapmıştır ve test edilen ülkede enflasyonun ve faiz oranlarının düşük olmasından dolayı hipotezini destekler bir sonuca ulaşmıştır. Fisher Hipotezinin geçerliliğinden söz edilebilmesi için enflasyon hedeflemesi politikası altında, ülkede enflasyonun düşük olması ve yaşanan krizler sonrasında uygulanan ekonomik politikaların faiz ve enflasyon üzerinde etkili olması gerekmektedir.

Bu çalışmada, enflasyon ve nominal faiz oranları arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu ifade eden Fisher hipotezinin, enflasyon hedeflemesi dönemini kapsayan Ocak 2003-Şubat 2014 dönemlerine ait aylık veriler kullanılarak, Türkiye için geçerliliği incelenmiştir. Nominal faiz oranları için, on iki aya kadar vadeli, Bankalarca TL Üzerinden Açılan Mevduatlara Uygulanan Ağırlıklı Ortalama Faiz Oranları, enflasyon oranları için ise, 2003 yılı bazlı (2003=100) Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) kullanılmıştır.

Enflasyon ve faiz serilerine yapısal kırılmalı birim kök testi olan Zivot-Andrews ile yapısal kırılmanın varlığı altında Gregory-Hansen eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Uygulanan testler sonucunda Türkiye'de enflasyon ve faiz oranları arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Uygulanan Zivot-Andrews birim kök testinde 2009 ve 2011 yılları kırılma tarihleri olarak belirlenmiştir. Bu yıllarda, enflasyonun yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Türkiye'de ele alınan dönemde, enflasyondaki değişme nominal faiz oranlarında meydana gelen değişmelere de hakimdir. Ayrıca yaşanan ekonomik krizler ve finansal piyasalarda yaşanan kırılmalıklar kırılma tarihlerini doğrulamaktadır. Kısa dönem için, serilere uygulanan Gregory-Hansen yapısal kırılmalı eşbütünleşme testinde hata terimlerinin durağan olduğu (-3.272) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun enflasyon ve faiz oranları serilerinin eşbütünleşik olduğunu ifade etmesine karşın hata düzeltme teriminin %44 anlamsız olması (0.4486), hata düzeltme mekanizmasının çalışmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, enflasyon ve faiz arasında kısa dönemde bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gregory ve Hansen eşbütünleşme testi sonucunda, Türkiye açısından Fisher Etkisinin uzun dönemde geçerli olduğu kısa dönemde ise geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgular, literatürdeki; Nusair (2008), Beyler (2009), Ahmad (2010) ve Yılcı (2009) çalışmalarının sonuçlarını destekler niteliktedir. Fisher Hipotezinin uzun dönemde etkili ,



kısa dönemde etkisiz olması ve hata düzeltme teriminin anlamsız olması, Uyaebo vd. (2016)'nin araştırma sonuçları ile paralellik arz etmektedir.

Yapısal kırılmaya neden olan faktör küresel krizin olumsuz etkileri olmuştur. Gelişmiş ülkelerin finansal piyasalarında 2008 yılının son çeyreğinde başlayan küresel kriz 2009 yılında etkilerini göstermiştir. Küresel kriz sonrasında, gelişmekte olan ülkelerde enflasyon artma eğilimine girmiştir.

Yapılan testler sonucu elde edilen ampirik bulgular Türkiye’de enflasyonu dizginleyici politikalar uygulanması gerektiğini ve bu politikalarla fiyat istikrarının sadece kısa dönemde değil uzun dönemde de sağlanması gerektiğini göstermektedir.

### KAYNAKÇA

- AHMAD, Shabbir; (2010), “The Long Run Fisher Effect in Developing Countries”, *Studies in Economics and Finance*, 27 (4)
- ATKINS, F.J. ve COE, P.J. (2002) “An ARDL Bounds Test of the Long-Run Fisher Effect in The United States And Canada”, *Journal of Macroeconomics*, 24(2)
- BEGG, D., FISHER, S. ve DORNBUSCH, R., (2001). *Makroiktisat, (Çev.) SERİN V., Alkım Yayınları, İstanbul*
- BERUMENT, H., JELASSI, M. M. (2002). “The Fisher Hypothesis: A Multi- Country Analysis”, *Applied Economics*, 1645-1655.
- BEYER, A. vd., (2009), “Structural Breaks Cointegration and the Fisher Effect”, *Working Paper Series, European Central Bank*, 1013.
- BULUT, C., (2002). *Kamu Açıkları Enflasyon, Faiz Oranı Ve Döviz Kuru İlişkileri, Der Yayınları, İstanbul*,
- CROWDER; W. J. ve HOFFMAN D. L., (1996). “The Long-Run Relationship between Nominal Interest Rates and Inflation: The Fisher Equation Revisited”, *Journal of Money, Credit, and Banking*, , Vol. 28, No. 1 Copyright 1996 by The Ohio State University Press
- ÇAKMAK, E., AKSU, H. Ve BAŞAR, S., (2002). “Fisher Hipotezinin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi : 1989 – 2001”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 3-4
- ÇOLAK Ö. F., (2011). “Türkiye’de Son Alınan Kararlar Çerçevesinde Para Politikasının Gelişimi”, *Ekonomi Masası, İktisat ve Toplum Dergisi*
- ÇUBUKÇU, T., (1983). *Enflasyon Teorisi Ve Türkiye’de Enflasyon, H.Ü. İİBF Yayınları, No:2, Ankara*,
- DAWSON, G., (1992). *İnflation and Unemployment: Causes, Consequences And Cures, England Edward Elgar Publishing Ltd.*
- DICKEY, D. A. ve FULLER W. A. (1981). “Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root”, *Econometrica*, 49, 1057-72.
- ENDERS,W., (1995). *AppliedEconometric Time Series, Third Edition, University Of Alabama, New York*

- ENGLE, R.F. ve GRANGER, C.W.J. (1987). "Co-integration and Error Correction: Representation, Estimation, and Testing", *Econometrica*, Vol. 55, No.2
- ERGİN, F., (1983), Para ve Faiz Teorileri, Beta Basım/Yayım Dağıtım, İstanbul
- ERGİN, F., (1983). Para ve Faiz Teorileri, Beta Basım/Yayım Dağıtım, İstanbul
- EVRİM A. (2003). "Fisher etkisi ve Türkiye'de geçerliliğinin sınanması", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Ekonometri Bilim Dalı
- FISHER, I., (1930). *The Theory Of Interest*, New York, The Macmillan Company
- FISHER, I., (1963). *The Purchasing Power of Money*, New York: The Macmillan Company
- GÖKTAŞ, Ö., (2005). *Teorik Ve Uygulamalı Zaman Serileri Analizi*, Beşir Kitabevi, İstanbul
- GRANVILLE, B. ve MALLİCK, S. (2004). "Fisher hypothesis: UK Evidence Over a Century", *Applied Economics Letters*, 11(2)
- GREGORY, A.W., HANSEN, B. E., (1996). "Residual-based Tests For Cointegration In Models With Regime Shifts", *Journal Of Econometrics*, 70
- GUJARATI, D. N., (1988). *Basic Econometrics*, 2. Basım, New York: McGraw-Hill Company.
- HICKS, J. R., (1937). "Mr. Keynes and the 'Classics' : A Suggested Interpretation", *Econometrica*, Vol. 5, No. 2
- İNCEKARA, A., DEMEZ, S., USTAOĞLU, M., (2012). "Validity of Fisher Effect for Turkish Economy: Cointegration Analysis", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 8th International Strategic Management Conference, İstanbul Üniversitesi
- İNCEKARA, A., TATOĞLU, F. Ve TUNALI H., (2010). Para Talebi Olgusu Ve Türk Halkının Para Talebinin İncelenmesi, İktisadi Araştırmalar Vakfı
- KASMAN, S., KASMAN, A. ve TURGUTLU, E. (2006) "Fisher Hypothesis Revisited: A Fractional Cointegration Analysis", *Emerging Markets Finance and Trade*, 42(6)
- KWIATKOWSKI, D. , PHILLIPS, P.C. B. , SCHMIDT, P. ve SHIN, Y. (1992). "Testing The Null Hypothesis of Stationarity Against the Alternative of a Unit Root: How Sure Are We That The Economic Time Series Have a Unit Root?", *Journal of Econometrics*, 54
- LANNE, M. (2001) "Near Unit Root and the Relationship between Inflation and Interest Rates: A Reexamination of the Fisher Effect", *Empirical Economics*, 26(2)
- MACDONALD, R. and MURPHY, P., (1989). "Testing for the Long
- MACKINNON, J., (1996). "Numerical Distribution Functions for Unit Root and Cointegration Tests", *Journal of Applied Econometrics*, 11
- MANKIW, N. G. (2010). *Macroeconomics*, Seventh Edition, New York, NY: Worth Publishers.

- MISHKIN, F. S. (1991), Is the Fisher Effect for Real? A Reexamination of the Relationship Between Inflation and Interest Rates, National Bureau of Economic Research, Working Paper No: 3632.
- MISHKIN, F. S., (2000). “Inflation Targeting In Emerging Market Countries”, NberWorkingPaper Series, No. 7618, JEL No. E5
- MISHKIN, F.S. (1992). Is the Fisher Effect for Real? A Reexamination of the Relationship Between Inflation and Interest Rates, Journal of Monetary Economics, 30
- MISHKIN, Frederic and John SIMON; (1995), “An Emprical Examination of the Fisher Effect in Australia”, NBER Working Paper, No:5080.
- MOAZZAMI, B., (1989). “Interest rates and inationary expectations: long-run equilibrium and short-run adjustment”, Journal of Banking and Finance, 14
- NUSAIR, S. A., (2008). “Testing for the Fisher Hypothesis Under Regime Shifts: An Application to Asian Countries”, International Economic Journal, 22(2)
- PAYNE, James and Bradley EWING; (1997), “Evidence from Lesser Developed Countries on the Fisher Hypothesis: A Cointegration Analysis”, Applied Economics Letters, 4
- PHILLIPS, P. C. B. and PERRON, P. (1988), "Testing for a Unit Root in Time Series Regression", Biometrika
- PHYLAKTIS, K. and BLAKE D., (1993). “The Fisher Hypothesis: Evidence from Three High Inflation Countries”, Welwirtschaftliches Archiv, 129 Run Relationship Between Nominal Interest Rate and Inflation Using Cointegration Techniques”, Applied Economics, 21
- SAMUELSON, P., (1973). İktisat, (Çev.), DEMİRĞİL, D., İstanbul, Menteş Kitabevi
- SCHWARZ, G. (1978). ”Estimating the Dimensions of a Model,” The Annals of Statistical, 6
- SEVÜKTEKİN, M. ve NARGELEÇEKENLER, M., (2010). Ekonometrik Zaman Serileri Analizi Eviews Uygulamalı, Nobel Yayın, Ankara
- SMITH, A., (1909). An Inquiry Into The Nature And Causes Of The Wealth Of Nations, C.J. Bullock (Ed), The Harvard Classics, Vol.10, New York: P.F Collier & Son Company
- ŞİMŞEK, M. ve KADILAR, C., (2006). “Fisher Etkisinin Türkiye Verileri ile Testi”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 7(1)
- TCMB, (1997). Yıllık Rapor, Türkiye Ekonomisindeki Gelişmeler Ve Para Politikası, www.tcmb.gov.tr., (Çevrimiçi), 20 Şubat 2014
- TUNALI, H., (2002). “1980 Sonrası Türkiye’de Faiz Politikaları”, Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı İktisat Politikası Bilim Dalı, İstanbul
- TURGUTLU, E., (2004). “Fisher Hipotezinin Tutarlılığının Testi: Parçalı Durağanlık Ve Parçalı Koentegrasyon Analizi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 19(2)

TÜSİAD, (2004). Türkiye Ekonomisi

UYAEBO, Stephen O. U., BELLO, Yakubu A., OMOTOSHO, Babatunde S., KARU, Suleiman, STEPHEN, Satumari A., OGBUKA, Raymond O., USMAN, Balarabe F. and MİMİKO, Oluwaseun D., (2016). "Testing the Fisher Hypothesis in the Presence of Structural Breaks and Adaptive Inflationary Expectations: Evidence from Nigeria", CBN Journal of Applied Statistics Vol. 7 No. 1(b)

WEIDMANN, J., (1997). "New Hope for the Fisher Effect? A reexamination Using Threshold Cointegration," University of Bonn Discussion Paper

WESTERLUND, J. (2005). "Panel Cointegration Tests of the Fisher Hypothesis", Lund University, Department of Economics Working Papers, 2005:10

YILANCI, Veli, (2009), "Fisher Hipotezinin Türkiye için Sınanması: Doğrusal Olmayan Eşbütünleşme Analizi", Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 23, sayı 4

ZIVOT, E. ve ANDREWS, D. W., (1992). "Further Evidence On The Great Crash, The Oil-Price Shock, And The Unit-Root Hypothesis", Journal Of Business Economic Statistics, Vol. 10, No.3

## A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND WORKAHOLISM

### PSİKOLOJİK SAHİPLENME VE İŞKOLİKLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Arş. Gör. Deniz DİRİK<sup>1</sup>  
İnan ERYILMAZ<sup>2</sup>

#### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the causal relationship between psychological ownership and employee workaholism behavior. The expected benefit from this study will be to demonstrate that workaholism as a cognitive-behavioral could be accounted for psychological ownership feelings targeted towards one's work. The cultural context of Turkish organizational setting assumed to contribute to the development of overt psychological ownership feelings towards job distinct correlations among workaholism and psychological ownership subscales are investigated with a view to exploring managerial implications of those relationships on a sample of teachers. To our knowledge, this study is the first attempt to analyze the aforementioned relationship in light of the theoretical discussions and recommendations. According to the results of our analyses, there are significant correlations between work perfectionism and territoriality, work addiction and accountability, as well as between unpleasantness and territoriality. Unpleasantness and work perfectionism are significantly predicted by territoriality psychological ownership.*

**Keywords:** Workaholism, Psychological Ownership, Prevention-Promotion, Turkey, Teachers

**Jel codes:** M10, M54, L20

#### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı, çalışanların psikolojik sahiplenme tutumları ile işkoliklik davranışları arasındaki nedensel ilişkileri ortaya koymaktır. Çalışmanın, bilişsel-davranışsal bir yapı olarak işkolikliğin, kişinin işine yönelttiği psikolojik sahiplenme tutumu ile açıklanabileceğini ampirik olarak kanıtlaması gerekçesiyle literature katkıda bulunması beklenmektedir. Türkiye'deki örgütsel-kültürel bağlamın işe yönelik psikolojik sahiplenme tutumunun gelişmesine büyük ölçüde katkıda bulunacağı varsayımı altında, işkoliklik ve psikolojik sahiplenme alt boyutları arasındaki farklılaşan ilişkiler, öğretmenlerden oluşan bir örneklem üzerinde ve yönetsel çıkarımlar perspektifinden araştırılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre iş mükemmeliyetçiliği ve bölgecilik arasında, işe bağımlılık ve hesap verebilirlik arasında ve son olarak memnuniyetsizlik ile bölgecilik arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bölgecilik temelli psikolojik sahiplenmenin, memnuniyetsizlik ve iş mükemmeliyetçiliği türü işkoliklik davranışlarının yordayıcısı olduğu bulunmuştur.*

**Anahtar kelimeler:** İşkoliklik, Psikolojik Sahiplenme, Türkiye, Kaçınmacı-Yönelimci, Öğretmenler

**Jel Kodları:** M10, M54, L20

<sup>1</sup> Manisa Celal Bayar University, deniz.ispirli@cbu.edu.tr

<sup>2</sup> Manisa Celal Bayar University, inaneryilmaz@gmail.com

## 1. INTRODUCTION

According to EuroStat 2013 Labor Force statistics, a full-time employed Turkish employee works an average of 52 hours per week, above the EU average of 41.5 hours/week. International Labor Organization (2005) records the weekly normal hour limit for Turkey at 52-hour per week. Overall, people in Turkey work 1855 hours a year, more than the OECD average of 1765 hours. More specifically, almost 43% of employees work for very long hours, which is much higher than the OECD average of 9%, with 47% of men working very long hours compared with 33% for women. Working for long hours and the subsequent effects on individuals' lives are no less threatening for Turkish people than the rest of the world. Given that workaholism has a cognitive element beyond the number of hours worked, the complex nature of workaholism is attempted to be measured by various indicators incorporated into measurement instruments. Psychological ownership of one's job as a manifestation of strong attachment and identification goes beyond formal ownership and implies various outcomes in terms of organizational behavior. Psychological ownership as an organizational attitude could be associated with employee workaholic behavior as well. In light of these considerations, this study attempts to determine workaholism levels of select Turkish employees with a view to revealing the source of workaholism in terms of psychological ownership. Moreover, it is assumed that the two forms of psychological ownership feelings- promotion or prevention- will be distinctly related to five different workaholism dimensions as measured by WAQ (Aziz, Ulrich, Wuensch & Swords, 2013; Gülova, İspirli & Eryılmaz, 2014).

## 2. PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP<sup>1</sup>

Psychological ownership is defined as an overall feeling of possession and attachment targeted at various objects within the organization (Pierce, O'Driscoll & Coghlan, 2004; Van Dyne & Pierce, 2004; Vandewalle, Van Dyne & Kostova, 1995). In their seminal work on psychological ownership Pierce, Kostova and Dirks (2003) note that it is a state of mind implying non-formal and non-legal ownership and the target of ownership could be tangible or intangible in essence with a conceptual core based on a sense of possession.

The distinctiveness of psychological ownership from related constructs like commitment, satisfaction, and involvement is communicated through the basic question raised by each concept respectively (Sieger, Bernhard & Frey, 2011):

Psychological ownership asks, "How much do I feel this organization is mine" (Van Dyne & Pierce, 2004); organizational commitment asks, "Why should I maintain my membership in this organization" (cp. Meyer & Allen, 1997; Van Dyne & Pierce, 2004); organizational identification asks, "Who am I" (Dutton et al., 1994); and job involvement asks, "How important is the job and job performance to my self image?" (Lawler & Hall, 1970).

It is now generally acknowledged in the relevant literature that there are three routes to psychological ownership which explain what factors affect the development of psychological ownership feelings, namely controlling the target, intimately knowing the target, and investing the self into the target (Pierce et al., 2003). The objects over which individual control is established tend to be more deeply experienced in terms of ownership (Fraser & Kemp, 2012; Pierce, Kostova & Dirks, 2001; Csikszentmihalyi & Rochberg-Halton, 1981) and "*the more intimate knowledge an individual has over the object, the deeper the relation between the self and the object, and the further the fusion between the self and the target*" (Heino & Jussila, 2010). Moreover, the targets with the strongest

potential to be the objects of psychological ownership (the so-called psychologically proximal vs. distal targets) are those that fall within the controllable area of the individual, those that are most intimately known and recognized and those into which the individual self is most invested (Pierce et al., 2003). In addition to three direct routes to the emergence of psychological ownership, there are some other indirect routes such as job design, organization structure, organizational processes, technology, participative decision making, and leadership.

### **2.1. Dimensions of Psychological Ownership**

Researchers identified various dimensions of psychological ownership that are basically categorized under two independent forms borrowed from the regulatory focus theory (Higgins, 1997), which are promotion and prevention. The hedonic principle that points to the human motivation as generally acknowledged within psychology literature for approaching pleasure and avoiding pain lays the groundwork for Higgins' study on regulatory focus (Brockner & Higgins, 2001; Crowe & Higgins, 1997). Regulatory focus theory states that desired-end-states could be attained by both approach and avoidance strategies and there are different ways of approaching different types of desired-ends, that is equifinality (Shah, Higgins & Friedman, 1998). The difference between two distinct self-regulation foci of promotion versus prevention stems from the varying individual needs sought to be satisfied and goals pursued, as well as the psychological situation characterizing an individual at a specific time and place. These two distinct regulatory orientations result in varying consequences in terms of behavioral outcomes and emotions. Needs related to growth and development are more prominent for promotive individuals; safety and security stand out for those with prevention focus. Aspiring to an ideal self-identity is more likely for a promotion-focused individual; complying with a normative image of identity is more likely for a prevention-focused individual. People with promotion self-regulation focus are more sensitive to presence and absence of positive outcomes and they are more likely to adopt approach strategy for achieving desired-ends whereas those with prevention self-regulation focus are more sensitive to presence/absence of negative outcomes and more likely to adopt avoidance strategies. Promotion focused individuals are expected to persevere in the face of hardships whereas prevention focused individuals are expected to give up more easily. Individuals operating within the promotion motive are inclined to be more concerned with accomplishments and achievements whereas those operating within the prevention motive are more concerned about obligations and musts and tend to be more conservative and risk-averse. As for the motivational source behind their goal-attainment strategies, promotion-focused individuals try to reach their aspired goals whereas prevention-focused individuals seek to fulfill their obligations and evade punishments or losses (Higgins, 1997).

In terms of psychological ownership theory, promotion and prevention foci have been proposed to be related with different employee reactions. Individuals with promotive psychological ownership feelings consider the improvements to the organization as self-fulfilling and regard change and creativity as upholding values for both their self-identities and the organization and thus, they are more likely to share information with their colleagues whereas those with preventative psychological ownership tend to avoid information sharing due to conservative reservations about change and the desire for having things as they are (Peng, 2013; Jeswani & Dave, 2012; Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009). Griffith (as cited in Ward, 2013) notes that an overall prevention orientation and protectiveness might render a company susceptible to entropy as it becomes unable to adapt to the changing environment in the course of time.

Promotion orientated dimensions of psychological ownership are comprised of self-efficacy, self-identity, accountability and a sense of belongingness. Prevention orientation is made up of the territoriality dimension.

**Self-efficacy:** The sense of efficacy as a dimension of psychological ownership is about the personal intention to do a task and owning the responsibility to achieve success (Avey et al., 2009). The research suggests that exercising more control and authority, and investing more time and labor for a target and the capacity to produce effects in one's environment are accompanied by the development of a greater bulk of ownership feelings (Fraser & Kemp, 2012; Pierce et al., 2001; Furby, 1980). In whatever type of the concept, whether physical or psychological and primary or secondary, control positively relates to psychological ownership and this latter could be explained by feelings and exercise of control over a target.

**Accountability:** Accountability is the sense of responsibility and obligation to be accountable in terms of the ownership target and to hold the others accountable on behalf of the owned object (Avey et al., 2009). Accountability is a dimension of psychological ownership due to which individuals with high psychological ownership feelings expect others to be able to account for their impacts on the ownership target.

**Sense of Belongingness:** Sense of belongingness is about feeling "at home" with the target of ownership as Bauman (as cited in Özler, Yılmaz & Özler, 2008) noted that humankind has always been in need of inhabiting a peaceful and risk-free, familiar and secure, controllable and defensible place. Individuals and groups are governed by an instinctual tendency to assert possession over physical space (Porteous, 1976). Both at micro-personal and macro-communal levels, there is a need for exercising control within a specified territory by which identity is established, security is guaranteed and stimulation is ensured. By personalizing and defending one's surroundings, the requirements for identity, security and stimulation are satisfied and the best place to realize these territorial satisfactions is the home.

**Self-identity:** A sense of self develops as a result of interactions between one's actions in personal influence sphere and the outcomes of these actions regarding a target object (Furby, 1980). This sense of the self is inevitably linked with what we might call ours, i.e. our possessions that is, the self is defined through possessions and ownership. Employees use ownership to define and distinguish themselves and perpetuate the continuity of their self-identities through time. Self-identity is thus about identifying with the target of ownership. Identifying with one's organization by way of psychologically owning the parts of it like a work team create a sense of meaningfulness and connectedness for individuals (Avey et al., 2009; Buchem, 2012).

**Territoriality:** Territoriality as a research topic has been introduced into organization studies and intertwined with the highly related concept of psychological ownership by Brown, Lawrence and Robinson (2005). Territoriality implies possessive feelings over physical spaces, ideas, roles, and relationships within the organizational context (Brown et al., 2005; Brown & Robinson, 2011). These researchers define territoriality as "an individual's behavioral expression of his or her feelings of ownership toward a physical or social object" (p.578). As different from psychological ownership which is a psychological state implying possessiveness for and attachment to some objects, territoriality is a social behavioral concept and refers to actions and behaviors often resulting from a feeling of psychological ownership.



Territoriality in the traditional sense has positive implications for organizational well-being in that it boosts employee commitment and hinders conflict whereas on the negative side it has the potential to lead to inter- and intra-individual problems. Territoriality feelings are greatly challenged by external threats and those external threats lead to emergence of three territorial strategies in the form of “*increasing the defence of existing territorial claims; narrowing the field by shifting or shrinking territorial boundaries to a more defensible position; and renouncing one's territorial claims*” (Brower, 1980). The risk of losing one's territory may lead to deviant behaviors such as politicking and lack of transparency, cooperation, and sharing due to defensive territoriality (Heino & Jussila, 2010). Claiming psychological ownership over an object as one's own property is an “*assertion of territoriality through ownership*” and it is an attempt on the part of the individual to extract from the target the given qualities ascribed to it by the society (Pierce et al., 2003). The objects over which an individual develops psychological ownership are located within the safe and secure self-control territory and in that realm protection and withdrawal are most likely to occur, as a consequence of which the individual rejects sharing and interaction with third parties and reacts to infringement more fiercely (Brown & Robinson, 2011). As Ward (2013) puts it; “*A prevention focus... is driven by territoriality, a desire to be in control, and an antipathy to sharing*” (p. 11).

### 3. WORKAHOLISM

Despite the incontestable disagreement and divergent arguments on its conceptualization (i.e. an addiction, a syndrome, a behavioral pattern, a set of attitudes regarding work, the number of hours spent at work or working) (Aziz & Zickar, 2006; McMillan & O'Driscoll, 2006; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006; Spence & Robbins, 1992), and contextualization (i.e. organizational setting, psychology research, psychosocial environment, labor statistics) as well as measurement (Schaufeli et al., 2006; Robinson, 1999; Spence & Robbins, 1992), workaholism has been defined as an “*unforced addiction to incessant work activity*” (Golden, 2009), “*a deleterious compulsion to work*” (Oates, 1971), “*working to the exclusion of other life activities*” (Clark, Lelchook & Taylor, 2010; Ng, Sorenson & Feldman, 2007; Scott, Moore & Miceli, 1997; Porter, 1996), “*being consumed with thoughts and feelings about working*” (Clark et al., 2010; Ng et al., 2007; Scott et al., 1997; Porter, 1996; Spence & Robbins, 1992), and “*going above one's assigned roles/duties at work because of internal, rather than external (e.g., financial situation) factors*” (Clark et al., 2010; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Mudrack, 2004). In line with these definitions, workaholism is purported to occur in circumstances where the amount of time devoted to work-oriented activities exceeds the requisite level in a perpetual pattern despite the lack of any exigency or an extrinsic force to that end (Snir, Harpaz & Burke, 2006; Machlowitz, 1980). The voluntariness of the drive towards work allegedly stems from two incompatible sources, which are either being pulled to work via the pleasure produced per se, or being pushed to work due to an underlying obsession (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010). In the extant literature on workaholism, one rare shared argument is that the phenomenon is defined by two core characteristics, which are working excessively and working compulsively (Buelens & Poelmans, 2004; Schaufeli et al., 2006). Working excessively appears in almost all conceptualizations with a view to for example work involvement or a tendency to work anytime at any place (McMillan & O'Driscoll, 2006; Spence & Robbins, 1992). Although working for long hours might be rooted in a variety of other reasons rather than necessarily being addicted to work (Van den Broeck, Schreurs, De Witte, Vansteenkiste, Germeys & Schaufeli, 2011; Schaufeli et al., 2006) and thus a workaholic, it is embedded in the very definition itself that workaholics work for long

hours. Sources of motivation to work for individuals could be in the form of both extrinsic and intrinsic rewards such as economic benefits or career advancement (Golden, 2009; Ellingsen & Johannesson, 2007; Wolfe, 1997). That is why workaholism is defined by yet another characteristic, which is an inner compulsion to work. Working compulsively denotes an unbridled commitment to work and a personal indisposition to dispense with work-related activities (Robinson, 1999; Spence & Robbins, 1992). As the authors put it unanimously, whereas the first characteristic of working excessively is behavioral, this latter characteristic of working compulsively is highly cognitive in nature (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden & Prins, 2009). These two features of workaholism have been associated with diverse individual well-being and work outcomes. Working excessively might well be positively correlated with well-being indicators along with some negative correlates whereas working compulsively is mostly associated with ill-being such as exhaustion and burnout (Schaufeli, Kubota & Kawakami, 2012; Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada & Kawakami, 2011; Van den Broeck et al., 2011).

Although the term workaholism presupposed a negative interconnectivity between excessive and prolonged periods of work and the individual's well-being (Bakker, Demerouti & Burke, 2009; Aziz & Zickar, 2006; Killinger, 1991; Schaeff & Fassel, 1988) at the initial stage of its coinage and definition, subsequent researchers associated workaholism with positive aspects such as enjoyment and additional benefits (Fujimoto, 2014; Schaufeli et al., 2004)<sup>3</sup>. The basic reasoning for this negative association is the mutual exclusivity of work and non-work roles, which means that the time and energy spent for work cannot be possibly allocated to other spheres of life such as family or leisure (Schaufeli et al., 2009).

Working excessively has become an honored practice all over the world and is well-appreciated by employees and the society rather than reckoned with only negative consequences (Porter, 1996). Workaholism positively correlates with work hours at least to some extent (McMillan & O'Driscoll, 2006). There are structural, economic, social and behavioral factors suggested to be influential in explaining contemporary longer work hours, rather than just attributing them to workaholism as an individual disposition. In his measurement of workaholism, Mosier (1983) categorize individuals who work at least 50 hours per week as "workaholics" (Brady, Vodanovich & Rotunda, 2008). However, Peiperl & Jones (2001) caution against the inadequacy and misleadingness of conceptualizing workaholism by focusing solely on the number of hours spent at work, as high effort expenditure at work might well be accounted for by different causes (Van Beek, Taris & Schaufeli, 2011) and the addictive nature of workaholism is herein neglected (Schaufeli et al., 2009). Yet, others (i.e. Brett & Stroh, 2003) regard similar ill-being indicators such as damage to psychological and physical health, poor productivity, and distressed family and social relationships as risks associated with extreme work hours. Porter (1996) noted that the most common behavior attached to any discussion of workaholism is long hours worked. The long working hours or excessive working dimensions of any measurement instrument of workaholism justify the construct to be at least partially defined in terms of the hours worked.

Although they did not refer to extreme work hours (over 35 hours/week based on The US Department of Labor standard for full time work as of 1997) and the associated individual outcomes as workaholism and consequences, Breth & Stroh (2003) tested four hypotheses to explain the motivations for extreme work hours on a sample of US managers with

<sup>3</sup> This initial negativity of the concept is reflected by the coinage of two new words in Japan; *karoshi* (death due to overwork) and *karo-jisato* (suicide due to work overload) (Kanai, 2006, as cited in Van den Broeck et al., 2011).

families, i.e. *work–leisure trade-off, social contagion, family stress, and rewards of work*, which are reminiscent of workaholism typologies and dimensions. Of these, the rewards of work hypothesis, which implies involvement in work and is a psychological incentive in the form of achievement and self-esteem, provided the best explanation for male managers' hours, whereas for female managers, a more complicated combination of work-leisure trade-off, social contagion and family stress was found to be influential.

#### 4. CULTURAL CONTEXT AND RELEVANCE

Psychological ownership within the organizational context is mostly studied from an individual perspective (Pierce & Jussila, 2010). As opposed to and in a way to provide an extension to this approach, Pierce and Jussila (2010) offer a collective psychological ownership construct which carries the subject of the ownership from an "I" and "me" to a "we" and "us" by conveying the concept to a *group-level psychological state* which refers to a socially constructed shared mental model (Druskat & Pescosolido, 2002) among the members of an organization; *"A shared mental model of psychological ownership would involve the collective belief that all members were part owners, and that team actions and outcomes were under the team's authority and responsibility, i.e. this is 'our' team"* (p.291).

The genesis of the collective sense of ownership, underlying motives, the targets of collective psychological ownership and the conditions under which it develops are among the questions raised by researchers (Pierce & Jussila, 2010). The concept of collective psychological ownership is differentiated from similar notions such as group identity and group-identification via the question asked in either case, namely "who are we?" for group identity versus "what do we feel is ours?" for collective psychological ownership as well as by diverging paths of motivation, theoretical basis, target objects, and due rights and responsibilities.

As the pioneering researchers of social identity approach within the organizational context, Ashforth and Mael (1989) note that self-defining and self-referencing oneself as an organizational member underlies the perceived success and failure feelings associated with the work outcomes within the organization. As the socially and organizationally-identified individual's behavior is dominated more by organizational membership than by individual identity, that person is more susceptible to engage in extra-role behavior, lower absenteeism and higher work performance to the benefit of the organization and experience higher job and organizational satisfaction, higher motivation and organizational loyalty and physical-emotional well-being to the benefit of the individual self and organizational identification negatively relates to individuals' intent to leave the organization (Jones & Volpe, 2010; Riketta, 2005; Riketta & Van Dick, 2005; Adler & Adler, 1988; O'Reily & Chatman, 1986).

Van Dyne and Pierce (2004) suggested that future research into the dynamics of psychological ownership should be carried out in a different cultural setting than USA where ownership is defined by different legal and social understandings and conceptualizations. This study in the non-European and non-American context of Turkey, categorized as a collectivist country, is a response to this call where the effects and consequences of psychological ownership are expected to be largely dissimilar to those to be displayed in an individual-oriented setting. The cultural-collectivistic organizational setting is assumed to considerably contribute to the emergence of workaholism and

workaholics tendencies as well as development of group level collective psychological ownership.

## 5. RESEARCH AND DATA

The research population is comprised of high school teachers working in Kırkağaç District of Manisa Province. We adopted this approach departing from the fact that most studies on workaholism have been conducted on a sample of white collar workers. Each individual in the sample population was targeted via convenience sampling method. A total of 126 teachers were contacted by way of a questionnaire that consists of demographic questions and two other scales to measure workaholism and psychological ownership levels. The data analyses were conducted on 104 complete questionnaire forms via IBM SPSS 22.0 statistical analysis software. The questionnaire consists of three main sections. The first section includes demographic variables of gender, age, education and experience. The second section includes the 16-item psychological ownership questionnaire, which consisted originally of 5 dimensions with internal reliabilities for the components as follows: self-efficacy  $\alpha = ,90$ , accountability  $\alpha = ,81$ , sense of belongingness  $\alpha = 0,92$ , self-identity  $\alpha = 0,73$ , and territoriality  $\alpha = 0,84$  (Avey et al., 2009). The first Turkish study using the adapted items of the scale revealed 4 factors with identity and belonging dimensions merging to form one single factor (İspirli, 2014, cronbach's alpha: 0,88). The current study adopts the factorial structure of the latter four-dimensional psychological ownership scale. The factor structure of the scale was determined by confirmatory factor analysis. KMO measure of sampling adequacy for psychological ownership scale is 0,84 and four subscales explain the 71,60 % of the total variance.

The third section of the questionnaire form includes 29-item workaholism scale developed by Aziz et al. (2013,  $\alpha = ,93$ ) and adapted into Turkish by Gülova et al. (2013;  $\alpha = ,81$ ). WAQ consists of 5 distinct subscales as follows; work life conflict 28, 24, 29, 26, 25, 23, 14, 27, 6, 12; work perfectionism, 19, 20, 22, 21, 18; work addiction 8, 11, 13, 7, 9; unpleasantness 17, 15, 16, 1; and withdrawal symptoms 3, 2, 4, 5. The factorial structure of the scale was determined by confirmatory factor analysis. KMO measure of sampling adequacy for psychological ownership scale is 0,69 and five subscales explain the 60,07 % of the total variance.

Respondents were asked to indicate their level of agreement with a given statement on a five-point Likert scale ranging from 1: totally agree to 5: totally disagree.

### 5.1. Hypotheses and Findings

As is evident in Table 1, 32, 6% of the respondents are women and 67, 4% are men. 25, 6% of the respondents are aged between 24-39, 37,2% are between 30-35, 23,3% are between 36-41, and 14% are 42 years old and above. Almost all are university graduates (94, 2%). As for experience, the frequencies are as follows; 23, 3% have 1-5 years of experience, 34, 9% have 6-10, 24, 4% have 11-25, 11, 6% have 16-20, and finally, 5, 8% have 21 and more years of experience.

Table 1: Demographic Findings

	N	%	
Gender	Woman	28	32,6
	Man	58	67,4
Age	24-29	22	25,6
	30-35	32	37,2
	36-41	20	23,3
	42+	12	14
Education	College	1	1,2
	University	81	94,2
	Master's Degree	4	4,7
Experience	1-5	20	23,3
	6-10	30	34,9
	11-15	21	24,4
	16-20	10	11,6
	21+	5	5,8

To determine the relationships among workaholism and psychological ownership, two main hypotheses were constructed and the correlation analysis was conducted to test the.

H1: There is a positive causal relationship between workaholism and psychological ownership.

H1a: *There is a positive relationship between work-life conflict and psychological ownership dimensions.*

H1b: *There is a positive relationship between work perfectionism and psychological ownership dimensions.*

H1c: *There is a positive relationship between work addiction and psychological ownership dimensions.*

H1d: *There is a positive relationship between unpleasantness and psychological ownership dimensions.*

H1e: *There is a positive relationship between withdrawal symptoms and psychological ownership dimensions.*

**H2: The psychological ownership levels of the respondents affect their degree of workaholism. Specifically, the higher the level of PO is, the more workaholic the respondent is.**

The relationships among workaholism and psychological ownership subscales and the appertaining Cronbach's alpha reliability coefficients are seen in Table 2.

Table 2: The Relationships among Workaholism and Psychological Ownership Subscales and Cronbach's Alpha Coefficients

	Mean	Ss.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Work-Life Conflict	2,48	0,69	<b>(,832)</b>								
2. Work Perfectionism	3,05	0,74	,508**	<b>(,781)</b>							
3. Work Addiction	3,40	1,00	,277**	,245**	<b>(,709)</b>						
4. Unpleasantness	2,65	0,90	,414**	,679**	,227**	<b>(,735)</b>					
5. Withdrawal Symptoms	3,47	0,86	,209	-,080	,049	-,202	<b>(,778)</b>				
6. Identity and Belongingness	4,03	0,81	,007	,142	,181	,019	,066	<b>(,882)</b>			
7. Territoriality	2,75	1,03	,087	,395**	,048	,373**	-,127	,230**	<b>(,733)</b>		
8. Self-efficacy	4,21	0,90	,100	,033	,098	-,098	,165	,607**	-,001	<b>(,916)</b>	
9. Accountability	4,14	0,82	,151	,161	,247**	-,003	,110	,475**	,095	,662**	<b>(,815)</b>

\*p<0,05, \*\*p<0,01

Correlation analysis revealed significant relationships only between work perfectionism and territoriality, work addiction and accountability, and finally unpleasantness and territoriality ( $p < 0,01$ ). According to these correlations H1b, H1c and H1d are confirmed, which suggests that H1 is partly accepted.

To test the causal relationships and effect, regression analysis was conducted with psychological ownership as independent and workaholism as dependent variables, only in terms of the dimensions that were found to be correlated in correlation analysis.

Table 3: Regression Analysis: Work Perfectionism

Dependent Variable	Independent Variable	Beta	t	p	F	Model (p)	R	R2
Work perfectionism	Constant		4,091	,000	4,362	,003	,421	,177
	Identity-belonging	,038	,282	,779				
	Territoriality	,370	3,495	,001				
	Self efficacy	-,110	-,715	,476				
	Accountability	,181	1,328	,188				

$p < ,05$

The regression analysis featuring work perfectionism as dependent variable and psychological ownership subscales as independent variables was found to be significant ( $p < ,05$ ). According to the regression model in Table 3, workaholic tendencies in terms of work perfectionism increase along with territoriality psychological ownership feelings.

Table 4: Regression Analysis: Work Addiction

Dependent Variable	Independent Variable	Beta	t	p	F	Model (p)	R	R2
Work addiction	Constant		3,060	,003	1,877	,122	,291	,085
	Identity-belonging	,164	1,165	,247				
	Territoriality	-,019	-,167	,868				
	Self efficacy	-,205	-1,269	,208				
	Accountability	,308	2,142	,035				

$p < ,05$

The regression analysis featuring work addiction as dependent and psychological ownership subscales as independent variables was found to be non-significant ( $p < ,05$ ). According to the regression model in Table 4, workaholic tendencies in terms of work addiction do not display a linear trend along with psychological ownership feelings.

Table 5: Regression Analysis: Unpleasantness

Dependent Variable	Independent Variable	Beta	t	p	F	Model (p)	R	R2
Unpleasantness	Constant		3,700	,000	3,586	,010	,388	,150
	Identity-belonging	-,017	-,128	,899				
	Territoriality	,372	3,462	,001				
	Self efficacy	-,121	-,779	,439				
	Accountability	,051	,367	,714				

$p < ,05$

The regression analysis featuring unpleasantness as dependent variable and psychological ownership subscales as independent variables was found to be significant ( $p < ,05$ ). According to the regression model in Table 5, workaholic tendencies in terms of unpleasantness increase along with territoriality psychological ownership feelings.

According to the three regression models above, H2 is partly confirmed. No hypothesis regarding the demographic variables were constructed.

## **6. DISCUSSION AND CONCLUSION**

This study attempted to explore the hypothesized relationships among psychological ownership and workaholism factors. Specifically, the first hypothesis assuming a positive-causal relationship between workaholism and psychological ownership was partly confirmed, suggesting that we cannot explain much of the workaholic tendencies in terms of psychological ownership feelings. To that end, some other variables need to be considered to account for the variance explained of workaholism.

A potential cause of the relationships between accountability PO and unpleasantness workaholism and between territoriality PO and work perfectionism could be the cultural context of Turkish organizational setting, which is characterized by collectivistic attitudes. As individuals' sense of responsibility toward their peers and organization increase, so do their workaholism levels. In a similar vein, the high power distance atmosphere which features close monitoring might endanger a sense of responsibility, albeit coercively. This sense of responsibility could account well for workaholic unpleasantness feelings.

An overall implication of our study is that psychological ownership could explain workaholism only to a limited extent, with the cultural-organizational setting as a potential confounding factor. Considering the complexity and sophistication that encircles organizational life, some other factors like personality and context could be further researched to highlight the dark points. All in all, this study is the first of its kind to fill a gap in the literature on psychological ownership and workaholism relationship.

## **7. LIMITATIONS**

This research has a number of limitations that could have caused confounding at the various stages of the research process. There are also delimitations that were purposively established for narrowing the scope of the study to better focus on the issue of interest.

First of all, as all survey-based research non-response bias, social desirability bias and courtesy bias might have intervened in sample responses. The 5-point Likert scale might have directed the participants towards a central-tendency whereby people find it more convenient to give a mid-point reply rather than tending towards extremes. Sample representativeness is the next issue to be considered, given that we tested our hypotheses on a very small sample of teachers. In this frame, the sampling method was designed as non-probability (judgmental) sampling. Without the use of probability sampling, the generalizability of the research findings is relatively low and indeed, only limited to the sample on which the research was conducted. Considering the needs and different dynamics of social sciences research as opposed to the mainstream positivist sciences, the use of non-probability sampling could be justified by a few points. The first is, where it is not possible to construct a sampling frame, you will need to use non-probability sampling techniques. Non-probability sampling techniques also provide you with the opportunity to select your sample purposively and to reach difficult-to-identify members of the population (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009). Second, being modest with the research results and verifying the logicity of the assumptions and the corresponding findings will make sense in terms of them being materially true (Saunders et al., 2009).

Overall, the limitations of this study lie in the sample and the method, and accordingly in its generalizability. Yet, our study could offer a pilot study for future researchers.

## REFERENCES

- ADLER, P. A. & ADLER, P. (1988). "Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics", *Administrative Science Quarterly*, 33: 401–417.
- ASHFORTH, B.E. & MAEL, F. (1989). "Social Identity Theory and the Organization", *Academy of Management Journal*, 14: 20-39.
- AVEY, J.B., AVOLIO, B.J., CROSSLEY, C.D. & LUTHANS, F. (2009). "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes", *Journal of Organizational Behavior*, 30: 173-191.
- AZIZ, S. & ZICKAR, M. J. (2006). "A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome", *Journal of Occupational Health Psychology*, 11: 52–62.
- AZIZ, S., ULRICH, B., WUENSCH, K.L. & SWORDS, B. (2013). "The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism", Institute of Behavioral and Applied Management, East Carolina University, Greenville, NC, 27858-4353.
- BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E. & BURKE, R. (2009). "Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14:23-33.
- BRADY, B.R., VODANOVICH, S.J. & ROTUNDA, R. (2008). "The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities", *The Psychologist-Manager Journal*, 11:241–263.
- BRETT, J.M. & STROH, L.K. (2003). "Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It?", *Journal of Applied Psychology*, 88(1):67–78.
- BROCKNER J. & HIGGINS, E.T. (2001). "Regulatory Focus Theory: Implications for the Study of Emotions at Work", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1): 35-66.
- BROWN, G. & ROBINSON, S.L. (2011). "Reactions to territorial infringement", *Organization Science*, 22(1): 210-224.
- BROWN, G., LAWRENCE, T.B. & ROBINSON, S.L. (2005). "Territoriality in Organizations", *Academy of Management Review*, 30(3): 577–594.
- BUCHEM, I. (2012). "Psychological Ownership and Personal Learning Environments: Do sense of ownership and control really matter?", Paper presented at the PLE Conference, July 2012, Aveiro, Portugal.
- BUELENS, M. & POELMANS, S.A.Y. (2004). "Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism", *Journal of Organizational Change Management*, 17(5): 440-458.
- CLARK, M.A., LELCHOOK, A.M. & TAYLOR, M.L. (2010). "Beyond the Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism", *Personality and Individual Differences*, 48: 786–791.



- CROWE, E. & HIGGINS, E.T. (1997). "Regulatory Focus and Strategic Inclinations: Promotion and Prevention in Decision-making", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2): 117-132.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. & ROCHBERG-HALTON, E. (1981). "The meaning of things: Domestic symbols and the self", pp.1-20, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- DRUSKAT, V. U. & PESCOLIDIO, A.T. (2002). "The Content of Effective Teamwork Mental Models in Self-managing Teams: Ownership, Learning and Heedful Interrelating", *Human Relations*, 55(3): 283-314.
- ELLINGSEN, T. & JOHANNESSON, M. (2007). "Paying Respect", *Journal of Economic Perspectives*, 21(4): 135-149.
- EUROSTAT 2011 LABOR FORCE SURVEY (2011), <http://www.theguardian.com/news/datablog/2011/dec/08/europe-working-hours#data>
- FRASER, K. & KEMP, S. (2012). "Effects of Employee Governance and Operational Control on Psychological Ownership and Perceived Justice", *New Zealand Journal of Psychology*, 41(3): 13-20.
- FUJIMOTO, T. (2014). "Workaholism and Mental and Physical Health", *Japan Labor Review*, 11(1):50-67.
- FURBY, L. (1980). "The Origins and Early Development of Possessive Behavior", *Political Psychology*, 2(1): 30-42.
- GOLDEN, L. (2009). "Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork", *Journal of Business Ethics*, 84:217-227.
- GÜLOVA, A., İSPİRLİ, D. & ERYILMAZ, İ. (2014). "İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 25-39.
- HEINO, N. & JUSSILA, I. (2010). "Psychological Ownership: A Key Mediator in Family Involvement – Effects –Relationship", Paper presented at the 10th Annual IFERA World Family Business Research Conference, July 6-9, 2010, Lancaster, UK.
- HIGGINS, E.T. (1997). "Beyond Pleasure and Pain", *American Psychologist*, 52(12): 1280- 1300.
- İSPİRLİ, D. (2014). Knowledge as an Object of Psychological Ownership and Knowledge Hiding via Territoriality Among Knowledge Workers, Unpublished M.A. Thesis, Manisa Celal Bayar University Institute of Social Sciences, Manisa, Turkey.
- JESWANI, S. & DAVE, S. (2012). "Conceptual Framework on Psychological Ownership as Predictor of Turnover Intentions", *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities* (1).
- JONES, C. & VOLPE, E.H. (2010). "Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks", *Journal of Organizational Behavior*.
- KILLINGER, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*, New York: Simon & Schuster.

- MACHLOWITZ, M. (1980). *Workaholics: Living with Them, Working with Them*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- MCMILLAN, L. H. & O'DRISCOLL, M. P. (2006). "Understanding Workaholism: The Case for Behavioral Tendencies", In R.J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Edward Elgar.
- MCMILLAN, L. H. W. & O'DRISCOLL, M. P. (2004). "Workaholism and Health: Implications for Organizations", *Journal of Organizational Change Management*, 17:509-519.
- MUDRACK, P. E. (2004). "Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits, and Workaholic Behavioral Tendencies", *Journal of Organizational Change Management*, 17: 490–508.
- NG, T.W.H., SORENSEN, K. L. & FELDMAN, D. C. (2007). "Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension", *Journal of Organizational Behavior*, 28(1):111–136.
- O'REILLY, C. A. & CHATMAN, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.
- ÖZLER, H., YILMAZ, A. & ÖZLER, D. (2008). "Psychological Ownership: An Empirical Study on Its Antecedents and Impacts Upon Organizational Behaviors", *Problems and Perspectives in Management*, 6 (3): 38-47.
- PEIPERL, M. & JONES, B. (2001). "Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology?", *Group and Organization Management*, 26: 369–393.
- PENG, H. (2013). "Why and When Do People Hide Knowledge?", *Journal of Knowledge Management*, 17(3): 398-415.
- PIERCE, J.L. & Jussila, I. (2011). *Psychological Ownership and The Organizational Context: Theory, Research, Evidence, and Application*. New Horizons in Management Series. UK: Edward Elgar Publishing.
- PIERCE J. L., KOSTOVA, T. & DIRKS, K. (2001). "Toward A Theory of Psychological Ownership in Organizations", *The Academy of Management Review*, 26(2): 298-310.
- PIERCE, J. L. & JUSSILA, I. (2010). "Collective Psychological Ownership Within the Work and Organizational Context: Construct Introduction and Elaboration", *Journal of Organizational Behavior*, 31: 810–834.
- PIERCE, J. L., KOSTOVA, T. & DIRKS, K. (2003). "The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending A Century of Research", *Review of General Psychology*, 7(1):84-107.
- PIERCE, J. L., O'DRISCOLL, M.P. & COGHLAN, A.M. (2004). "Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control", *The Journal of Social Psychology*, 144(5): 507–534.
- PORTEOUS, J. (1976). "Home: The Territorial Core", *Geographical Review*, 66: 383-390.

- PORTER, G. (1996). "Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 70–84.
- RIKETTA, M. (2005). "Organizational Identification: A Meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358–384.
- RIKETTA, M. & VAN DICK, R. (2005). "Foci of Attachment in Organizations: A Meta-analytic Comparison of the Strength and Correlates of Workgroup versus Organizational Identification and Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 67:490–510.
- ROBINSON, B. E. (1999). "The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism", *Perceptual and Motor Skills*, 88: 199–210.
- SAUNDERS, M., LEWIS, P. & THORNHILL, A. (2009). *Research Methods for Business Students*, 5th edition, Prentice Hall.
- SCHAEF, K. S. & FASSEL, D. (1998). *The Addictive Organization*, San Francisco: Harper & Row Publishers.
- SCHAUFELI W.B., TARIS, T. W. & VAN RHENEN, W. (2008). "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?", *Applied Psychology*, 57(2):173–203.
- SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A.B., VAN DER HEIJDEN, F.M.M.A. & PRINS, J.T. (2009). "Workaholism, Burnout and Well-Being among Junior Doctors: The Mediating Role of Role Conflict", *Work & Stress*, 23(2): 155-172.
- SCHAUFELI, W.B., TARIS, T.W. & BAKKER, A.B. (2006). "Dr Jekyll or Mr Hyde? On the Differences between Work Engagement and Workaholism", In R.J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Edward Elgar.
- SCOTT, K. S., MOORE, K. S. & MICELI, M. P. (1997). "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism", *Human Relations*, 50: 287–314.
- SHAH, J., HIGGINS, E.T. & FRIEDMAN, R.S. (1998). "Performance Incentives and Means: How Regulatory Focus Influences Goal Attainment", *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2):285-293.
- SHIMAZU, A., DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B., SHIMADA, K. & KAWAKAMI, N. (2011). "Workaholism and Well-being among Japanese Dual-earner couples: A Spillover-Crossover Perspective", *Social Science & Medicine*, 73:399-409.
- SHIMAZU, A., SCHAUFELI, W.B., KUBOTA, K. & KAWAKAMI, N. (2012). "Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions?", *Industrial Health*, 50:316–321.
- SIEGER, P., BERNHARD, F. & FREY, U. (2011), "Affective Commitment and Job Satisfaction among Non-Family Employees: Investigating the Roles of Justice Perceptions and Psychological Ownership", *Journal of Family Business Strategy*, 2:78-89.
- SNIR, R., HARPANZ, I., & BURKE, R.J. (2006). "Workaholism in Organizations New Research Directions", *Career Development International*, 11(5): 369–373.
- SPENCE, J.T. & ROBBINS, A.S. (1992). "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", *Journal of Personality Assessment*, 58(1): 160-178.

- TARIS, T.W., SCHAUFELI, W.B. & SHIMAZU, A. (2010). “The Push and Pull of Work: About the Difference Between Workaholism and Work Engagement”, In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53), New York: Psychology Press.
- VAN BEEK, I., TARIS, T.W. & SCHAUFELI, W.B. (2011). “Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart?”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (4): 468–482.
- VAN DEN BROECK, A., SCHREURS, B., DE WITTE, H., VANSTEENKISTE, M., GERMEYS, F. & SCHAUFELI, W. (2011). “Understanding Workaholics’ Motivations: A Self-Determination Perspective”, *Applied Psychology: An International Review*, 60(4): 600–621.
- VAN DYNE, L. & PIERCE, J.L. (2004). “Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behaviour”, *Journal of Organizational Behavior*, 25: 439-459.
- VANDEWELLE, D., VAN DYNE, L. & KOSTOVA, T. (1995). “Psychological Ownership: An Empirical Examination of Its Consequences”, *Group & Organization Management*, 20 (2): 210-226.
- WARD, B. (2013). “Prevention- and Promotion-Focused Psychological Ownership in Small Employee Owned Firms” (Doctoral Dissertation), Available from ProQuest Dissertations and Theses database (UMI No. 3557894).
- WOLFE, A. (1997). “The Moral Meaning of Work”, *Journal of Socio-Economics*, 26(6): 559–570.

---

<sup>i</sup> The literature review on the construct psychological ownership has largely been derived from the first author’s unpublished MA thesis titled “Knowledge as an Object of Psychological Ownership and Knowledge Hiding via Territoriality Among Knowledge Workers”.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE  
DIMENSIONS AND LEADERSHIP PRACTICES:  
A STUDY ON WHITE-COLLAR EMPLOYEES IN DEFENSE INDUSTRY<sup>1</sup>**

**DUYGUSAL ZEKÂ BOYUTLARI İLE LİDERLİK UYGULAMALARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAVUNMA SANAYİ SEKTÖRÜNDE BEYAZ  
YAKA ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Kutay ÖZDEMİR<sup>2</sup>  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL<sup>3</sup>**

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to investigate the relationship between emotional intelligence and leadership practices of the white-collar employees in defense industry. In this context, as a result of literature research, emotional intelligence with the scale of 16 questions and leadership practices with the scale of 30 questions are used. Population of the research is comprised of company which operates in defense industry in Ankara. The company refuses to disclose its name in this study due to their privacy policy. 207 white-collar employees from this company are chosen as a sample to represent population and 183 of them took part in this study. The data gathered through the research is analyzed via Stata 13,0 and IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0. As a result of this study, the relationship between emotional intelligence dimensions and leadership practices is found to be positive and significant.*

**Keywords:** Defense Industry, Leadership, Leadership Practices, Emotional Intelligence

**Jel Codes:** M10, M12

**ÖZET**

*Araştırmanın amacı, savunma sanayi sektöründe beyaz yaka çalışanların duygusal zeka boyutları ile liderlik uygulamaları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla, literatür taraması sonucunda 16 soruluk duygusal zeka ölçeği ve 30 soruluk liderlik uygulamaları ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde savunma sanayi sektöründe faaliyet gösteren fakat gizlilik politikaları nedeniyle isminin kullanılmasına izin vermeyen bir firma oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem olarak firma içerisindeki 207 beyaz yaka çalışan seçilmiştir. Seçilen örneklem içerisinde 183 kişi çalışmaya katılmıştır. Elde edilen veriler, Stata 13.0 ve IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programları yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, duygusal zekâ boyutları ile liderlik uygulamaları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Savunma Sanayi, Liderlik, Liderlik Uygulamaları, Duygusal Zekâ

**Jel Kodları:** M10, M12

---

<sup>1</sup> This study is compiled from the first author's unpublished master thesis titled "An Analysis of the Relationship Between Leadership Practices and Emotional Intelligence Dimensions".

<sup>2</sup> Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences, Sub-Department of Business Administration, Ph.D. Student, kutayzdmr@hotmail.com

<sup>3</sup> Süleyman Demirel University, Faculty of Communication, Department of Public Relations and Publicity, Asst. Prof., saitozkul@sdu.edu.tr

## 1. INTRODUCTION

Humans started to live together with the other humans as groups who share same goals, values, and opinions when they figured out that they are not able to compete with environmental struggles alone. Individuals need a decision maker to guide them to live in order. These processes have introduced the concept of leader and leadership.

Individuals in the group share same goal such as becoming superior than other groups, improve their life standards and developing. To achieve such goals groups need to be encouraged and set into action. Providing that is a hard and time consuming process. An individual who starts, manages and finalizes this process is called leader.

In today's world, organizations are shaped around the individuals' expectations, emotions and opinions. For this reason, leader's duties and responsibilities have been altered in time. Leaders should understand employees' emotions, develop empathy, motivate and avoid conflicts between employees. All of which can be ensured by emotional intelligence. Emotional intelligence is the ability to understand and interpret emotions and ideas of people in the same environment along with individual's own emotions and ideas. In the past, intelligence in other words IQ has been accepted as an essential factor to communicate and succeed. However, this perception is changed due to the fact that the people with advanced emotional intelligence are more coherent with themselves and the people around them. This discovery shows the importance of emotional intelligence in leadership practices.

In recent years, a lot of scientific researches are conducted about defense industry in the field of science and technology. In addition, organizational and administrative studies which support these scientific researches are also important in term of management literature.

When literature is examined, the effect of emotional intelligence dimensions on leadership practices are investigated in this research in order to contribute to studies on leadership, management and innovation in defense industry. First of all, the concept of emotional intelligence is addressed and then leadership and leadership practices are explained. Finally, methods and findings about the company which works in the field of defense industry is explained.

## 2. CONCEPT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE

In order to understand the concept of emotional intelligence better, intelligence and emotion notions should be defined shortly.

### 2.1. Concept of Emotion

The word emotion originates from the latin word of motion (movere) (Titrek 2007:47). It is defined as the random feeling and sum of thoughts, psychological and physical situations, and a string of actions that are shaped around this random feeling (Goleman, 2016:373). Contrary to common belief, emotions can be positive or negative due to human nature. The source of emotions is individual's mental state and it triggers creativity, ensures self-honesty and helps to establish positive relationships (Cooper and Sawaf, 2003:12).

Mayer and Salovey interpret concept of emotions as interconnected and coordinated responses which are physiological, cognitive, motivation depended and experience based. Expression of the individuals inner world, ability to perceive, cognitive awareness and the

inner actions that drives individual's psychology are also originated from emotions (Mayer et al., 2000:274).

Emotions are the basis of behaviors. Emotions motivate people and help to steer their behaviors. When examined from the organizational point of view, it is important that employees understand and evoke their feelings and direct them in accordance with aims of the organization. Within this context, employees should use their emotional qualifications effectively in their work life (Titrek, 2007:100)

There are many researches about the concept of emotion from past to present and it has always been a challenging topic for researchers. Although experimental researchers lost interest towards emotion concept because it is formed in the inner world of individual and differs, it became popular among psychology researchers (Aslan 2009:7).

## **2.2. Concept of Intelligence**

There are many definitions of the intelligence because the intelligence cannot be determined by a single talent and it shows itself in many different forms (Konrad and Hendl 2003:41).

According to French psychologist Alfred Binet who is the first person to carry out the intelligence test, intelligence is defined as heading for a goal, making effort to achieve that goal, adapting to the environment, criticizing oneself, evaluating accurately, deciding accurately and having a critical perspective (Kulaksızoğlu, 2008:135).

From another perspective, intelligence is defined as the ability of learning easily, ability to solve difficult problems easily and accomplishing the tasks accurately and in a practical way. Moreover, intelligence is a task, an act and a work. It cannot be identified as an object, therefore making a simple definition for intelligence is quite difficult (Sayar and Dinç, 2008:85).

Organizations should have effective decision making and problem solving abilities. In order to accomplish this, information and communication processes are required. When examined from the organizational point of view, intelligence contribute to dynamism of the organization by connecting information and communication concepts in order to attain the expected results (Eroğlu, 2003:247)

## **2.3. Emotional Intelligence**

Salovey and Mayer's researches in 1990 showed a relationship between intelligence and emotion which led to the concept of emotional intelligence. Salovey and Mayer defined emotional intelligence as an individual's ability to observe the people in the environment, ability to track his own feelings and ability to impose these feelings into his actions and opinions (Mayer and Solovey, 1993:433).

Reuven Bar-On defined emotional intelligence as individual's sum of abilities to define his own feelings and reflecting these feelings to the people in the same environment and also the ability to make other people realize these feelings and making good relations with them (Bar-On, 2006:6).

There are lots of definitions of emotional intelligence and a lot of different opinions in different field of sciences. Therefore, emotional intelligence is discussed in two models which are talent based model and mixed model. In talent based model, emotional intelligence is stated as a form of intelligence that is based on mental abilities. However in mixed model emotional intelligence is considered as combination of mental abilities and

personal characteristics. Reuven Bar-On model, Cooper and Swaf model and Goleman model are considered as mixed models (Doğan and Şahin, 2007:233).

#### J. Mayer & P. Solovey Model

Since the model is called as emotional sufficiency by researchers and resembles Gardner's intelligence concept, emotional intelligence was used instead of emotional sufficiency (Solovey and Mayer, 1990:189). In 1997, definition of emotional intelligence was extended and defined as the ability of expressing emotions correctly, blending emotions and thoughts, making rational inferences and having an influence on both his and other people's emotions (Mayer and Solovey, 1997:5). In 2000, Mayer, Salovey and Caruso defended that emotional intelligence is related to the personality rather than intelligence (Jordan et al., 2002:196). There are four dimensions of this talent based model.

- ✓ Perception, Appraisal and Expression of Emotion
- ✓ Emotional Facilitation of Thinking
- ✓ Understanding and Analyzing Emotions; Employing Emotional Knowledge
- ✓ Reflective Regulation of Emotions to Promote Emotional and Intellectual Growth

#### Reuven Bar-On Model

According to Bar-On, emotional intelligence is the personal, social and emotional qualifications that enables individuals to struggle with the expectations and enhances the ability to adapt to the environment (Bar-On et al., 2007:2). Emotional intelligence model of Bar-On is interested in the result of the success rather than the process. Bar-On model concentrates on social skills such that perceiving the emotions of other people and himself, restraining and revealing emotions, fighting with intense feelings and finding solutions for problems (Brown and Stys, 2004:11).

#### Robert K. Cooper and Ayman Sawaf Model

The correlation between emotional intelligence and the leadership is researched firstly by Robert K. Cooper and Ayman Sawaf (Deniz, 2012:48). The model Cooper and Sawaf generated is categorized as mixed model since it includes different concepts like creating future and the cognitive abilities (Çakar and Arbak, 2004:40). Cooper and Sawaf interpret the relationship between emotional intelligence and leadership as "four cornerstones" (Cooper and Sawaf, 2003:12).

- ✓ The First Cornerstone: Emotional Literacy
- ✓ The Second Cornerstone: Emotional Fitness
- ✓ The Third Cornerstone: Emotional Depth
- ✓ The Fourth Cornerstone: Emotional Alchemy

#### Daniel Goleman Model

Daniel Goleman model is based on Mayer and Solovey's model. To assess the importance of emotional intelligence in work life Goleman changed Mayer and Solovey's model into a very useful one (Goleman, 2015:389). Goleman describes the emotional intelligence as taking action, progressing despite the problems, postponing satisfaction by controlling the impulses, adjusting mood, empathizing and cherishing the hope (Deniz, 2012:50). According to Goleman, emotional intelligence comprises of five main emotional and social qualifications (Goleman, 2015:389).

- ✓ Self-Awareness



- ✓ Self-Regulation
- ✓ Motivation
- ✓ Empathy
- ✓ Social Skills

### 3. CONCEPT OF LEADERSHIP

Leadership is literally defined as leading and influencing specific individuals and groups (Koçel, 2014:668). MacGregor defines leadership as leading group members to achieve the goal of a group or himself by using political, economic and similar powers of people (MacGregor, 2010:425).

Leadership definitions cannot describe the boundaries of leadership clearly (Bakan, 2009:140). Leadership is known as the most endeavored but the least understood and defined topic all around the world (Bass, 1990:17). Therefore, leadership becomes to be the most researched concept and the new approaches are tried to be suggested. Within the scope of these approaches, Kouzes and Posner have developed the scale of leadership practices under five topics in order to evaluate the characteristics to become a good leader:

#### Model the Way

According to Kouzes and Posner, leader should introduce personal values clearly and express his unique personality transparently. If the leader is reluctant and doesn't have the unique personality, he tends to imitate other people's behaviors, gestures and words. Leaders who imitate others lose their credibility. Leaders should create mutual values and show their respects towards the common values in order to guide. Since mutual values contribute building productive relationships, providing harmony and sustainability, they stimulate the commitment between leader and subordinates. Therefore, employees pay attention to their jobs and productivity is increased (Kouzes and Posner, 2008:1).

#### Inspire a Shared Vision

Leader should gather employees together on common groups in order to lead them to the vision that he dreams. Leader should convince employees to understand their needs and field of interests. Hence, leader should have detailed information about dreams, hopes, wishes opinions and values of employees. He should create goal congruence and give hope by showing that the dream is for the common benefit. In other words, leader should make his desire to succeed and enthusiasm contagious (Abu-Tineh et al., 2009:269).

#### Challenge the Process

Kouzes and Posner state that the first stage for growing, improving and innovation is seeking the opportunities. This approach is based on listening individuals and paying attention to their preferences. Leader who challenges the process is the pioneer about seeking opportunities. He encourages his employees for innovation and development. He builds trust and leads them to gain a victory. Every victory builds trust about long term success. Failures are interpreted as valuable experiences about learning (Kouzes and Posner, 2008:2).

#### Enable Others to Act

Encouraging employees about their development is enabling them to act. According to Kouzes and Posner, success requires team work. Likewise, team work requires

responsibility and collaboration. These acts are very important to accomplish big dreams. Therefore, it should be given an opportunity to employees for improving skills by increasing their autonomy (Abu-Tineh, 2009:269).

#### Encourage the Heart

Encouraging the heart practice involves sincere behaviors and interest in order to raise the morale of individuals among the team. It is asserted that the contribution of the individual to the team should be aware of and individual superiorities should be appreciated. By creating team spirit, success and values should be celebrated. It is aimed to constitute programs which reward performance of individuals and therefore, behaviors along with the values can be arranged (Kouzes and Posner, 2008:2).

## **4. METHOD**

This part of the study includes the aim of the research, population and sample and instructions about the evaluation instruments.

### **4.1. Aim of the Research**

Aim of the research is to determine the relationship between the emotional intelligence levels and leadership intentions of the white-collar employees of the company which is operating in defense industry.

### **4.2. Population and Sample of the Research**

Population of the research is a company which operates in defense industry in Ankara. The company refuses to disclose its name in this study due to their privacy policy. 207 white-collar employees from this company are chosen as a sample to represent the population.

### **4.3. Data Gathering Instruments**

The data gathering instruments used in this research are divided into three parts. The first part includes demographic factors survey, the second part includes Emotional Intelligence Scale and the third part includes Leadership Practices Scale. The survey includes the total of 55 questions. 5-point likert-type scale is used in the survey. Participants answered the survey based on their levels of agreement which is ranging from 1=never 2=rarely 3=sometimes 4=usually 5=always.

#### Demographic Factors Survey

Aim of this part is to gather personal information from participants. There are 8 questions about the individual's demographic characteristics.

#### Emotional Intelligence Scale

Emotional Intelligence Scale comprises of 16 items which are developed by Wong and Law (2012). 4 dimensions of emotional intelligence are analyzed in this scale. These dimensions are Self Emotional Appraisal, Others' Emotional Appraisal, Regulation of Emotion and Use of Emotion.

#### Leadership Practices Scale

Leadership Practices Scale comprises of 30 items which are developed by Kouzes and Posner (2003). 5 dimensions of leadership practices are analyzed in this scale. These dimensions are, Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enable Others to Act and Encourage the Heart.

#### 4.4. Factor Analysis

16 items of 4 factors of emotional intelligence developed by Wong and Law are analyzed. As a result of the analysis items are gathered under five factors. For this reason, the 12th statement which generates the 5th factor is taken out and is not included in the analysis. After the 12th item is taken out, intended factor results are obtained. Table 1 shows the results of the factor analysis of Emotional Intelligence Scale.

Table 1: Factor Analysis of Emotional Intelligence

Emotional Intelligence Items and Dimensions		Component			
		Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
6	Self Emotional Appraisal	,725			
10		,712			
13		,808			
16		,530			
1	Others' Emotional Appraisal		,784		
3			,837		
5			,608		
7			,628		
2	Regulation of Emotion			,725	
4				,621	
11				,719	
14				,720	
8	Use of Emotion				,746
9					,744
15					,672

As a result of the factor analysis of leadership scale which is developed by Kouzes and Posner, items are unexpectedly classified under 7 factors and their factor values were too dispersed to be classified under 5 factors. For this reason, the result of factor analysis of leadership scale is ignored. In this research, well accepted 5 factor version of the analysis is used.

Table 2: Leadership Practices Dimensions

Leadership Practices	Items
Model The Way	1, 6, 11, 16, 21, 26
Inspire a Shared Vision	2, 7, 12, 17, 22, 27
Challenge The Process	3, 8, 13, 18, 23, 28
Enable Others to Act	4, 9, 14, 19, 24, 29
Encourage The Heart	5, 10, 15, 20, 25, 30

#### 4.5. Reliability Analysis

As a result of the reliability analysis, for the dimensions of Emotional Intelligence Scale the alpha values are evaluated as follow; for the dimension of "Self Emotional Appraisal" alpha value is 0.74, for the dimension of "Others' Emotional Appraisal" alpha value is 0.74, for the dimension of "Regulation of Emotion" alpha value is 0.72, for the dimension of "Use of Emotion" alpha value is 0.63. As an overview to Emotional Intelligence Scale, alpha value is evaluated as 0.81. If we examine the table, it can be seen that the highest alpha value in the table is the dimension of "Self Emotional Appraisal" with 0.74 alpha value. Having greater alpha value than 0.80 is considered as highly reliable (Kalaycı 2014:405).

As a result of the reliability analysis, for the dimensions of leadership scale alpha values are evaluated as follows; for the dimension of Model the Way alpha value is 0.78, for the dimension of Inspire a Shared Vision alpha value is 0.78, for the dimension of Challenge the Process alpha value is 0.78, for the dimension of Enable Others to Act alpha value is 0.78, for the dimension of Encourage the Heart alpha value is 0,78 and for the general leadership level alpha value is 0.91.As an overview to Leadership Practices Scale alpha value is evaluated as 0.81.

#### **4.6. The Techniques Used to Analyze the Data**

The data gathered through research is analyzed via Stata 13.0 and IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0. Normality analysis is applied before testing the hypotheses of the research. As a result of Kolmogorov-Smirnov test of the Normality analysis, data do not fit to normal distribution. According to central limit theorem, if the number of observations are higher than 30 ( $n=183$ ) and the assumption that the number will approach to normal as it grows is accepted, parametric tests are used. While examining descriptive characteristics of participants, certain measure are used such as number, average, standard deviation, frequency and percentage distribution In order to compare dimensions of emotional intelligence for their demographic characteristics, to compare two groups, Independent Samples t-test is applied and to compare more than two groups One-Way ANOVA is applied. In order to examine the relationship between the independent variable of emotional intelligence dimensions with the depended variable of leadership practices, Regression-Correlation analyses are applied. Frequency Tables are used to show the distribution of demographic characteristics.

#### **4.7. Hypotheses of the Research**

H<sub>1</sub>: “Self emotional appraisal” dimension of emotional intelligence affects “model the way” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>2</sub>: “Self emotional Appraisal” dimension of emotional intelligence affects “inspire a shared vision” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>3</sub>: “Self emotional Appraisal” dimension of emotional intelligence affects “challenge the process” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>4</sub>: “Self emotional Appraisal” dimension of emotional intelligence affects “enable others to act” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>5</sub>: “Self emotional Appraisal” dimension of emotional intelligence affects “encourage the heart” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>6</sub>: “Others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence affects “model the way” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>7</sub>: “Others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence affects “inspire a shared vision” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>8</sub>: “Others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence affects “challenge the process” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>9</sub>: “Others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence affects “enable others to act” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>10</sub>: “Others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence affects “encourage the heart” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>11</sub>: “Regulation of emotion” dimension of emotional intelligence affects “model the way” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>12</sub>: “Regulation of emotion” dimension of emotional intelligence affects “inspire a shared vision” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>13</sub>: “Regulation of emotion” dimension of emotional intelligence affects “challenge the process” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>14</sub>: “Regulation of emotion” dimension of emotional intelligence affects “others to act” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>15</sub>: “Regulation of emotion” dimension of emotional intelligence affects “encourage the heart” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>16</sub>: “Use of emotion” dimension of emotional intelligence affects “model the way” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>17</sub>: “Use of emotion” dimension of emotional intelligence affects “inspire a shared vision” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>18</sub>: “Use of emotion” dimension of emotional intelligence affects “challenge the process” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>19</sub>: “Use of emotion” dimension of emotional intelligence affects “others to act” practice of leadership positively and significantly.

H<sub>20</sub>: “Use of emotion” dimension of emotional intelligence affects “encourage the heart” practice of leadership positively and significantly.

#### 4.8. Findings

This part of the study includes finding of the demographic factors of researchers and hypotheses.

##### 4.8.1. Statistical Data of Demographic Variables

Table 3: Demographic Factors

Variables	Frequency	Percentage
<b>Age</b>		
22-28	69	37,7
29-35	87	47,5
36-42	14	7,7
43-49	9	4,9
50 years and older	4	2,2
<b>Gender</b>		
Female	63	34,4
Male	120	65,6
<b>Marital Status</b>		
Married	91	49,7
Single	89	48,6
Divorced	3	1,6
<b>Average Monthly Expenses</b>		
500-999 TL	4	2,2
1000-1499 TL	2	1,1
1500-1999 TL	7	3,8
2000-2499 TL	9	4,9
2500-2999 TL	30	16,4
3000-3499 TL	20	10,9
3500-4000 TL	42	23,0
Other	63	34,4

Variables	Frequency	Percentage
<b>Educational Status</b>		
Undergraduate Degree	76	41,5
Postgraduate Degree	102	55,7
Doctoral Degree	5	2,7
<b>Position</b>		
Engineer	68	37,2
Specialist Engineer	45	24,6
Senior Specialist Engineer	40	21,9
Chief Engineer	13	7,1
Manager	11	6,0
Specialist	2	1,1
Senior Specialist	1	0,5
Other	3	1,6

According to results obtained from the research, when age distribution of participants are analyzed, it is seen that concentration is on the 29-35 age group with 47,5% and 22-28 age group with 37,7%. It is followed by 36-42 age group with 7,7%, 43-49 age group with 4,9%, 50 and above age group with 2,2%. When the gender of participants are examined, it is determined that the majority of participants are males with 65,6% as opposed to females with 34,4%. 49,7% of participants are married, 48,6% is single and 1,6% is divorced. When the education level is analyzed, majority has a master's degree with 55,7% and it is followed by bachelor degree with 41,5% and PhD with 2,7%. 23% of participants spend money between 3500-4000 TL, 16,4% spends between 2500-2999 TL, 10,9% spends between 3000-3499 TL, 4,9% spends between 2000-2499 TL, 3,8% spends between 1500-1999 TL, 2,2% spends between 500-999 TL, 1,1% spends between 1000-1499 and 34,4% spends outside of these price ranges. Six participants haven't given any information about their expenses. When title are examined, it is inferred that 37,2% of participants are engineers, 24,6% is expert engineer, 21,9% is senior expert engineer, 7,1% is chief engineer, 6% is manager, 1,1% is specialist, 0,5% is senior specialist and 1,6% has other titles.

#### 4.8.2. Statistical Data of Emotional Intelligence Scale

According to the result of analysis, when four main dimensions of emotional intelligence are discussed, "self emotional appraisal" dimension has the highest average. According to these data, leaders have high skills about self emotional appraisal. The lowest average is owned by "regulation of emotions" dimension. Therefore, leaders have low skills about controlling their emotions.

#### 4.8.3. Statistical Data of Leadership Practices Scale

According to the result of analysis of Leadership Practices Scale, when five main practices of leadership are discussed, "encourage the heart" practice has the highest average. According to these data, leaders have high skills on encourage the heart. The lowest average is owned by "inspire a shared vision" practice.

**4.8.4. Correlation Analysis**

Table4 Correlation Analysis of Emotional Intelligence Dimensions and Leadership Practices

DIMENSIONS		Model The Way	Inspire a Shared Vision	Challenge The Process	Enable Others to Act	Encourage The Heart
Self Emotional Appraisal	Pearson Correlation	,305**	,231**	,242**	,309**	,246**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,000	,001
	N	182	181	182	181	182
Others' Emotional Appraisal	Pearson Correlation	,309**	,289**	,250**	,370**	,354**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000
	N	182	181	182	181	182
Regulation of Emotion	Pearson Correlation	,214**	,162*	,173*	,265**	,156*
	Sig. (2-tailed)	,004	,029	,019	,000	,036
	N	182	181	182	181	182
Use of Emotion	Pearson Correlation	,295**	,307**	,363**	,195**	,150*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009	,043
	N	182	181	182	181	182

The correlation between “self emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “model the way” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,30$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 1 is confirmed.

The correlation) between “self emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “inspire a shared vision” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,23$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 2 is confirmed.

The correlation between “self emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “challenge the process” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,24$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 3 is confirmed.

The correlation between “self emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “others to act” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,30$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 4 is confirmed.

The correlation between “self emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “encourage the heart” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,24$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 5 is confirmed.

The correlation between “others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “model the way” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,30$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 6 is confirmed.

The correlation between “others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “inspire a shared vision” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,28$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 7 is confirmed.

The correlation between “others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “challenge the process” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,25$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 8 is confirmed.

The correlation between “others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “others to act” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,37$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 9 is confirmed.

The correlation between “others’ emotional appraisal” dimension of emotional intelligence and “encourage the heart” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,35$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 10 is confirmed.

The correlation between “regulation of emotion” dimension of emotional intelligence and “model the way” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,29$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 11 is confirmed.

The correlation between “regulation of emotion” dimension of emotional intelligence and “inspire a shared vision” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,33$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 12 is confirmed.

The correlation between “regulation of emotion” dimension of emotional intelligence and “challenge the process” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,36$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 13 is confirmed.

The correlation between “regulation of emotion” dimension of emotional intelligence and “others to act” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,19$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 14 is confirmed.

The correlation between “regulation of emotion” dimension of emotional intelligence and “encourage the heart” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,15$ ,  $p<0,01$ ). Hypothesis 15 is confirmed.

The correlation between “use of emotion” dimension of emotional intelligence and “model the way” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,21$   $p<0,01$ ). Hypothesis 16 is confirmed.

The correlation between “use of emotion” dimension of emotional intelligence and “inspire a shared vision” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,16$   $p<0,01$ ). Hypothesis 17 is confirmed.

The correlation between “use of emotion” dimension of emotional intelligence and “challenge the process” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,17$   $p<0,01$ ). Hypothesis 18 is confirmed.

The correlation between “use of emotion” dimension of emotional intelligence and “others to act” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,26$   $p<0,01$ ). Hypothesis 19 is confirmed.

The correlation between “use of emotion” dimension of emotional intelligence and “encourage the heart” practice of leadership is found to be positive and significant ( $r=0,15$   $p<0,01$ ). Hypothesis 20 is confirmed.



## 5. CONCLUSION

In today's world, organizations need leaders who provide a competitive advantage and steer to success by making a difference. In order to fulfill this aim, qualifications and power that leaders have would not be sufficient. Leaders should know how to direct their emotions and skills.

Emotions play supplementary role in organizations. This role increases the effectiveness of leaders. Therefore, there are plenty of researches conducted in different sectors and the interactions between emotional intelligence and leadership are tried to be measured.

As a result of the researches, it is observed that emotional intelligence skills are crucial factors which increase the success and effectiveness of leaders. There are supporting data about this subject.

In this research, the relationship between emotional intelligence and leadership practices is investigated and according to the findings positive results are obtained. As a result of the analyses, when the leadership levels are considered, white-collar employees working in the defense industry showed their greatest talent in the factor of "self emotional appraisal" and their worst talent in the factor of "regulation of emotion".

When leadership qualifications are considered, white-collar employees working in the defense industry showed their greatest talent in the factor of "enable others to act" and their worst talent in the factor of 'inspire a shared vision'.

When the effects of the emotional intelligence of the white-collar employees on leadership are examined, the increase in the levels of "self emotional appraisal" shows positive effects on leadership. The increase in levels of "others emotional appraisal" and "use of emotions" also shows positive impact on leadership. "regulation of emotion" shows positive effect however it is the lowest one among other factors.

When considered in general, the positive relationship between emotional intelligence and leadership is found within the white-collar employees in defense industry. An increase in the levels of emotional intelligence positively affects leadership performance and efficiency.

In order to increase the leadership qualifications of the employees, especially the aspect of "regulation of emotions" should be emphasized and training programs should be set up to increase emotional intelligence levels. Emotional intelligence test should be applied to executives besides the other selection tests.

## REFERENCES

- ABU-TINEH, A. M., KHASAWNEH, S. A. and OMARY, A. A. (2009). "Kouzes and Posner's Transformational Leadership Model in Practice", *Journal of Leadership Education*, 3(7): 265-283
- ASLAN, Ş. (2009). *Duygusal Zekâ ve Dönüşümcü Etkileşimci Liderlik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BAKAN, İ. (2009). *Liderlik Tarzları ile Örgüt Kültürü Türleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması*, Tisk Akademi, 4(7): 138-172.
- BAR-ON, R., MAREE, J. G. and ELIAS, M. J. (2007). *Educating People to Be Emotionally Intelligent*, Praeger Publishers, London.

- BAR-ON, R. (2006). "The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI)", *Psicothema*, 18(6): 13-25.
- BASS, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*, The Free Press, New York.
- BROWN, S. L. and STYS, Y. (2004). "A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections", Research Branch Correctional Service of Canada, Ottawa.
- COOPER, R. and SAWAF, A. (2003). *Liderlikte Duygusal Zekâ, (Çev.) AYMAN, Z. B., Sistem Yayıncılık, İstanbul.*
- ÇAKAR, U. and ARBAK, Y. (2004). "Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ", *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3): 23-48.
- DENİZ, M. (2012). "Duygusal Zekâ Boyutları ile Liderlik Uygulamaları Arasındaki İlişki", *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(2): 45-66.
- DOĞAN, S. and ŞAHİN, F. (2007) "Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Öneme Kavramsal Bir Bakış", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*", 16(1): 232-252.
- EROĞLU, E. (2003). "Organizasyonel Zekanın Gelişmesinde Örgütsel İletişimin Rolü", *Kurgu Dergisi*, 20(1): 245-254.
- GOLEMAN, D. (2016). *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?, (Çev.) SEÇKİN YÜKSEL, B., Varlık Yayınları, İstanbul.*
- GOLEMAN, D. (2015). *İşbaşında Duygusal Zekâ, (Çev.) BALKARA, H., Varlık Yayınları, İstanbul.*
- JORDAN, P., ASHKANASY, N. M., HARTEL, C. E. J. and HOOPER, G. S. (2002). "Workgroup Emotional Intelligence Scale Development and Relationship to Team Process Effectiveness and Goal Focus", *Human Resource Management Review*, 12(2): 195-214.
- KALAYCI, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları, Ankara.
- KOÇEL, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul.
- KONRAD, S. and HENDL, C. (2003). *Duygularla Güçlenmek, (Çev.) TAŞTAN, M., Hayat Yayıncılık, İstanbul.*
- KOUZES, J. M. and POSNER, B. Z. (2013). *Leadership Practices Inventory Facilitator's Guide*, Pfeiffer, San Francisco.
- KOUZES, J. M. and POSNER, B. Z. (2008). *The Leadership Challenge*, Audio-Tech Business Book Summaries, San Francisco.
- KULAKSIZOĞLU, A. (2008). *Ergenlik Psikolojisi*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- MACGREGOR BURNS, J. (2010). *Leadership*, Harper Perennial, New York.
- MAYER, J. D., SOLOVEY, P. and CARUSO, D. R. (2000). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence", *Intelligence*, 27(4): 267-298.

C.21, S.4 The Relationship Between Emotional Intelligence Dimensions And Leadership Practices:

- MAYER, J. D. and SOLOVEY, P. (1997). What is Emotional Intelligence?, In P. Solovey & D. J. Sluyter (Eds.) Emotional Development and Emotional Intelligence, Basic Books, New York.
- MAYER, J. D. and SOLOVEY, P. (1993). "The Intelligence of Emotional Intelligence", *Intelligence*, 17(4): 433-442.
- SAYAR, K. and DİNÇ, M. (2008). Psikolojiye Giriş, Dem Yayınları, İstanbul.
- SMIDT, R. K., LEVINE, D. M. and RAMSEY, P. P. (2001). Applied Statistics for Engineers and Scientists, Prentice Hall, New Jersey.
- SOLOVEY, P. and MAYER, J. D. (1990). "Emotional Intelligence", *Imagination - Cognition and Personality*, 9(3): 185-212.
- TİTREK, O. (2007). IQ'dan EQ'ya Duyguyları Zekice Yönetme, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- WONG, C. S. and LAW, K.S. (2002). "The Effect of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study", *Leadership Quarterly*, 13(3): 243-274.

## TURKISH IMMIGRATION POLICIES: CHALLENGES END RESPONSES

Prof. Dr. Abduljabbar I. ABDULAL\*

---

### ABSTRACT

---

*With the beginnings of the 1980's, Turkey began to transform from a country of emigration exporting labours into a country of immigration receiving refugees and other categories of immigrants. This fact does not mean that Turkey had never experienced immigration before that time, but the nature of the regulations related to immigration and asylum in the early republican era from 1923 to 1950 - as a part of the nation building process -was based on the principle of receiving and giving asylum or even nationality to those who are from Turkish descent. Gradually, Turkish policies towards immigration developed according to two factors; first, the process of Turkey's accession to the European Union, and second, the huge influxes of refugees from Syria and Iraq particularly - in addition to other nationalities - in recent years. However, in responding to these challenges, Turkey conducted an overhaul of its migration system Highlighting landmarks new immigration policy, but these policies still suffer from linking with the old policies.*

**Keywords:** Immigration, emigration, international migration, immigration policies.

**Jel Codes:** F22, K37

---

### 1. INTRODUCTION

The international migration is multi - faceted concept comprises, basically immigration and emigration. This article is focusing on the management of immigration in Turkey and the related topics such as irregular or regular immigration, refugees, asylum seekers, integration, trafficking and smuggling. Actually, along its history, Turkey had no sustainable migration policies except regulations and few acts concern limited topics of migration; but recently, with growing of immigration, Turkey began to take steps to legalize these migratory movements. The phenomenon of immigration happened gradually, and caused a transformation to Turkey from being emigration of into immigration country when immigration flows started with the 1980's as a result to set of events had taken place in the region and continued up to the present time where huge influxes crossed into Turkey, from Syria and Iraq in particular, that led Turkey to conduct a re- consideration of its migration policy, particularly, the immigration one especially the country became hosts over 2 million of refugees. At the same time, Turkey was already engaged in a processes of reviewing and re - evaluating its regulations in respect of immigration and asylum in order to align with conditions and requirements of the EU for the purpose of accession to the first.

This article an attempt to pursue the forming of the Turkish immigration policies through addressing their main topics and challenges confront them and what are the outputs of these policies as responses to these challenges in order to reach, at last, to assessment to these policies.

---

\* Al-Mustansiriya University in Iraq – Faculty of Political Sciences – Department of Political Systems and Public Policies.E-mail: abduljabbaral@yahoo.com

## 2. BACKGROUND: TURKEY; FROM EMIGRATION TO IMMIGRATION

Along its history, Turkey has been affected through diverse sorts of migratory movements and refugee flows. Either before the collapse of the Ottoman Empire or after the establishment of Turkish Republic, Turkey had witnessed huge migratory movements represented in rising of nationalism resulted from a long-term exodus of Muslim communities from the Balkans to Anatolia as well as an exodus of Christian communities in the other direction. (Hecker, 2006)

In order to know how the migratory movements developed in Turkey, we should understand that the stock of the population of the country in the 1920s stood at around 13 million. The population had been declined by massive deaths caused by a series of external and internal conflicts; such as the Balkan wars of 1912-1913, World War I and the Greco-Turkish War of 1919-1922. "This was aggravated by massive forced migrations and deaths of Armenians, Greeks, and Muslims." as Kemal Kirişçi cited. (Kirişçi, 2003) On the ground of these concerns, Turkish authorities allowed many of ethnic groups to inter and settle in the country. (Kirişçi, 2003) In the post-Second World War, Turkey has been a country of emigration with large numbers of its citizens migrating to Western Europe since the 1960s, peaked in the early 1970s, according to bilateral agreements with some of Europeans countries. Most of these migrants were directed into Germany, and in spite of expectations, remained there and settled with their families. (IOM :2008) Turkish authorities encouraged the emigration of workers to Western Europe in order to ease pressure on the national labour market, and on this base, labour migrants were recruited and registered through the national Turkish Employment Service. (Hecker, 2006)

Later, Europe's oil recession in the 1970s redirected the flow of the Turkish emigration. Western European countries halted the recruitment of non-EC labour migrants, but mostly granted those already working and living in their territories permanent residence permits and the right to family reunification (Hecker, 2006 ), this is why the Turkish migrants labour force was redirected into the Middle East. In the 1990s to the Russian Federation and Commonwealth of Independent States. (IOM, 2008) Beside these migratory movements, Turkey encountered the immigration of ethnic Turks from Bulgaria in the late 1980s. (Toksöz, et al.2012:85) However, the emigration continued until recent times through family reunification and asylum seeking. (Kirişçi, 2003)

In fact, when we reproach the issue of migration in Turkey from the beginnings of the republican era in 1920s up to the mid-1990s, we can find a type of overlapping. While Turkey was considered as a migrant-sending country, It was also a "migrant-receiving country". "What is less well known is that Turkey has long been a country of immigration and asylum" as Kemal Kirişçi cited. (Kirişçi, 2003) Immigration in Turkey could be sorted, according to Brigitte Suter, into "old" and "new" immigration: "The "old" immigration addressed the movement of "Ottoman", "Muslim" or "Turkish" groups into the country and basically included persons that voluntarily or forcefully migrated to Turkey in the aftermath of the fall of the Ottoman Empire" ( Suter, 2013: 5). From 1923 to 1997, more than 1.6 million people immigrated to Turkey, mostly from Balkan countries. (Kirişçi, 2003) During this period, The first large influx into Turkey occurred during the Second World War when asylum seekers from Greece, Bulgaria and the Dodecanese islands arrived searching for a temporary asylum, even European Jews also came to Turkey either seeking temporary asylum or as part of their journey to Palestine. (Mannaert, 2003:2)

With this level of migration, Turkey since the end of 1970s has experienced the migration of transit migrants, irregular migrant workers (mostly from the former USSR and Eastern European countries), asylum-seekers and refugees (from Afghanistan, Iran, Iraq and various

other Asian and African countries). (İçduygu, et al. 2013) But from 1980 onwards a fundamental changes in the characteristics of immigrants had happened in Turkey, led to the transformation of Turkey into a country of immigration and transit, while emigration continued. Arrival of Iranian asylum seekers fleeing from the Iranian Revolution in 1979 was an evidence for changing immigration dynamics in Turkey. ( Korfali, et al., 2014: 30 )

However, in the early 21st century, the situation was quite different. Several external and internal developments have shaped Turkey's experience with immigration in the post- Cold War era. Globalization has been clearly a major external force behind Turkey to become a "migration transition" country. ( İçduygu and Aksel, 2013) So, Turkey has also become known as a country of transit to the European Union for irregular migrants from Asian countries such as Afghanistan, Bangladesh, Iraq, Iran, and Pakistan. ( Kirişçi, 2003 ) An important sign to the change in the nature of migration in Turkey that It was- in 2010- transformed from being a country of emigration into a country of immigration. For the first time - since the beginning of extensive migration from Turkey to Europe before fifty years - the number of migrants to Turkey exceeded that of the number of migrants from Turkey. Added to this is, an increase in the number of returnees. (İçduygu, et al, 2013)

### 3. THE CHALLENGES OF IMMIGRATION IN TURKEY

#### 3.1. The Immigration Inflows

Since the 1990s, Turkey has been facing new population flows, namely "irregular" migration movements, whose features have been markedly different from former experiences. (Erder and Kaşka, 2012: 115) But in 2010- for the first time, since the beginning of extensive migration from Turkey to Europe before fifty years -the number of migrants to Turkey exceeds that of the number of migrants from Turkey. Added to this is, an increase in the number of returnees. (İçduygu, et al, 2013)

What are the reasons which stand behind these inflows? In fact, there were some reasons ranging from political, economic and humanitarian ones. For the political reasons, it can be referred to the influx of Iranians after the Iranian Revolution in 1979, and most of them were transit migrants.

In terms of the economic reasons, in addition to the movements of economically motivated migrants from the Soviet Republics, Turkish nationals at abroad and foreign nationals alike have been drawn to Turkey by favourable economic conditions. The Turkish European Foundation for Education and Scientific Studies found that between 2007-11, nearly 200,000 Germans of Turkish heritage "returned" to Turkey, often to pursue economic opportunities. (Kilberg, 2014) This "attraction", actually, has begun with the first Turgut Ozal government (1983-1987), the beginnings of economic transformations in Turkey.

For humanitarian reasons, there were some flows from Bulgaria and Iraq since 1990s, but the biggest one was the Syrian inflows. The Syrian crisis has led to a significant increase in the number of Syrian refugees in Turkey since 2011. According to UNHCR in 2015, the total number has reached to 2,181,293. About 259,498 of them live in the camps located in 10 south-eastern provinces of Turkey while 1,921,795 are living outside camps. (see table 2) (UNHCR, 2015 c) Another estimated number of 700 000 Syrian refugees live mostly in south-eastern provinces of Turkey as well as in Istanbul and Izmir. (European Commission, 2014 b)

Table 1: Syrian refugees (2014 – 2015)

Syrian refugees	2014	2015
Registered Syrian refugees outside camps	838,086	1,921,795
Registered Syrian refugees in camps	222,193	259,498
Total	1060.279	2,181,293

Source: (UNHCR, 2015 c)

Table 2: Refugees and asylum seekers in Turkey (all nationalities except Syrians)

Nationality	Refugees	Asylum seekers	All
Iraq	22,566	93,651	116,217
Afghanistan	4,123	79,431	83,554
Iran	4,835	17,893	22,728
Somalia	2,384	1,692	4,076
Other nationalities	2,210	7,967	10,177
Total	36,118	200,634	236,752

Source: (UNHCR, 2015 c)

In the second position of the immigration stock are the Iraqi refugees whose their number is swaying between rising and falling according to the security situation in Iraq month by month and to most of them who are registered in the Association for Solidarity with Asylum-Seekers and Migrants (ASAM) are transit immigrants waiting opportunities to flee into Western Europe by trafficking or waiting for resettling them in a third country. For instance, the number of Iraqi new arrivals approaching ASAM reached 11,871 in July 2014 as a result of the deteriorating security situation in Iraq. This number dropped to an average of 5,000 Iraqi individuals per month for the last four months of the year (UNHCR, 2015 b), currently, the total number has reached to 116,217 in 2015. (see-Table 2)

As a result, while Afghans and Iranians were occupying the first two positions in the list of refugees in Turkey, the Syrians since 2012, especially with 2014 began to become in the first position, then respectively, Iraqis, Afghans, Iranians, Somalis and other foreign nationals to be the total number of the refugees in Turkey at the last quarter of 2015 about (2.418.045). (see-table 1 and table 2)

Through all these inflows, especially in the 2000s, one can observe four different categories of immigration in Turkey: irregular labour migrants - transit migrants - asylum seekers and refugees, and regular migrants. Interestingly, these categories imply some details and definitions; the irregular migrants are those who either use Turkey as a transit state to cross into a third country, or those who stay or work in the country without the necessary permits. Asylum seekers and refugees are considered in parallel with irregular migrants due to their entry to Turkey, which is often made through irregular border crossing. Regular migrants are comprised of the immigrants and their family members who arrive in Turkey for employment, education, settlement or long-term residence and recreational purposes. (İçduygu, and Aksel, 2013)

### 3.2. Irregular Migration

Overall, irregular migration is not easy concept, nowadays, “irregular migration from the regional countries has become a new challenge to both researchers and policy-makers in Turkey as for other countries around the globe”. (Erder, and Kaşka. 2012:115) Illegal or

irregular migration can be defined as it is “migration movements which are not consistent with the regulations and laws of transit and hosting countries” (İçli, et al. 2015 ), or it is a “movement that takes place outside the regulatory norms of the sending, transit and receiving countries”. (Kadir , et al, 2008: 81) This is represented in some cases like;

A person crosses an international boundary without a valid passport or travel document or does not fulfill the administrative requirements for leaving the country. There are some cases comes under the topic of Irregular migration such as; smuggling of migrants and trafficking in persons. (Kadir, et al. 2008: 81)

Turkey has experienced all these types of irregular migration comprised three types of migrants (our concentration will be on immigration) : refugees and asylum seekers, transit migrants and clandestine laborers. likewise, well-organized human smuggling and trafficking networks also play a role in sustaining irregular migration. The geographical position of Turkey as a country with 7,200 kilometers of coastline that borders eight other states, combined with its relatively loose visa policy, made it a major destination and transit country for irregular migration flows. ( Hecker : 2006)

Most of irregular migrants transiting through Turkey trying almost to reach the Western European countries as their final destination: Germany, the United Kingdom, the Netherlands and other. As for those who are travelling by land, they tend to follow two main routes: (a) Iran, Iraq or Syria – Turkey – Bulgaria or Greece – the Balkans – Italy – Western Europe or (b) Iran, Iraq or Syria – Turkey – Bulgaria – Romania – Hungary – Austria – the Czech Republic – Slovakia – Germany. Another frequently used route is from Turkey’s Mediterranean or Aegean coast aboard smuggler ships heading for Greece, Italy or Southern France. Finally, some of migrants have also used air routes either direct from Turkish airports to the country of destination. (Mannaert, 2003:6) However, all these issues mentioned above, created need to control over the border from the side of Turkish authorities that would be elaborated in other place.

### **3.3. Asylum in Turkey**

Asylum seekers and refugees, as pointed earlier, are considered in parallel with irregular migrants due to their entry or stay in Turkey is often made through irregular border crossing. (İçduygu and Aksel, 2013)

Practically, asylum is one of the more controversial issues in Turkey, precisely, in respect of its relationship with the European Union. Although Turkey has its own historical system concerns asylum which so- called (geographical limitation), asylum still represents a challenge for it, particularly, with the immigration influxes occurred in the few past years.

Accordingly, the majority of refugees in Turkey are not allowed to apply for asylum to the Turkish authorities. The refugee status determination process for the vast majority of asylum seekers, originating from non-European countries, falls under the mandate of the UNHCR. (Suter, 2013: 6) Thus, most of them are applying as asylum seekers to this agency, but they have to wait, may be for years, while the United Nations refugee agency tries to resettle them in other countries. This was due to the (geographical limitation). Although Turkey is one of the original signatories to the 1951 Convention and its 1967 Additional Protocol relating to the Status of Refugees, unlike the majority of signatory countries, it maintains a geographical limitation, according to this limitation, refugee status is given only to individuals from European countries. As a result, asylum seekers from non-European countries are expected to be resettled elsewhere or returned to their country of origin. (Kilberg, 2014)



Before 1994, the UNHCR was the main responsible agency for receiving asylum applications. Following the implementation of the new regulation in 1994, a so-called two-tiered system was created, which has non-European asylum seekers to file two asylum claims; one with the UNHCR and one with the Turkish government by Ministry of Interior which it determines the 'temporary asylum', i.e. a temporary residence permit valid for the period of time it takes for the UNHCR to determine the status. (Suter, 2013: 13-14)

As a result, Turkey gave the huge numbers of Syrian refugees a temporary protection, as an emergency humanitarian situation. Notably, within the context of "temporary protection", Syrian nationals and stateless Palestinians from Syria covered under this regime are not registered by UNHCR Turkey except for a very small number. (ECRE, 2015: 10)

Prior to the Syrian war, very few Syrians sought refuge in Turkey while Statistics refer that between 1995 and 2013 there were only 635 asylum applications from Syrian nationals, as compared to more than 48,000 Iranians, 24,000 Iraqis and almost 29,000 Afghans. This was changed dramatically after April 2011, when the Syrian refugees began to cross the border into Turkey. (Kirisci, 2014: 11)

In 2014, Turkey also witnessed an unprecedented increase in asylum applications from Afghans, Iraqis and Iranians. Deteriorating security in Iraq saw a sudden increase in Iraqi refugees and the continuing of the Syrian crisis changed the anticipations of UNHCR about the number of refugees and asylum-seekers in Turkey in 2015 due to the surges inflows of the refugees. (UNHCR, 2015 a) (see: table 1 and Table 2)

However, a great part of these numbers are taking Turkey as a transit country either in waiting to resettle them in a third country or flee to Europe, and this is, in turn, would flourish the trafficking and smuggling.

#### **3.4. Trafficking and Smuggling in Turkey**

One of the faces of migration, or rather, immigration crises in Turkey are human trafficking and human smuggling. The two were flourished with wide range of irregular movements.

Human trafficking can be defined as "the recruitment, abduction, transportation and transfer of persons, by means of the threat or use of force/coercion or of the abuse of power or of deception, for purposes of sexual and labour exploitation and of organ removal, it is regarded as a kind of slavery and beings is frequently confused with human smuggling". (Republic of Turkey, Ministry of Foreign Affairs: 2015)

Actually, due to its important location and its position as a transit point between the east and the west, Turkey became one of the most important countries dealing with such phenomena. Perhaps, a report issued from the U.S. Department of State on trafficking could give a clear image the situation : "Turkey is a destination and transit country, and to a lesser extent source country, for women, men, and children subjected to sex trafficking and forced labour. Trafficking victims in Turkey are primarily from Central and South Asia, Eastern Europe, Syria, and Morocco. In previous years, Georgian men and women have been subjected to forced labour. Foreign victims are offered cleaning and childcare jobs in Turkey and, upon arrival, traffickers force them into prostitution in hotels". (U.S. Department of State: 2015)

The other face of the phenomenon is human smuggling which is to assist for profit purposes. According to the Turkish Ministry of Foreign Affairs, human smuggling is "persons who do not possess a permanent residence in Turkey to enter and reside illegally and Turkish nationals to exit the country illegally", (Republic of Turkey, Ministry of Foreign Affairs: 2015), nevertheless, Studies about smuggling still not easy in Turkey. One

of these studies, for instance, that of IOM on irregular migration says; “ the present study did not arrive at the conclusion that people smuggling was either similar or even closely linked to drugs and arms smuggling organizations, whose structures and methods of operation appear more centralized and hierarchical compared to people smuggling.. smugglers run their operations very efficiently with the help of modern communication technology, which enables them to interact swiftly and to exchange information globally, without a trace ”. (Içduygu: 2003: 55)

However, according to information gathered by Turkish researchers, migrant smugglers in Turkey could be defined as mostly Turkish, dangerous, physically violent, rude and aggressive in behaviour and migrant smugglers earn an average of \$7107 per migrant. (İçli, et al. : 2015) The EU’s border agency(Frontex) argues that smugglers are probably business opportunists operating out of south-east Turkey and not part of any larger human trafficking network. (The guardian, 2015 a)

#### **4. REFLECTIONS OF IMMIGRATION IN TURKEY**

In light of existence of a huge bulk of immigration in Turkey, the inflows should be affected on the social, economic, political and even security aspects in Turkey. Here, we try to highlight these effects.

Socially, Turkey gradually, became a country of destination for regular immigration and, in the same time, it remained a notable transit and destination country for irregular migration (Genckaya, et al.: 2015:18), while It was (and still up to now) a relatively closed society, not only in respect of accepting immigrants, but also for allowing long-term residence or work permits to foreigners. (Erder and Kaşka, 2012: 117)

The modern Turkish state were also concerned about creating a homogenous sense of national identity and encouraging to accept immigrants who were either Muslim Turkish speakers or who were officially considered to belong to ethnic groups that would easily melt into a Turkish identity such as Albanians, Bosnians, Circassians, Pomaks, and Tatars from the Balkans. (Kirişçi: 2003)

With the beginning of 1920s, as part of the efforts to build a strong national identity, immigration was encouraged and citizenship granted to foreign nationals of Turkish descent or culture and other specified Muslim communities living outside of Turkey. These migrants were relatively easy to assimilate, since many already spoke Turkish, practiced the same religion, and had familial ties in the region. This was stem from keeping society to be more homogeneous, but in recent decades, flows have been more diverse and came from farther ways including Bulgaria, Germany, Greece, Macedonia, and Romania which led to more heterogeneous population and raised integration concerns. Estimations refer to 2 percent of Turkey’s population in 2013 were foreign born, representing nearly 1.9 million people. (Kilberg: 2014)

In recent years, with the huge influx of immigrants, Syrians particularly, the presence of large numbers of refugees is having important social consequences particularly in the border provinces. Some of Turkish experts believe that there are social differences causing social tension. One of these difference is that Turkish civil law does not allow for multiple wives and child marriages that exists inside the Syrian refugee community. (Kirisçi, 2014: 29) Hence, the question of integration for the immigrants began to be imposed in the debate of immigration in Turkey.

In a questionnaire study prepared by the German Marshall Fund in 2015, it seemed that the Majority of Turks are concerned about refugees from various home regions, but particularly with those coming from Syria. An overwhelming majority of 84% said that they were worried by refugees coming from Syria; only 14% said they were not. A similarly overwhelming majority of 81% of respondents thought that immigrants have not integrated well into Turkish society; only 15% said they actually do integrate well. (The German Marshall Fund, 2015:11-12) This will, inevitably, reflect on the nature of the policies that deal with the issue of integration of the immigrants in Turkey.

Economically, a report prepared by the Center for Middle Eastern Strategic Studies (ORSAM) and the Turkish Economic and Social Studies Foundation (TESEV) refers that the inflow of the refugees has also had economic effects. "There has been an increase in rental prices and, as a result, it is often difficult to find affordable rental spaces. There has also been an increase in inflation in border cities, and hiring illegal workers is spreading, especially among small businesses". (Hurriyet, 2015) Furthermore, the tendencies of a great deal of irregular migrants transformed to be labor migrants inside Turkey. But in spite of this negative vision, there exists another positive one when we know that the presence of those refugees might add a benign dynamic to the Turkish economy where cheap labor or investing capitals by some immigrants, Syrians and Iraqis in particular.

Politically, immigration - especially current inflows - embarked political arguments whether in respect of political debate on the appropriate policy or management for the immigration or on the level of reflections on the immigrants presence in certain places in Turkey. On the level of Turkish political parties, although no party, particularly in the opposition, adopted rejection of immigrants presence in Turkey publicly, but there were some criticism by individuals directing to the ruling party the *Justice and Development Party* JDP for the "open door" policy and its facilitation policies towards immigrants, Syrians in particular, and exposing Turkish society to the dangers of heterogeneity, within a mutual propaganda campaigns.

Within the same context of political sensitivities, some of ethnic minorities think that the way of Turkish government's handling could complicate minority-majority relations and this may raise serious concerns. Such phenomena occurred in some places in Turkey. For example, In the province of Hatay, where an important considerable minority of Alevis, it was a resentment of presence of Syrian Sunni refugees in their midst and have regarded a conspiracy on the part of the government to change the demographic balance in the region. (Kirisci: 2014: 30)

In terms of security, with the huge influx from conflict areas like Syria, there must be effects on security inside or, rather, in the security of Turkey's borders. One of the consequences of the "open door" policy is that the Syrian-Turkish border is not secure. However, news and reports tell that Turkey's security suffers from shortcomings along its borders with Iraq and Syria, particularly in the latter's border, (U.S News, 2014); moreover, beside civilians and refugees, there are also fighters and weapons that move in and out of Turkey as well as refugee camps. These camps reportedly are used for rest as well as recruitment (Kirisci: 2014: 30 - 31). However, reports mention that The biggest concern among people living close to Turkey's southern borders is their perceived vulnerability to terrorist attacks". (Hurriyet, 2015) This was evidenced by the aggressions of Islamic State ISIS in several Turkish cities. Furthermore, a study collects data in Istanbul for eighteen months found that migrant smugglers are cooperating with both crime organizations and terrorist groups. (İçli, et al. : 2015) Other Study stated that terrorist groups in Turkey are in close cooperation with migrant smuggling organizations and that

migrants are forced to be a member of the terrorist groups to increase financial support. (İçli, et al. : 2015)

## 5. EU REQUIREMENTS

Since 1990's, ( EU ) requirements were the most important factors affect the formation or shaping the Turkish immigration policies so that the expressions like ( Europeanization and harmonization) were more common to express Turkey's alignment with the EU requirements.

In fact, irregular migration is a particular concern for European countries, due to they became major targets of migrant flows since the end of 1990s. The increasing migration pressures driven by economic , political , social causes, moreover, political turmoil have affected those countries of destination and, also, the countries that shared their borders. Turkey's position as both a transit and destination country for the immigrants who were in search for better economic and social conditions became ever more apparent. For this, it was expected from the part of Turkey to improve its migration management policies, including tighter border security and greater coordination of migration practices across government agencies. (Kilberg,2014) As a result of its increasing role within the migration systems and its candidacy to the European Union, Turkey attempted to do more efforts in order to develop the management of migration and asylum. (Içduygu and Aksel, 2012: 63) Thus, the migration has become central issue to EU-Turkish relations. The efforts in this respect shaped the migration issues in Turkey so that can become a member of the European Union (EU), thereby, this was creating pressures for an overhaul of its immigration and asylum policies. This is because the alignment of Turkey's migration policy and practice with the EU migration *acquis* and policies is one of the conditions for the country's accession to the EU. (IOM, 2008)

The EU membership negotiations, which were formally opened on 3 October 2005 has been preceded by other primary ones. After years of negotiation, Turkey, in December 1999, became on the list of candidates for accession to the European Union. Nevertheless, Turkey faces a difficult challenge of meeting EU requirements in related to economic and political development, human rights protection and, particularly, asylum and migration policy.( Mannaert, 2003: 1)

However, the adoption of the EU asylum *acquis* is meaning principal developments and changes comprise; upgrading the domestic asylum system in line with the EU protection standards through adoption of the EU norms and standards, as well as, policy formation and implementation in line with the EU standards: institutional, infrastructural and structural building. (Baklacioglu,2009) This dose mean, developing asylum legislation , that is, developing national asylum legislation that reflects EU and international standards through practical measures, such as establishing reception centers, creating protection mechanisms and developing a national integration programme and signing readmission agreements with third countries and lifting the (geographical limitation) to the 1951 Refugee Convention.(Hecker, 2006) This limitation which prevent refugees from non European countries to seek long-term relief in Turkey. Furthermore, EU Emphasizes - within what so- called integrated border management IBM adopted by EU in 2001 - that Turkey should develop its border management through intra and inter-institutional reforming for the institutions which are responsible for border management. (Sert,, 2013: 178)

With all these pressures, Turkish officials, in turn, fear a situation where they may actually choose to cooperate with the EU in harmonizing their immigration and asylum policies,

without this revision leading to actual membership. Many officials believe that Turkey's security would be fundamentally undermined if Turkey were to adopt the *acquis* without membership. From their side, Europeans should fear, also, that their security would be at stake due to the influx of irregular immigration that may have stem from Turkey. However, a re-codification of laws on asylum and foreigners is required to establish a more effective legislative framework to deal with the actual phenomenon of immigration.(Korfali, et al. 2014: 40) In short, to align with its requirements, EU wants Turkey to do certain tasks such as fight irregular migration, extension of border control and security.

## **6. THE DEVELOPMENT OF IMMIGRATION POLICIES**

### **6.1. Regulating Immigration:**

Some migration experts suggest that there are two types of states with respect to regulating migration: a state that follows relatively open door policies and extracts advantages from immigration, and a state that builds walls around itself and restricts immigration. According these suggestions, they wonder about which of these states will Turkey resemble? However, it is likely that Turkey will be caught between pressures in both directions and, therefore, it will remain relatively closed to formal immigration. (Icduygu and Aksel, 2013)

Historically, Turkey was not officially a country of immigration. This led, in turn, to lacks a coherent, systematic legislation on immigration to respond to the migratory movements. After a long period of indifference between 1934 and 1994, Laws and regulations concerning immigration have been reshaped, though in a jeopardized fashion. 1994-2001 was a period of reaction, particularly in terms of asylum. From 2001 onwards, the EU accession process has been the major attention leading to hot debates on the transformations of immigration policies in Turkey.(Korfali, et al. : 2014: 34)

In the same context, experts put inquires about the possibility of these transformations to confront or response to the following questions:

How will the government treat demands from descendents of former non-Muslim Turkish citizens to immigrate and settle in Turkey? Similarly, what will be the position of Turkey in the face of foreign individuals who may wish to immigrate on the grounds of family connections, even if they are not of "Turkish descent and culture"? What will happen to those Kurds or descendents thereof who may have left willingly or unwillingly in the past and want to return and resettle in Turkey? If and when Turkey lifts the geographical limitation to the 1951 Geneva Convention, will there considered refugees have the right to "integrate" to Turkey and be allowed to become citizens? Finally, How will Turkey, as a state, manage immigration against the backdrop of its domestic pull and push factors accompanying globalization? (Icduygu and Damla B. Aksel: 2013) All these enquires put the policy makers in front of real challenges that they should response to.

### **6.2. Conventional and New Policy**

As a basic rule, a comprehensive migration policy has never been developed due to conventional Turkish migration policy has, for the most part, been shaped by "ad hoc" or temporary rules and practices, influenced by changing daily political or economic concerns.(Erder and Kaşka, 2012:117) ( e.g. Law 2510/1934 Settlement Act (1934) - Law 5683/1950 related to Residence and Travels of Foreign Subjects (1950).).

Generally, we can say that “conventional” Turkish migration policy was based on two migratory tendencies. The first was related to immigration and the other was for emigration. The first one was at 1930s, during a nation-building period, to allow admission only for the Turkish and Muslim communities who steadily fled to Turkey from Balkans and to control immigration from other countries. The second one was during 1960s for “exporting labour” to Europe, which was mitigated the restricted border policy.(Erder and Kaşka, 2012:117) Later, Turkish migration policy was modified after some events, for example : Soviet Union’s invasion in Afghanistan and Afghan immigration, the First Persian Gulf War between Iran and Iraq (1980-1988), the end of the Cold War and immigration from post-Soviet territories, the expulsion of Turks from Bulgaria (1989) and finally, the Gulf War and mass immigration of Kurdish populations (1991). Regulations, accordingly, have been issued to treat the consequences of these inflows. In this respect we can refer to the Regulation No. 6169/1994 on the procedures and Principles related to possible population movements and aliens arriving in Turkey either as individuals or in groups wishing to seek asylum either from Turkey or requesting residence permission in order to seek asylum from another country (1994), and also (Law 4112/1995 Act on Amendments).(Icduygu and Aksel, 2013) In the 2000s, The reforms have brought about more effective and efficient solutions in responding to the challenges of migration issues. For instance, in 2002, new legislative revisions concerning the Citizenship Law had positive implications for combating irregular migration and protecting immigrants’ rights. (Elitok, S.P. 2013: 169 )

### 6.3. Harmonization “Europeanization” of Migration

As a response to the challenges and in order to harmonize Turkish legislation with the EU requirements, there has been a development represented in a comprehensive processes of what is so - called ( re -codification) of Turkish policies towards migration , this is why many experts call for a such processes especially that the “re-codification” of laws on asylum and foreigners is required to establish a more effective legislative framework to deal with the actual phenomenon of immigration after Turkey became a “target” country for irregular and mass migration..(Korfali, et al. 2014: 40 )

In fact, the main motivation in this trend was to meet the requirements of the European Union that the latter put as conditions before Turkey’s accession to the EU. In the run-up to the EU membership negotiations, which were formally opened on 3 October 2005. Interestingly, in December 1999, after years of negotiation, European Council concluded in Helsinki put Turkey in the list of candidates for accession to the EU. The accession was conditioned with a package of European requirements such as economic and political development, human rights protection as well as an asylum and migration policy. (Mannaert, 2003: 1) Since then, Turkey came under pressure to reform its legislative system and control irregular migration flows. However, three main issues Turkish government should evolve during the accession process (Hecker, 2006):

developing asylum legislation.

signing readmission agreements with third countries.

lifting the geographical limitation to the 1951 Refugee Convention.

As far as asylum and migration policy are concerned, in the 2000s, it can be observed that several laws issued in this respect such as: Law on the Work Permit for Foreigners No. 4817 (2003), Turkish National Action Plan for Asylum and Migration (2005), Law 5543/2006 on Settlement (2006), Law 5901/2009 Turkish Citizenship Law (2009), and finally, Law 6458/2013 on Foreigners and International Protection (2013). (Icduygu and Aksel, 2013) The most important legislation at that period was the *Turkish National Action*

*Plan for Asylum and Migration* (2005) due to it came to pave the way to the negotiations for EU membership which started in the same year. The *Action Plan* adopted by the government in March of 2005 which comprised tasks and the timetable Turkey intends to follow in order to develop a national determination system, lift the geographical limitation and adopt EU directives on asylum and migration. But it seems, some suspicious and fears from the side of Turks once Ahmet İçduygu and Damla B.Aksel expressed: “ However, the uncertainty over Turkey’s membership prospects is discouraging officials from advising the government to make these changes too precipitously. Furthermore, there is a deep-seated concern that Turkey may become a “buffer zone” or a kind of a “dumping ground” (Icduygu and Aksel: 2013)

Practically, Turkey was working to create a more secure border management system and has undertaken various harmonization efforts with the EU and the international community. For example: Turkish authorities have taken various steps by establishing penalties for human trafficking and smuggling to align with the *acquis* in the field of Justice and Home Affairs by controlling the migration flows to Turkey through improved border control mechanisms and making its visa types and descriptions more similar to EU visas. (Korfali, et al. 2014: 34) However, the most important legislation, up to now, is the *Law on Foreigners and International Protection* adopted In April 2013 by the Turkish Parliament which is considered as a significant step toward managing both legal and irregular immigration to Turkey, including humanitarian migration.( Kilberg:2014)

#### **6.4. The Law on Foreigners and International Protection:**

Turkish Parliament adopted the Law on Foreigners and International Protection (Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu) and the law took effect in April 2014. Officially, the purpose of the law as it is cited in article 1 from the law (Republic Of Turkey, Ministry Of Interior: 2014: 1) :

The purpose of this Law is to determine the procedures and principles with regard to the foreigners’ entry into, stay in and exit from Turkey and with regard to the scope and implementation of protection to be provided to persons who apply for protection in Turkey; and to determine the establishment, duty, authority and responsibilities of the Directorate General of Migration Management under the Ministry of Interior.

One can realize that the law was as a reaction to the EU and international pressures especially if we knew that the preparations for this law were began since 2008 due to the report from Human Rights Watch which strongly criticized Turkey for the poor treatment of irregular migrants and the serious difficulties that asylum seekers faced in accessing a refugee status determination system. (Kirisci: 2014: 9) Also, there seems a need, internally, to change the conventional rules in dealing with variables of migration where as “immigration issues in Turkey could no longer be managed with laws and administrative arrangements dating from the early 1950s. In those times there were just about 35,000 foreign nationals visiting Turkey annually compared to more than 30 million in 2012.” As Kamil Kirisci cited. The law, he also sees, created a determination system gives asylum seekers the right to access to asylum as well as judicial appeal procedures. It also defines the rights that asylum seekers and recognized refugees will enjoy with respect to access to public services including employment. (Kirisci , 2014: 9)

However, the new law defines six types of residence permits: short-term, long-term, family, student, humanitarian, and for victims of human trafficking. Foreigners now have 90 days rather than 30 to apply for a residence permit after arrival. (Kilberg , 2014)

The new Law, in fact, combined the two previous separate laws, the Law on Aliens and the Law on Asylum. This law introduced some remarkable reforms that provide Turkey with “a modern, efficient and fair management system”. And, in the context of responding to the requirements to adopt international and European standards, Turkey has taken steps towards integrating immigrants into the country and treating asylum seekers and irregular migrants according to international norms. ( Icduygu and Aksel , 2013)

Structurally, a substantial change introduced by the law is the centralization of migration policy development within a newly created General Directorate for Migration Management (GDMM). The GDMM officially took on responsibility for implementing the law instead of the Security General Directorate which was responsible for the issues of migration. The GDMM’s responsibilities are wide ranging. They include developing new legislation and strategies, coordinating and managing multiagency efforts to combat irregular migration, standardizing practices, registering and determining status of potential refugees, and ensuring protection for victims of human trafficking, stateless persons, and those who receive temporary protection.(Kilberg , 2014) In addition, there are various state bodies responsible of policies concerning immigration, for example; Department of Foreigners, Border and Asylum under Directorate of General Security of Ministry of Interior, Deputy Directorate General for Migration, Asylum and Visa under Ministry of Foreign Affairs..(Korfali,.et al, 2014: 34)

Interestingly, the Syrian immigration influx took place at a time when Turkey was also established the General Directorate of Migration Management (GDMM) which will be responsible for implementing a new immigration law that addresses both individual and *en masse* asylum. “*En masse*” asylum refers to cases where very large numbers of refugees cross borders as a result of massive violations of human rights and widespread violence while the case of individual asylum seekers refers to situations in which persons facing persecution flee their countries of origin and seek refuge in another country”. (Kirisici, 2014:13) This development was regarded, by some Turkish experts, as “ an effort to move towards a new policy that is more human and rights-based, where civil initiatives are prioritized and security oriented attitudes are partially abandoned”. (Erdoğan , 2014)

However, while Turkey still maintains the geographical limitation to the 1951 Convention, “the law provides protection and assistance for asylum-seekers and refugees, regardless of their country of origin” as the UN Refugee Agency (UNHCR) stated.(UNHCR, 2015 a)

## 7. THE OUTPUTS OF NEW POLICIES

While asylum seeking in Turkey still static due to maintenance the geographical limitation, other topics of migration policies were evolved such as visa, border management and integration.

### 7.1. Visa Liberalization

Within the context of Europeanization and internal dynamics of the country, other major policy developments represented in (visa liberalization). “When Turkey’s visa policy is discussed, the so-called liberal visa regime elaborated above becomes the centre of debate.” (Açıkgöz, 2015: 105)

The Europeanization or liberalization of visa is so important for Turkey as long as it is in the process of adopting the EU Schengen visa system, which requires member countries to apply a common visa policy to third country nationals. This requires replacing Turkey’s current relatively liberal visa system with a much stricter one, moreover, this adoption, in



turn, will make it more difficult for nationals of neighboring non-EU countries to enter Turkey. (Icduygu and Aksel, 2013)

Turkey, for this purpose, has concluded over 70 “visa exemption/liberalization agreements” stipulating that no visa is required for all or certain groups of citizens from these countries. (Açıköz, 2015: 98) Turkey, also, introduced a new system to obtain visas via the internet (‘e-visas’) which is gradually replacing the old sticker visa system, with a view to remove the possibility to issue visas at border crossing points and put an end to the long queues of visa applicants at Turkey’s borders. (European Commission, 2014 b) Interestingly, Turkey now has either a visa-free regime or simple visa procedures with countries in Europe, the Balkans, the Middle East (except Iraq and Palestine), North Africa (except Algeria and Egypt), and the Arabian peninsula (except Yemen), as well as the Central Asian countries of the former Soviet Union. In sum, while the nationals of 125 out of 199 countries are benefiting from Turkey’s liberal visa policy, ordinary passport holders from 80 out of 199 countries are exempted from needing a visa to enter Turkey. (Açıköz, 2015: 99)

However, one of the obstacles which stands in the way of Turkey’s accession to the European Union is the lack of a readmission agreement governing the treatment of unauthorized migrants originating from or transiting through Turkey, but the signing of the readmission agreement with the EU on 16 December 2013, simultaneously, with the launching of a visa liberalization process in Turkey, on the basis of a roadmap, is regarded as an important step in the way of liberalizing the immigration policies in Turkey. (Açıköz, 2015: 99)

## **7.2. Boarder Management**

Building so – called “Fortress Turkey”- along the lines of “Fortress Europe” - through fighting irregular migration and extension of border control and security remains the principle issue in the asylum practices in Turkey, (Baklacioglu, 2009) that is what made European Commission to report that Turkish authorities in charge of border management are making significant efforts to address the situation, and are deploying substantial human, financial and technical resources on this endeavour. (European Commission, 2014 a) The current state structure for border security in Turkey involves; Operations of the National Intelligence Organization (MIT), General Directorate of Security (police), Ministry of Customs, while securing land borders through the Turkish Military Land Forces Command.(U.S News, 2014).

Actually, the responsibility of border management is of the Ministry of Interior, which is fulfilling this task via the authority of governors and district governors, and practically, the *Gendarmerie* that is responsible for securing the entire land border, for instance, between Iraq and Turkey and 127 km of the Iran-Turkey border.(Sert,2013:176 -178) .

In the same context, Turkish authorities endeavored to and reduce the phenomena of trafficking and smuggling by combating them through (action plans) started with 2003. In 2006 Turkey revised its Criminal Code to include penalties for smugglers and traffickers (Law No. 5237, Article 89). In 2011, the government began work on a comprehensive trafficking law. According to the legislation, victims of trafficking should be provided with shelter as well as legal, social, and mental health assistance. (Republic of Turkey, Ministry of Foreign Affairs, 2014 ) However, authorities usually conduct rescue / apprehend to those who are trying to leave Turkey irregularly through Aegean and Mediterranean Seas or at the Greek and the Bulgarian border. (Republic of Turkey, Ministry of Foreign Affairs, 2014)

### 7.3. The Integration

Turkey hosts asylum-seekers and refugees, including children, from various countries, but since the majority of immigrants in Turkey are Syrians, the most policies of integration are concentrated on them, for example, state allow them access medical and educational services proceeding from the public policy of ruling party the *Justice and Development Party* JDP which regards them as “guests “. However, some believe that the initial presence of Syrian refugees on Turkish territory has now become a permanent one and it is crucial to create an immigration policy that includes the prevention of reactions from local communities. There should be a holistic policy covering education, working conditions, accommodation, social services and improving the receptivity of the host community”. (Hurriyet, 2015) Furthermore, “ the government and civil society need to switch gears from policies driven by concerns of extending emergency humanitarian assistance and temporary protection to ones focusing on the long term to facilitate the possible eventual incorporation of the refugees into Turkish society” as Kemal Kirişçi suggests. (Kirisci,2014:45)

Although the relative advance that had taken place through starting a process of local integration (e.g., by issuing work permits), it is unclear whether Turkey will allow these (Syrian the temporary protection ) refugees to remain indefinitely and integrate into Turkish society. it is unclear also what are the prospects for a near-term end to the Syrian civil war and whether Turkey will have to formulate a plan to address the longer-term future for Syrians, who are unable to return home and unlikely to gain third-country resettlement in significant numbers. (Kilberg,2014)This, in turn, constitutes an additional burden to the immigration policies added to the issue of the Roma integration into the Turkish society. However, along past period Turkish authorities tried to calm the quarrels which have occurred between Syrian refugees and Turkish nationals at several cities.

## 8. ASSESSMENT OF THE IMMIGRATION POLICIES

As it is known, Turkish authorities have been praised by international organizations for regulating and liberalizing its policies towards migration, particularly, immigration ones. But, at the same time, there were a lot of criticism from the side of the international organizations and observers directed to these policies and to the Turkish authorities which are required to do more to align with international requirements especially the EU ones.

In regard with appraisal, Turkey had received a vast welcome from the UN and the EU whether for Turkey’s new approach to migration management and humanitarian protection particularly for adopting of the new Law on Foreigners and International Protection, or for regulating of Syrian refugees presence. UNHCR considered this “ an important advancement for international protection, and for Turkey itself, which has a long history of offering protection for people in need.”; and for this, the High Commissioner for Refugees, António Guterres welcomed new legislation, the Law on Foreigners and International Protection, adopted by the Turkish Government, as a reflection of Turkey’s strong commitment to humanitarian values and principles.( UNHCR, 2013 ) The EU, by its side, expressed welcoming in its report for the enlargement in October 2014 : “ Overall, there was significant progress on the legislative framework on refugees and asylum-seekers, with the entry into force of the Law on Foreigners and International Protection and related implementing legislation ”. (European Commission, 2014 b) Also, statements issued by European Commission officials such as European Commissioner for Home Affairs Cecilia Malström and Commissioner for Enlargement and Neighborhood Policy *Štefan Füle* issued a statement following the adoption of the new law, they regarded it as a “clear sign of

Turkey's efforts to establish a sound legal and institutional framework for migration and asylum ... [and] commitment to build an effective migration management system.”(Kilberg ,2014)

In terms of criticism, it is observed that most of criticism are concentrated on the shortcomings of the liberalization of these policies whether in respect of nature of policies or in their details. Although Turkey's migration policies have been witnessing a remarkable transformation since the early 2000s, there is a kind of uncertainty about whether these changes will lead to more liberalization with new regulations or whether they will be faced with resistance by long- established regulations in migration policies. “ There seem to be various paradoxical developments about the direction of these changes.” as Ahmet İcduygu cited. (Icduygu and Aksel, 2013)

Within the context of uncertainty, some Turkish experts put a term “Turkish dilemma” to denote that Turkish officials fear a situation where they may actually choose to cooperate with the EU in harmonizing their immigration and asylum policies, without this revision leading to actual membership. Many officials believe that Turkey's security would be fundamentally undermined if Turkey were to adopt the EU Acquis without membership. (Korfali , et al. 2014: 39 )

As for the details of the immigration policies, one can observe lot of criticism, particularly, in the field of border management, visa, and the treatment of the refugees.

For the issue of integrated border management IBM, the Europeans believe that although Turkey has made progress in regulating migration, It did not yet adopt a law to set up a single border security organization in line with the national action plan to implement Turkey's integrated border management strategy, and for this purpose “Turkey needs to take concrete steps in order to improve the capacity of the agencies in charge of border management. Recourse to conscripts for border surveillance is a matter of concern. Gendarmerie staff numbers also need to be increased to improve the identification and processing of irregular migrants apprehended in border regions.” (European Commission, 2014 b) EU also believes that “none of the existing instruments and coordinating mechanisms for function in practice and tangible progress is required towards an integrated border management system “. (European Commission, 2014 b)

Criticism also directed to the Turkish border management that the progressive fortification of borders and erection of walls to block illegal migration flows only increases the population of “illegal migrants” coming to and passing through Turkey whereas it is too difficult - with the continuation of crises in the region – to prevent these flows. (Mannaert, 2003: 14) Criticism by the side of Europeans continued due to the huge influx of migrants stem from Turkey into Europe. In its report on progress by Turkey in fulfilling the requirements of its visa liberalization roadmap, European Commission criticized Turkey due to The number of irregular migrants managing to cross Turkish borders irregularly, undetected by the Turkish border agencies, remains relatively high and the measures currently taken by Turkish authorities are not sufficient because of loosing coordination among border agencies. (European Commission, 2014 a) Actually, The Gendarmerie, for instance, which is a military institution, but reporting to the Ministry of Interior, has not completely transferred its responsibility to the Turkish Land Forces according to a previous plan, this was creating a duality over the protection and security of land borders of the country, (Sert, 2013: 176 -178 ) but some believe that the border crossing security became a secondary mission. Police are responsible for law and order in cities, and their presence at the border crossings is a secondary function. .(U.S News, 2014)

Some Turkish experts justify these shortcomings on ground that there are many difficulties in respect of border management on the ground of several reasons such as ; the mountainous geography and harsh climate conditions during winters –especially of the eastern and south eastern borders, and these borders maintain historical and economic cross-border kinship relations, and the security forces along these borders are responsible for several tasks simultaneously. Moreover, Turkey’s non-European neighbors are not able to give priority to border and burden thereby on Turkey in terms of providing border security. (Sert, 2013: 175)

As for visa policy, as pointed out earlier, Turkey has taken new visa arrangements, but some of these arrangements were contradictory to the EU *acquis* and are paradoxes in Turkey’s EU membership agenda. Some experts believe that Turkish government has not always taken a compatible position concerning the harmonization efforts of the EU pre-accession period. For instance, travel restrictions have been eased and visa requirements lifted for travelers mainly from nearby countries such as Azerbaijan, Jordan, Lebanon, Libya, Russia, Syria, and Ukraine, even from distant countries, such as Brazil, Tanzania, Guatemala, Venezuela, Colombia, Andorra and Paraguay. Accordingly, EU claimed that “Turkey still needs to align with the EU visa requirements and exemptions and harmonize its visa policy towards EU Member States”.( European Commission, 2014 b)But the “dilemma’ is that if Turkey retreated from these arrangements to conform with European Union requirements, it would be difficult for nationals of neighboring non-EU countries to enter Turkey and this may cause cultural, economic and social loss for Turkey. (Icduygu and Aksel, 2013)

In regard with the treatment of refugees, Turkey have been greeted by the international organizations and the EU for its invaluable support to Syrian refugees and for the professional assistance provided to refugees, and even for starting a process of local integration ( by issuing work permits, as pointed earlier), but some ( e.g. the European Commission) believe that “the legal status of the great majority of these refugees remains unclear, which limits their employment opportunities” (European Commission, 2014 b), and there has been no substantial change in the broader official or public discourse regarding immigration, migrants or refugees could be stated. In 2013, 22,597 irregular migrants were returned to their country of origin. (Genckaya, *et al.* 2015: 18) There have been, also, complaints related to apprehend unaccompanied minors and the conditions of apprehending inside the removal centers. (Grange, M. and Flynn, M. 2014) These procedures can interpret the concerns of several international organization and institutions such as the Council of Europe’s Parliamentary Assembly , UN Office of the High Commissioner for Human Rights and Amnesty International. (Kilberg, 2014; The Guardian, 2015 b)

## 9. CONCLUSION

For more than ninety years of the Republic, Turkey has been characterized by a migratory movement through which the country transformed from emigration to immigration. During this period, it was a kind of awareness to the challenges related with the transformation of the migration paradigm from one based on nationalism and the nation-state into new one founded on transnationalism and globalised world. Whilst In the 1960s, Turkey was seen as a country of emigration because of labor migration towards Europe, It began to turn into a country of immigration in the 1980s, and since that time, Turkish policymakers have begun to re-evaluate the migration systems to address this new status. Although the 1934 settlement law argued that Turkey should be populated by people of Turkish descent, for

the first time in the history of modern Turkey, non-Muslims and non-Turks started to arrive to Turkey.

Importantly, while the flows of immigrants in the 1980's were the motivation to the immigration policy makers to re-evaluate the migration systems, Turkey's attempts for the accession to the EU - in 1990's onward - were the main factors to make a remarkable changes in migration policy in general and in the immigration policy in particular. But, although much has been done in this respect, most of working was merely modest steps in the way of improving and developing the system of migration; in fact, no radical changes have been done, in other word, the solutions or responses did not up to the challenges. It is true that the state's approach and mentality toward migration has changed, for example, new law ( the Law on Foreigners and International Protection) is regarded as a forward step in the field of legalization of migration and establishing a migration agency in Turkey, but the remaining of static topics and weak measures weather in terms of asylum system or border management ( e.g. geographical limit, weakness of border management and visa procedures ) put obstacles in the way of radical or fundamental change in the immigration policies in particular.

Furthermore, the fact that many of immigrants transformed to be transit migrants creates an atmosphere of political bargaining between Turkey and the EU. Whilst Turkey is exposed to huge influxes of immigrants as refugees – a half of them at least try to reach Europe – the EU's fears are stem from the possibility of those migrants to cross the borders of its states members, therefore, its main demand that Turkey has to tighten its border, in the sense, the EU try to use Turkey as bulwark to prevent migration flows towards Europe through the temptation of accession to the EU. Turkey, from its side, accuses Europeans of failing to address the issue of immigration and its burden, therefore, this may interpret Turkish slowing in overhauling the migration policies.

However, Turkey's migration policy-making processes are now caught up between the politics of the past (the nationalist legacy) and new politics align with globalization and international political transformations. Actually, as much as Turkey's open door policy has been a praised, it has had a weak legal basis. it is unclear to what extent Turkey would be able to continue its traditional act of balancing between emigration and immigration. For this reason, Turkey in need to develop a comprehensive migration policy with a strong legal grounding due to it is living in variable environment.

Finally, immigration policies in Turkey, those are taking a great deal of the general migration policy currently, should be formulated on the ground of pro – active, not re – active as it is taking place at the present time. Turkey should maintain a grand strategy based on long and short range objectives. The political approach should be the guide in drawing most of these objectives. A bargaining should, also, govern the trends of migration policies in general, and immigration ones in particular, in other word, Turkey seeks to change its own immigration policies throughout developing migration agencies, in return, It should not bear the burden alone, international community ought to share the burden without blackmail, especially from the side of the EU, on the base of that the vulnerability of Turkish immigration policies means more border crossing into Europe. Another face of sharing burden is calming the conflicts in the region especially in the Middle East, therefore, Turkish state can harness its potentials for this purpose due to; the more conflicts, the more immigrants.

**REFERENCES**

- Açıkgöz, M.(2015). “Turkey’s visa policy: a migration-mobility nexus”, Turkish Policy Quarterly, 14 (2) : 97 - 107.
- Baklacioglu, N O. (2009) “Building “Fortress Turkey”: Europeanization of asylum policy in Turkey. <http://www.jhubc.it/ecpr-porto/virtualpaperroom/096.pdf>. Access date: 1-3 -2015
- ECRE European Council on Refugees and Exiles (2015) , Country Report: Turkey, refugee rights turkey, AIDA project, 15 December 2015. [http://www.asylumineurope.org/sites/default/files/report-download/aida\\_tr\\_update.i.pdf](http://www.asylumineurope.org/sites/default/files/report-download/aida_tr_update.i.pdf) . Access date: 20- 12 - 2015
- Elitok, S P.(2013). “Turkish migration policy over the last decade: a gradual shift towards better management and good governance”, Turkish Policy Quarterly, 12 (1): 161-172.
- Erder, S. and Kaşka, S.(2012 ).“Turkey in the new migration era: migrants between regularity and irregularity” , (ed.) Seçil Paçacı Elitok and Thomas Straubhaar, Turkey, migration and the EU: potentials, challenges and opportunities, Hamburg of International Economics, HWWI, 113-132 [http://hup.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2012/118/chapter/HamburgUP\\_HWWI5\\_Migration\\_ErderKaska.pdf](http://hup.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2012/118/chapter/HamburgUP_HWWI5_Migration_ErderKaska.pdf) . Access date: 3-7-2015
- Erdoğan, M.( 2014 ). Syrians in turkey: social acceptance and integration, Hacettepe University Migration And Politics Research Centre, November 2014 [http://www.hugo.hacettepe.edu.tr/HUGO-REPORT\\_SyriansinTurkey.pdf](http://www.hugo.hacettepe.edu.tr/HUGO-REPORT_SyriansinTurkey.pdf) .Access in: 14-6-2015
- European Commission(2014 a). Report from the commission to the European parliament and the council on progress by Turkey in fulfilling the requirements of its visa liberalization roadmap, Brussels, 20.10.2014 COM(2014) 646 final . Access in: 14-6-2015
- European Commission (2014 b). Turkey Progress Report, October 2014, Enlargement. [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2014/20141008-turkey-progress-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-turkey-progress-report_en.pdf)  
Access date: 5-4-2015
- Gençkaya, O., Togan, S., Schulz, L., and Karadag, R. (Coordinator)(2015 ). 2015 Turkey Report, SGI, Bertelsmann Stiftung
- Grange, M. and Flynn, M.(2014). Immigration detention in Turkey, Global Detention Project, April 2014 <http://www.globaldetentionproject.org>. Access in: 14-6-2015
- Hecker, P.( 2006). Focus Migration, Country Profile, Turkey, No.5, Hamburg Institute of International Economics (HWWI, April 2006. <http://focus-migration.hwwi.de/Turkey.1234.0.html?&L=1>. Access date: 14-6-2015
- Hurriyet daily news(2015 ).Turkey should create immigration policy for Syrian refugees, report says, January/10/2015 <http://www.hurriyetdailynews.com/turkey-should-create-immigration-policy-for-syrian-refugees-report-ays.aspx?PageID=238&NID=76749&NewsCatID=341>. Access date:28-10-2015

- İçduygu, A.( 2003). Irregular migration, IOM migration research series, No.12
- İçduygu, A.,and.Aksel, D. B.( 2013 ). Turkish Migration Policies: A Critical Historical Retrospective, Center for Strategic Research (SAM), Ankara. <http://sam.gov.tr/turkish-migration-policies-a-critical-historical-> Access date: 14-6-2015
- İçduygu, A., and Aksel, D. B.( 2012). Irregular migration in turkey, IOM ,Ankara.
- İçduygu, A.,Goker, Z.G., Tokuzlu, L.B. and Eltok, S.P. ( 2013). Turkey: The demographic-economic framework of migration, the legal framework of migration, the socio-political framework of migration,MPC-Migration profile, June 2013. [http://www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration\\_profiles/Turkey.pdf](http://www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration_profiles/Turkey.pdf). Access date: 20-6-2015
- İçli, T. G., Sever, H., & Sever, M. (2015). A Survey Study on the Profile of Human Smugglers in Turkey. *Advances in Applied Sociology*, 5, 1-12. <http://dx.doi.org/10.4236/aasoci.2015.51001>. Access date: 25-11-2015.
- IOM International Organization Migration (2008). Migration in Turkey: A Country Profile 2008. <https://publications.iom.int/books/migration-turkey-country-profile-2008> Access date: (1-3-2015)
- Kadir A., Özcan, M. , Daysa, R. and İşgören F.(2008)." Irregular migration and trafficking in human beings " in, "Comparison of European Union and Turkish legislation on migration. IOM documents, 2008. [http://www.turkey.iom.int/documents/bosluk\\_analizi\\_ingilizce.pdf?entryId=10260](http://www.turkey.iom.int/documents/bosluk_analizi_ingilizce.pdf?entryId=10260). Access in:4-6-2015
- Kilberg, R.(2014). Turkey's evolving migration identity, MPI, JULY, 24, 2014. <http://www.migrationpolicy.org/article/turkeys-evolving-migration-identity>. Access date: 3-5-2015
- Kirisci, K.(2014 ) .Syrian refugees and Turkeys challenges: going beyond hospitality, The Brookings Institution.
- Kirişçi,K.(2003 )."Turkey: a transformation from emigration to immigration," *Migration Information Source*, November 2003, <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?id=176>. Access date: 14-6-2015
- Korfali, D., üstübcü Ayşen, K., and De Clerck, H.(2014).Turkey: country and research areas report, Migration Research Centre at Koç University (MiReKoc), Istanbul.
- Mannaert, C. (2003) Irregular migration and asylum in Turkey ·New issues in refugee research working Paper No. 89, Evaluation and Policy Analysis Unit, UNHCR.
- Republic of Turkey, Ministry of Foreign Affairs (2015). Turkey on Trafficking in Human Beings in 3-11-2015. <http://www.mfa.gov.tr/turkey-on-trafficking-in-human-beings.en.mfa>. Access date: 20-11-2015
- Republic of Turkey, Ministry of Interior, Directorate general of migration. (2014). management publications, Law of Foreigners and International Protection, publishing number: 8.
- Suter, B.( 2013) Asylum and migration in turkey an overview of developments in the field 1990–2013 MIM working paper series 13:3, Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM), Malmö University, Sweden.

- Sert, D.(2013 ). “Turkey’s integrated border management strategy”, Turkish Policy Quarterly,12 (1): 173 -179.
- The Guardian (2015 a ). EU wants Turkey’s explanation on smuggling of migrants in cargo ships, 6 January 2015. <http://www.theguardian.com/world/2015/jan/06/european-union-turkey-smuggling-migrants-cargo-ships-traffickers>. Access date: 2-11-2015.
- The Guardian (2015 b ).Turkey putting Syrian refugees 'at serious risk of human rights abuse' in 27 November 2015 . <http://www.theguardian.com/world/2015/nov/27/amnesty-international-turkey-syrian-refugees-human-rights-abuse>. Access date: 29-11-2015
- The German Marshall Fund of the United States (2015 ),Turkish perceptions survey 2015, Washington, DC. <http://www.gmfus.org/listings/research/type/publication>. Access in: 29-11-2015
- Toksöz, Gülay; Ünlütürk Ulutaş, Çağla (2012) ,“Is migration feminized? A gender- and ethnicity-based review of the literature on irregular migration to Turkey”, ( ed.); Paçacı Elitok, Seçil; Straubhaar, Thomas , Turkey, migration and the EU, Hamburg Univ. Press, Hamburg, 85-111.
- UNHCR United Nations High Commissioner for Refugees.( 2013). UNHCR welcomes Turkey's new law on asylum. April 12, 2013. <http://www.unhcr.org/5167e7d09.html>. Access date: 1-3-2015
- UNHCR The UN Refugee Agency,(2015 a ). 2015 UNHCR country operations profile – Turkey, Overview, <http://www.unhcr.org/pages/49e48e0fa7f.html>. Access date: 29-11-2015
- UNHCR United Nations High Commissioner for Refugees. (2015 b ). Turkey: External Update, 28 February, 2015.[http://www.unhcr.org.tr/uploads/root/unhcr\\_turkey\\_external\\_update\\_-\\_february\\_2015.pdf](http://www.unhcr.org.tr/uploads/root/unhcr_turkey_external_update_-_february_2015.pdf). Access date: 1-4-2015.
- UNHCR, United Nations High Commissioner for Refugees( 2015 c ) . Turkey, external update,31 October, 2015. <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/documents.php?page=1&view=grid&Language%5B%5D=1&Country%5B%5D=224&Type%5B%5D=2>. Access date: 29-11-2015
- U.S. Department of State. (2015). 2015 Trafficking in Persons Report, Turkey. <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2015/243553.htm>. Access in: 29-11-2015
- U.S News and World Reports.( 2014).Turkey's Border Security Problem, Nov. 10, 2014 <http://www.usnews.com/news/articles/2014/11/10/turkeys-border-security-problem>. Access date: 29-11-2015



## INVESTOR RESPONSES TO CORPORATE SUSTAINABILITY IN A DEVELOPING COUNTRY: THE CASE OF TURKEY

## GELİŞMEKTE OLAN BİR ÜLKEDE YATIRIMCILARIN KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞE OLAN TEPKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Arş. Gör. Duygu ACAR ERDUR<sup>1</sup>  
Arş. Gör. Esen KARA<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study investigates if “corporate sustainability” which appears as an important concept as of the beginning of 2000s has valued or not by investors in Turkish context. In that respect, the aim of the study is to analyze the effect of the entrance in BIST Sustainability Index (XUSRD) via corporations that traded at BIST on stock returns using “event study” method. Findings of the study indicate that the companies within the sustainability index or would be included in the sustainability index could obtain abnormal returns from the stocks of the corporation upon their disclosure to public. In other words, related information of corporations disclosed to public is priced by investors.*

**Keywords:** Corporate Sustainability, Stock Returns, Event Study, BIST Sustainability Index, Turkey

**Jel Codes:** Q55, M1, M10, G1, G14

### ÖZET

*Bu çalışma 2000’li yılların başı itibarıyla önem arz eden bir kavram olarak karşımıza çıkan “kurumsal sürdürülebilirlik” kavramının Türkiye bağlamında yatırımcılar tarafından değer görüp görmediğini incelemektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, hisse senetleri BIST’te işlem gören ve BIST Sürdürülebilirlik Endeksi’nde (XUSRD) yer alan firmaların, söz konusu endekse girişlerinin, hisse senedi getirilerini ne yönde etkilediğinin “olay çalışması” yöntemiyle analiz edilmesidir. Çalışmanın bulguları sürdürülebilirlik endeksinde yer alınmasının kamuoyuna duyurulmasıyla firmalara ait hisse senetlerinden anormal getirilerin elde edilebileceğini göstermektedir. Başka bir deyişle, kamuoyuna açıklanan söz konusu bilgiler yatırımcılar tarafından fiyatlanmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsal Sürdürülebilirlik, Hisse Senedi Getirileri, Olay Çalışması BIST Sürdürülebilirlik Endeksi, Türkiye

**Jel Kodları:** Q55, M1, M10, G1, G14

### 1. INTRODUCTION

Today the world is faced with important issues such as hunger, poverty, discrimination, human rights violations, global warming, and biodiversity loss, rapid depletion of resources, pollution and corruption. These issues are pushing humanity to a new social order. In these circumstances, sustainability has become a critical issue in global context. For example, United Nations attaches great importance to sustainable development issues and supports related policies. Such that; a number of indicators (*namely; poverty, governance, health, demographics, education, natural hazards, atmosphere, land, oceans,*

<sup>1</sup> Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, duyguacar@uludag.edu.tr  
Bu makalenin ilk isim yazarı Duygu Acar Erdur’dur.

<sup>2</sup> Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü esencimilli@uludag.edu.tr

*seas and coasts, freshwater, biodiversity, economic development, global economic partnership, consumption and production patterns*) has been developed to show the importance of this to countries and national administrators (United Nations, 2007: 9).

Correspondingly, concepts like corporate social responsibility, responsible investment, and corporate governance have begun to enter the agenda of governments, policy makers, civil society organizations, business networks, and investors since the beginning of the 21<sup>st</sup> century. Withal, companies are witnessing a global transformation process which short-term and only profit-oriented production and sales activities are not enough to achieve long-term success. During this process, being a good corporate citizen and complying with the principles of good corporate governance has gained great importance. In this new business environment, companies are faced with the expectation to act responsibly and be accountable not only to their own generation but also towards future generations by all segments of society which requires a human and environment sensitive business approach, in order to be a part of sustainable development in the long run. In recent years, rankings as the “most sustainable corporations” (ex. Global 100-Corporate Knights) which are announced to the public, shows the importance of this concept. So that, based on one of the most extensive studies performed on CEOs, 93% of them believe the sustainability issues will be important for future success of companies which proves the increasing interest in sustainability (Accenture, 2010).

This business link makes “corporate sustainability” concept one of the most important management paradigms in today’s business environment. Accordingly, companies as one of the major actors of sustainable development are expected to consider economic, environmental and social factors and the risks & opportunities associated with these factors as a whole. In other words, besides the financial and economic issues, companies are required to act in a responsible manner for environmental and social issues (DeSimone and Popoff, 1997). Regarding to this, company valuation has started to be determined by various selection criteria which also reflect public interest. With the increasing importance of the sustainability, as well as its economic performance, a company’s social and environmental performances are also evaluated as selection criteria by investors as a sign of credibility.

Considering the developments about corporate sustainability in Turkey for recent years, we can see that Istanbul Stock Exchange (BIST) and Business Council for Sustainable Development Turkey(BSCD) together has launched Sustainability Project in 2010 in order to create awareness about corporate sustainability in Turkey. With the cooperation of Ethical Investment Research Services Limited (EIRIS), BIST Sustainability Index(XUSRD) was created in 2014. While there were in 15 companies on the index in 2014, by 2015 this number increased to 29. Starting from 2016, volunteer companies from BIST 100 are added to the list of companies to be assessed in “the assessment list” and announced by BIST in December.

Based on these, this study tries to understand if operating with sustainability approach is valuable for investors or not and how capital markets respond to a company’s existence on a sustainability index in a developing country context, Turkey. Regarding to this, this paper is organized as follows. In the next section, the sustainability concept is defined and a brief literature review is given. In the third part the aim and methodology of the study are explained. In the fourth part findings of the study are discussed. Lastly, concluding remarks are shared.

## **2. LITERATURE REVIEW**

### **2.1. Corporate Sustainability**

There are various facts within the background of sustainability concept to get in companies' agenda as a new business paradigm. Concepts like sustainable development, corporate governance, corporate social responsibility, accountability and stakeholder theory forms a basis for sustainability based business approach (Wilson, 2003: 1). Sustainable development, a concept that is trying to balance the need for economic growth with the protection of environment and social equity, is first defined in Brundtland Report published by World Commission on Environment and Development in 1987 as the "development that meets the needs of current generations without compromising the ability of future generations to meet their own needs" (Brundtland Report, 1987: 27). In this report it is emphasized that all development activities has to take into account its impact on the opportunities for future generations including economic and social development for people with a low standard of living and also it underlined the importance of protecting the nature resources and environment. This perspective shaped the international organizations' attitude towards economic, social and environmental development which created an expectation from companies to behave social responsible manner towards their stakeholders. Customers, suppliers, employees, governments, community groups, international and national unions expect companies to undertake additional investments in social areas and are asking companies to be accountable for corporate social responsibility issues (Davis and Blomstrom, 1966; Davis, 1973). In other words, companies are expected the fulfill obligations; accountability and socially responsiveness towards their stakeholders. Thereby, companies have started to organize corporate social responsibility projects in areas such as environment, education, health etc. Accordingly an increasing demand occurred for transparency and growing expectations for companies to measure, report, and continuously improve their social performance to be a part of sustainable development (Tsoutsoura, 2004).

In this context, corporate sustainability has gained a huge importance in today's business world. Dyllick and Hockerts (2002) defines corporate sustainability as "the ways of meeting the needs of an organization's internal and external stakeholders like shareholders, employees, suppliers and vendors, social communities and customers without negotiating in its capability to meet the future demands of the stakeholders" (Dyllick and Hockerts, 2002: 131). Moving from this definition three key dimensions of corporate sustainability can be identified namely; economic, social and ecological (environmental) which are inter-related in multiple ways (Morelli, 2011). This definition which carries the sustainability concept at business level emphasizes that focusing only economic performance with a narrow approach can only bring short-term success. However, long-term success requires all three dimensions to be handled at the same time. It is underlined that a good financial situation does not guarantee the long-term success but only neglecting the environment and social issues may ensure a long-term survival at both the micro and macro level. Thus, companies integrating sustainability principles into their corporate strategy need to consider both environmental and social aspects to maximize future earnings (Adams and Zutshi 2004: 34). In other words to maximize create sustainable firm's value in long term, companies should take all the three dimensions of sustainability into account which are also called "triple-bottom-line" (Elkington, 1997).

At this point, it can be stated that corporate sustainability is a multi-faceted concept which recognizes the importance of corporate growth and profitability on one hand and societal goals on the other hand that are related sustainable development. Contrary to traditional

business models aiming to make a profit without taking into consideration social and environmental consequences, sustainable companies include as an explicit objective to reduce their negative economic, social and environmental externalities in a manner that increases the wealth of the corporation and the world (Cheung, 2011: 146).

Economic sustainability gained importance with the financial crisis which affects the global economic world. Due to the enduring global economic recessions, companies, investors, governments and consumers became alarmed for financial risks, employees faced with the fear of losing their jobs, society felt insecure about the continuity of the established order. In this context, economic sustainability is identified with two dimensions. The first one is about the conventional financial performance such as cost reductions or ensuring liquidity, and the other one is about the economic interests of external stakeholders, such as a economic well-being and standard of society's living (Sheth et al. , 2011: 24.) At this point economic sustainability can be defined with wider financial performance of a company; how the company manages its intangible assets, its influence on the wider economy, and how it influences and manages social and environmental impacts (Deborah and MacGillivray, 2001: 19).

Social sustainability dimension started to generate broader interest in business environment by increased public distrust towards company's activities (such as Enron Scandal). In today's business world society expect much more than performing the requirements of the law for public well being. Due to the "social contract" that characterizes the relationship between companies and society, it is expected from companies to behave in an appropriate way to fulfill the obligations beyond economic and legal ones (Carroll, 1993: 18). Accordingly, corporate social responsibility concept has become a widespread issue. It is stated that to be socially sustainable, a company has to be seen fair and trustworthy by all stakeholder groups (Zadek et al., 1997: 13). Similarly Dyllick and Hockerts (2002) define socially sustainable companies as organizations that add value to the communities which they operate by increasing the human capital and furthering their societal capital (Dyllick and Hockerts, 2002: 134).

The ecological (environmental) dimension of sustainability expresses the exhaustible 'natural capital' and focuses on environmental protection, its improvement and prevention of exhausting the limited environmental resources (Lovins et al., 1999: 146). Today, customers, local communities, environmental interest groups, and governments consider ecological impacts and expect corporate ecological responsiveness through integration of environmental issues to companies' decision making processes (Bansal and Roth, 2000: 718). Ecological sustainability is crucial due to the link between industrial system and ecosystem. There is a general consensus in this era that world's environmental resources are proceeding to the depletion as a result of human activities (Turner, 2008: 397). It is emphasized that if the natural resources are used ineffectively and the damage cannot be reduced in minimum level, industrial system will become ecologically unsustainable (Ayres, 1995: 4).

In this respect, transposing sustainability idea into business level requires maintaining economic, social and environmental capital interrelated in order to create long-term value (Bansal, 2005: 198). Thus, to be regarded as sustainable, companies should take into account the environmental and social factors as well as economic ones and the risks associated with these factors within the corporate governance principles and integrate these to their decision-making processes and operations.

## 2.2. Literature on Investor Responses to Corporate Sustainability

Although the importance of corporate sustainability is expressed in global platforms and in academia, many companies have concerns about the awareness of investors regarding their sustainability focused decisions (Cheung, 2011: 147). Besides, recent studies show that (e.g. HBR, 2012; PwC, 2014) with the integration of sustainability concept into business strategies of companies, investors have started to recognize that social and environmental issues can have a direct impact on a company's long-term survival and begun value non-financial performance as well as financial one. So, they started considering the corporate sustainability performance which can give a better understanding of a company's future performance potential and ensure more reliable investment decisions that may generate long-term shareholder value. One of the findings of PwC (2014)'s study draws attention to the dissatisfaction of investors due to the lack information which they received in companies' corporate sustainability reporting systems (PwC, 2014: 5-6). In fact, to overcome this situation, a number of organizations have developed frameworks to provide companies guidance on disclosing information and preparing such reports. The World Business Council for Sustainable Development guidelines (WBCSD, 2002), the Institute of Social and Ethical Accountability guidelines (AA1000, 2008) and the Global Reporting Initiative (GRI, 2000) guidelines are few examples of the frameworks that are globally accepted and commonly used as a standard for sustainability reporting. There are also other several sources which can provide information about a company's sustainability for investors such as announcements of sustainability goals on corporate websites, internet, television or print media. In addition, corporate sustainability indices that emerged in recent years also allow investors to achieve independent and reliable information about companies' sustainability performances which are regarded as appropriate indicators for their demands and reactions. A number of sustainability indices were introduced in developed markets since early 2000s for with varying focus areas (e.g. environmental indices, clean technology indices, social indices). For example Dow Jones Sustainability World Index (DJSWI) series were launched in 1999 as the first global sustainability benchmark. This was followed by the launch of the FTSE4Good Index in 2001.

Today, in developing countries, the sustainability indices are often created by those countries' stock markets. Corporate Sustainability Index in Brazil by BM & FBOVESPA exchange, SSI SRI Index in China by Shanghai stock market, SRI Kekhat Index in Indonesia by Indonesian stock market, Korean SRI Index in Korea by Korean stock market, S&P EGX ESG Index in Egypt by Egyptian stock exchange is some of the examples. Also in Turkey an index, named "BIST Sustainability Index (XUSRD)", has been created in 2014 by Borsa Istanbul with the cooperation of Ethical Investment Research Services Limited (EIRIS) which is an independent London based research organization. EIRIS is specialized on environmental, social and governance issues for more than 30 years and serving asset owners, asset managers and index providers globally (e.g. Johannesburg and Mexico Stock Exchanges). EIRIS, as a leading global provider of independent research into the environmental, social and governance (ESG) performance of companies, assess Borsa Istanbul listed companies in terms of international sustainability criteria by using only publicly available information and assessment costs of companies that are covered by Borsa Istanbul. The purpose of BIST Sustainability Index is described as "to increase awareness, know-how and hand-on practice of the companies about sustainability in Turkey, especially the ones listed in Borsa Istanbul". With this Index, Borsa Istanbul provide companies "an instrument for evaluating their performance and creating new targets or furthering their performance while allowing them to develop their risk management abilities for corporate transparency, accountability and sustainability". In this context, BIST Sustainability Index

aims to provide a basis in order to benchmark for Borsa Istanbul companies with high performance on corporate sustainability and create a platform for institutional investors to demonstrate their commitment to companies managing environmental, social and governance (ESG) issues with high performance. Also index ensure companies an opportunity to compare their corporate sustainability performance in local and global basis (BIST Sustainability Index, [www.borsaistanbul.com](http://www.borsaistanbul.com)).

In parallel with the developments mentioned above, studies both by academicians (e.g. Cheung, 2011) and by practitioners (e.g. PwC, 2012) began to analyze how investor behavior is influenced by a company's sustainability performance. For example, according to a research in 2014 conducted by Price Waterhouse Coopers (PwC) on a diverse mix of institutional investors such as asset managers, mutual funds, hedge funds etc. it is reported that investors' primary driver for considering sustainability issues is to mitigate risk. Enhancing investment returns and avoiding firms with unethical conduct are the other two significant drivers (PwC, 2014: 6).

The literature on the relationship between corporate sustainability and firm value is relatively new and considers the link mainly from an investment perspective which focuses either on whether corporate sustainability is priced in capital markets (Cheung, 2011: 150). Empirical studies that examine investor reactions to companies on sustainability indexes show mixed results.

For example focusing on the period 2002-2006 of DJSWI on U.S. stocks, Tsai (2007) found a significant negative impact for index exclusion stocks but no significant change for index inclusion stocks. Similarly, analyzing nine countries including the US, Karlsson and Chakarova (2008), state that both index inclusions and exclusions do not create significant abnormal returns. On the other hand, Dilling (2008)'s study show contradictory results on market reactions. He documents significantly positive market reactions to inclusions in DJWSI for years 2002 and 2003, whereas significantly negative market reactions to inclusions are documented for years 2004 and 2005.

In their studies, Lo and Sheu (2007) examined whether corporate sustainability has an impact on market value using large US non-financial firms from 1999 to 2002 by DJSGI USA Index. Their findings showed a significant positive relation between corporate sustainability and its market value. Also they reported a strong interaction effect between corporate sustainability and sales growth on firm value. These findings show that companies with substantial sustainable development activities are more likely to be rewarded by investors with a higher valuation in the financial markets (Lo and Sheu, 2007).

Consolandi et al. (2009) examine whether inclusion in, or deletion from, the Dow Jones Sustainability Stoxx Index (DJSSI STOXX), an index for European corporations, results in a stock market reaction. Their study showed limited evidence for the performance of companies listed in the DJWSI STOXX relative to those STOXX 600 companies not included in the DJWSI STOXX. In their event study covering the years 2001-2006, a low but significantly positive (negative) excess returns are reported.

Cheung (2011) examining impacts of inclusions and exclusions to the DJSWI over the period of 2002-2008 could not find strong evidence that announcement per se has any significant impact on stock return and risk. However, he reports a significant but temporary increase (decrease) in stock return by the inclusion (exclusion) to the index on the day of change.

However, in a Harvard Business School research paper, using a matched sample of 180 US companies, corporations that voluntarily adopted sustainability policies were compared to a

matched sample of companies that adopted almost none of these policies. In the study it is found that companies that have sustainability policies, significantly outperform their counterparts over the long-term and tend to have better stock performance, lower volatility, and greater return on assets and return on equity (Eccles, Ioannis and Serafeim, 2011).

In their study Lourenço et.al. (2012), classifying the largest 600 firms from Canada and United States of America in the Dow Jones Global Total Stock Market Index (DJGTSM) into two groups, depending on whether they belong or not to the Dow Jones Sustainability North America Index (DJSI North America) by 2009, investigated the market views about sustainability performance based on membership of the Dow Jones Sustainability Index. Their findings suggested that investors undervalue large profitable firms in case of low level of sustainability performance. Especially, they reported that companies which receive incentives to develop a high sustainability performance but not having a related strategy are penalized by the market (Lourenço et. al., 2012).

Congruently, analyzing a sample of European stocks that were added to (deleted from) the Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe) over the period 2009-2013 Stekelenbur et. al., (2015) could not find any strong impact on stock return of the announcement related with the inclusion and exclusion events. Yet, as in Cheung (2011)'s study, on the day of change, index inclusion (exclusion) stocks experience a significant but temporary increase (decrease) in stock return.

### **3. AIM AND METHODOLOGY**

#### **3.1. Aim of the Study**

The aim of the present study is to analyze the effect of the entrance in BIST Sustainability Index (XUSRD) via corporations that traded at BIST on stock returns using "event study" method. Thus, different from previous studies, whether the securities of these corporations had abnormal returns during the process of inclusion in the index was investigated. BIST Sustainability Index started to be calculated and published in price and return with XUSRD code since November 4, 2014. There is one index period, November-October for the BIST Sustainability Index. Corporations in BIST 30 and corporations in BIST 50 were subject to evaluation respectively in 2014 and 2015. In order to be included in the index, the shares have to exceed the threshold values in the "Index Selection Criteria" ([www.borsaistanbul.com](http://www.borsaistanbul.com), 10.04.2016). There are 29 corporations that exceed the threshold values and included in the index since November 2015.

The basis of regulations on the capital markets cover the principles such as protection of shareholders, public disclosure, provision of trust, openness, and stability in functioning of capital market. In this regard, in Turkey, all corporations that are publicly-traded in the stock market, Borsa Istanbul, are obliged to announce the information about the corporation completely, objectively, comprehensibly and accurately in a method that saving owners, partners and other interested parties could access it as simultaneously as possible ([kap.gov.tr](http://kap.gov.tr), 22.04.2016). "Efficient Market Hypothesis," which was put forward by Fama (1991), suggests that in a market that is efficient in semi-strong form, as long as any information is publicly disclosed it would be reflected on prices, and investors would not be able to get super-profits using publicly available information. However, if the market is not efficient, investors could provide abnormal returns based on such information to be disclosed to the public (Shleifer, 2004: 6). Therefore, an explanation made on being listed in corporate sustainability index by providing the necessary criteria for a corporation could create positive or negative effects, depending on the degree of market efficiency.

The scope of the study included 29 firms that were introduced to the XUSRD Index during either 2014 or 2015. Initially, in the application part of the study, daily return rates encompassing 10 days prior and 10 days after the day of inclusion within the XUSRD Index, determined as the case event for each corporation, were obtained. Based on the obtained daily returns, necessary calculations have been made for the event study and it was investigated whether being included in the relevant index provided any abnormal returns of stocks to the related corporations.

Pertaining data for trade days within the period of investigation for the corporations analyzed in this study were requested and obtained from the Borsa Istanbul Stock Exchange Marketing and Sales Department. The 29 corporations subject to this study are presented in Appendix 1.

### 3.2. Methodology of the Study

Event study technique makes it possible to estimate or deduct the effects of an event that occur in a specific period or several periods, was utilized in the study (Serra, 2002: 3). Thus, it could be stated that the aim of the event study was the measurement of the speed of actual reactions given by the stock prices to published news reports and determination whether an excessive return was obtained around the date of first announcement of the event to the market. Excess returns are the returns higher and lower than the normal returns that could be obtained in case of the announcement of related to the market. These returns are usually associated with the performance of the total return index on the date of the event and are called as Abnormal Returns (Sakarya, 2011: 153-154).

Examining the literature, it can be seen that event study technique has been also used in similar studies. For example, Aksu and Aytekin (2015), Yavuz, Yıldırım and Elmas (2015) has used this technique in their studies which investigate the relationship between corporate governance principles compliance grade and stock returns for the companies on BIST Corporate Governance Index.

The majority of the financial event studies used to measure market's extraordinary response to the happening of an event is composed of three successive stages: (1) determination of the event and the event date, (2) determination of the event window and (3) testing the suggested model and determining the effect on stock prices. As a result of these stages Average Abnormal Returns (AAR) and Cumulative Average Abnormal Returns (CAAR) are calculated for the days before and after the date of the event. The steps to be followed while making these calculations could be expressed as follows (Nadig, 2015: 4-5):

- 1- Abnormal Returns are calculated with respect to the difference between the actual return rate ( $R_{it}$ ) and market return rate ( $R_{mt}$ ) for every  $t$  days of the corporation subject to application.

$$AR_{it} = R_{it} - R_{mt} \quad (1)$$

- 2- Each obtained Abnormal Return is divided by the number of corporations subject to application in order to calculate the Average Abnormal Return.

$$AAR_{it} = \sum_{i=1}^N (1/N) AR_{it} \quad (2)$$



- 3- Calculated daily Average Abnormal Return values are respectively added to each other in order to obtain the Cumulative Average Abnormal Returns (CAAR).

$$CAAR_{it} = \sum_{i=1}^N AAR_{it} \quad (3)$$

If the cumulative abnormal returns obtained by the above steps is different than 0, it is possible to assert that the announcement of the related event has an impact on the stock prices. In other words, it is possible that the investors could obtain an abnormal return from the related stocks. Therefore, such market is not efficient in semi-strong form. Besides, if obtained cumulative abnormal return yields equal or close to 0, it would indicate that the announcement of the related event does not have an impact on the stock prices. In this framework, it is possible to assert that such market is efficient in semi-strong form (Kaderli, 2007: 148).

In this study, in accordance with the aforementioned steps, first abnormal returns ( $AR_{it}$ ) for day  $t$  are calculated for the stocks via the help of the formula in Equation 1, in order to obtain the Cumulative Average Abnormal Returns. Actual returns of the stocks were found on day  $t$  with the help of Equation 4:

$$R_{it} = (D + P_{it} - P_{it-1}) / P_{it-1} \quad (4)$$

where;  $R_{it}$  is the actual return of the stock  $i$  on day  $t$ ,  $P_{it}$  is the closing price of stock  $i$  on day  $t$ ,  $P_{it-1}$  is the closing price of stock  $i$  on day  $t-1$ ,  $D$  is the profit share paid for stock  $i$  on day  $t$ .

Market return rate,  $R_{mt}$  in Equation 1 is calculated via Equation 5:

$$R_{mt} = (I_t - I_{t-1}) / I_{t-1} \quad (5)$$

where;  $R_{mt}$  is the daily return related to market,  $I_t$  is the closing value of the BIST100 on day  $t$ ,  $I_{t-1}$  is the closing value of the BIST100 on day  $t-1$ .

Subsequent to calculation of Abnormal Returns, each Abnormal Return is divided by the corporation number subject to the application in order to obtain the Average Abnormal Returns and calculated daily Average Abnormal Returns are added to each other respectively and Cumulative Average Abnormal Returns were obtained.

Time period used in the studies conducted on short-term performance in literature differentiates between one-two days and six months. Choosing larger event windows could decrease the strength of the study; in addition as the investigated period is prolonged other news that could affect the stock market could cause effects on the related stocks' returns. In spite of that, shorter event window could reflect the important effects of the event more clearly (Sakarya, 2011: 152). In this study, the short-time effects of the announcement that corporations would be listed in the corporate sustainability indexes on the stock returns short-term impact on stock returns were scrutinized encompassing the returns from 10 days prior and 10 days later the announcement date.

The following hypotheses were set in this study, to test whether abnormal returns were obtained during the pre-event and post-event dates:

H<sub>0</sub>: The announcements about the introduction of corporations to the BIST Sustainability Index have no effect on the stock returns of related corporations.

H<sub>1</sub>: The announcements about the introduction of corporations to the BIST Sustainability Index affect the stock returns of related corporations.

Testing the H<sub>0</sub> hypothesis in this study means to test the efficiency of BIST in semi-strong form. If the H<sub>0</sub> hypothesis is accepted, no abnormal returns would be obtained from the stocks of the related corporations and hence the market would be accepted to be efficient in semi-strong form. While developing the hypothesis, it is assumed that other conjectural developments in the examined period can have an impact on prices. Based on this, it is anticipated the general election that held in 1 November 2015 in Turkey, had an impact on stock prices.

#### 4. FINDINGS

In 2014 or 2015, daily actual return rates are calculated for 10 days prior and 10 days later of related time frame and by using these return rates abnormal returns (AR<sub>it</sub>) and the cumulative average abnormal returns (CAAR<sub>it</sub>) were calculated for the corporations included in the XUSRD Index for the first time. The findings are presented in Table 1 for 2014 and 2015.

Table 1: Average Abnormal Returns and Cumulative Average Abnormal Returns of the Corporations that were introduced to the XUSRD Index during either 2014 or 2015

Event Date	2014		2015	
	AAR <sub>it</sub> (%)	CAAR <sub>it</sub> (%)	AAR <sub>it</sub> (%)	CAAR <sub>it</sub> (%)
t-10	0,0007	0,0007	-0,0062	-0,0062
t-9	0,0002	0,0009	0,0060	-0,0002
t-8	-0,0059	-0,0050	0,0087	0,0085
t-7	-0,0020	-0,0069	-0,0018	0,0067
t-6	-0,0020	-0,0089	-0,0010	0,0057
t-5	0,0042	-0,0047	0,0004	0,0061
t-4	-0,0050	-0,0097	0,0013	0,0074
t-3	0,0021	-0,0076	-0,0030	0,0044
t-2	-0,0004	-0,0080	-0,0034	0,0009
t-1	0,0040	-0,0040	-0,0137	-0,0127
t=0	0,0004	-0,0036	0,0032	-0,0095
t+1	-0,0018	-0,0054	-0,0007	-0,0102
t+2	0,0083	0,0028	-0,0028	-0,0130
t+3	0,0091	0,0120	0,0063	-0,0066
t+4	-0,0004	0,0116	-0,0012	-0,0078
t+5	0,0003	0,0118	0,0078	-0,0001
t+6	-0,0043	0,0075	0,0027	0,0026
t+7	0,0021	0,0097	0,0044	0,0070
t+8	-0,0031	0,0065	0,0035	0,0105
t+9	0,0053	0,0118	-0,0001	0,0104
t+10	-0,0014	0,0105	0,0048	0,0152

As seen in Table 1, cumulative averages abnormal returns for 29 corporations are different than zero in the time frame of 10 days prior and 10 days later the event date for 2014 and 2015. On the day of the event (the day corporations are listed in the Corporate Sustainability Index) average abnormal returns were 0.04% in 2014 and 0.32% in 2015 for all corporations. According to this result determined for all corporations, hypothesis  $H_1$  could not be rejected for both 2014 and 2015. Hereunder, it is possible to suggest that the announcements related to inclusion of corporations in the BIST Corporate Sustainability Index could impact the return of the stocks of related corporations. Figure 1 presents the event date for (15 in 2014, 14 in 2015) 29 corporations and the abnormal returns 10 days prior and 10 days later from this day 29 corporations listed in XUSRD index for the first time in years 2014 and 2015. Abnormal returns occurring 10 days prior and 10 days later from the event day presents a complex course for both 2014 and 2015 as seen in Figure 1. There were positive abnormal returns on certain days, while on certain others negative abnormal returns occurred. In other words, it was identified that abnormal returns could be obtained as a result of the announcement of the corporations that are or would be introduced to the index. As the obtained results are scrutinized, it is possible to state that generally investors give a positive reaction to the announcement of the corporations' entrance to the index. However, one day before and five days after the date of the event in 2015, it seems that negative abnormal returns occurred and as of the sixth day of the event the returns are observed to exhibit an increasing trend. The cause of this situation can be the effect of the general elections on the market that held in Turkey in 1 November 2015 which is two days before the event day.

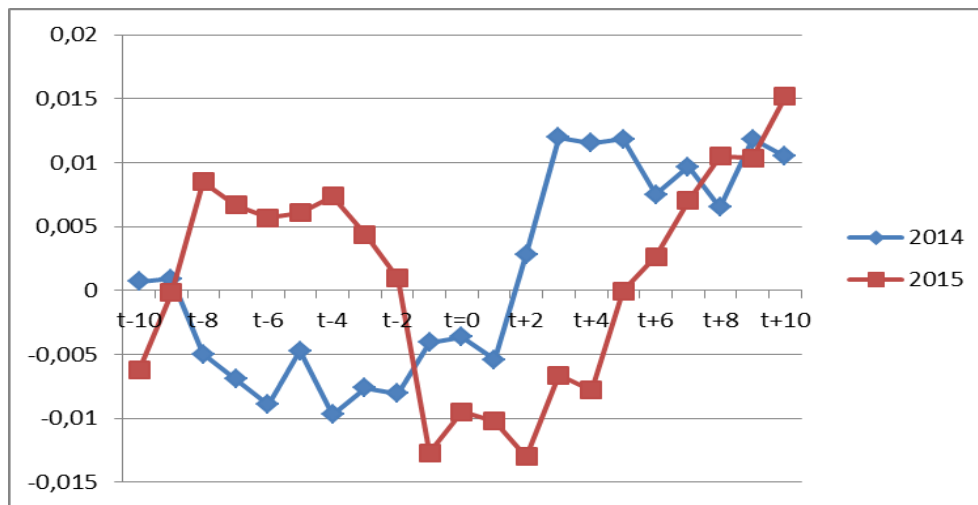


Figure 1: The Sensitivity of Cumulative Average Abnormal Returns to the Event Date

## 5. CONCLUSION

Due to the present societal problems, importance of corporate sustainability concept has increased in today's business world. Companies are one of the prior actors which are expected to behave in responsible manner about sustainability. Accordingly, stakeholders are now making increasing demands and also remunerate sustainability related activities of companies. Based on this, this study answers the question, drawing on a sample of companies listed on the XUSRD sustainability index in Turkey, if operating with

sustainability approach is valuable for investors or not and tries to understand how capital markets respond to a company's existence on a sustainability index. As far as we know, this study is the first study which investigates the investor reactions to 29 companies on XSURD index in Turkey.

In one of the years, 2014 and 2015, companies included in XUSRD index for the first time were investigated in terms of their announcement of being listed in the index to the public, in terms of the return of the stocks of these companies, through an event study. The results of the analysis indicated that prior and latter to the event, abnormal returns exhibited a complex course. In other words, companies within the index or would be included in the index could obtain abnormal returns from the stocks of the company upon their announcement to public. Since, the conducted analysis, cumulative average abnormal returns obtained 10 days prior and latter to the event fluctuated different than zero. This is an important indication that the market is not efficient in semi-strong form. Hence according to the efficient market hypothesis, for a market to be efficient or efficient in semi-strong form information of companies disclosed to public should not affect the returns of the stocks of that company in other words there should be no abnormal returns obtained from the stocks of these companies. Thereby, if abnormal increase or decrease occur in the stock returns of a corporation due to the disclosure of a private information related to that company to public, that market is not efficient in semi-strong form (Shleifer, 2004, p.6). As the findings of the study is scrutinized overall, hypothesis  $H_0$ , which indicates the market is efficient in semi-strong form, was rejected since the obtained cumulative average abnormal returns ( $CAAR_{it}$ ) exhibits differences from 0 both in positive and negative directions, instead the alternative hypothesis  $H_1$  that expresses the market is not efficient in semi-strong form was accepted. In this framework, it could be asserted that Turkey's market is not yet efficient in semi-strong form and the investors could obtain abnormal returns by taking advantage of the private information disclosed to public in this market.

Consequently, as corporate sustainability concept has entered the agenda of Turkey and has gained importance, it can be said that investors now, consider not only financial performance but also corporate sustainability activities of companies for their investment decisions. Therefore, companies should reevaluate their activities in terms of corporate sustainability to provide positive stock and firm performance. This positive performance can affect national economy positively in the long run.

The analysis of this study was carried on BIST Sustainability Index which has started to be calculated and published in 2014. There are only 29 corporations that exceed the threshold values and included in the index since November 2015 which can be considered limited. Despite this limitation, as far as we know, this study is the first study that investigates the investor reactions to corporate sustainability performances of companies in Turkey. Moreover, it is declared by BIST that, starting from 2016, volunteer companies from BIST 100 will be added to the list of companies to be assessed "The assessment list" and will be revised annually and announced by Borsa İstanbul in December. Moving from here, related analysis can be expanded in future studies. In addition, companies on and out of the sustainability index can be compared whether to see if there is a difference between their stock performance.

**REFERENCES**

- ACCENTURE. (2010). A new era of sustainability: UN Global Compact-Accenture CEO study. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).
- ADAMS, C. and ZUTSHÍ, A. (2004). "Corporate Social Responsibility: Why Business Should Act Responsibly and be Accountable, *Australian Accounting Review*, 14 (34): 31-39.
- AKSU, M. and AYTEKIN. S. (2015). "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Notu İle Hisse Senedi Getirisi İlişkisi: Bist Kurumsal Yönetim Endeksi (Xkury) Üzerine Bir Uygulama", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 13, pp. 201-219.
- AYRES, R. (1995). "Statistical Measures of Unsustainability", R&D Working Paper No. 95/84/EPS. INSEAD: Fontainebleau.
- BANSAL, P. (2005). "Evolving sustainability: A longitudinal study of corporate sustainable development", *Strategic Management Journal*, 26 (3): 197-218.
- BANSAL, P. and ROTH, K. (2000). "Why companies go green: a model of ecological responsiveness", *Academy of Management Journal*, (13) 4: 717-736.
- CARROLL, A. (1993). "Business & Society, Ethics and Stakeholder Management", South-Western Publishing, Second Edition.
- CHEUNG, A.W.K., (2011). "Do Stock Investors Value Corporate Sustainability? Evidence from an Event Study". *Journal of Business Ethics*, 99 (2): 145-165.
- CONSOLANDI, C., JAISWAL-DALE, A. POGGIANI, E. and VERCELLI, A. (2009). "Global Standards and Ethical Stock Indexes: The Case of the Dow Jones Sustainability Stoxx Index", *Journal of Business Ethics*, 87: 185- 197.
- CORPORATE KNIGHTS, (2016). Global 100 Issue, Featuring 2016 Global 100 Most Sustainable Corporations in the World Ranking, <http://www.corporateknights.com/magazines/2016-global-100-issue/>. 20.04.2016.
- DEBORAH D. and MACGILLIVRAY, A. "The business of staying in business", The sigma Project, The R&D Report, New Economics Foundation March 2001.
- DYLLICK, T. and HOCKERTS, K. (2002), "Beyond the Business Case for Corporate Sustainability" *Business, Strategy and the Environment*, 11: 130–141.
- ECCLES, R. G., IOANNIS J. and SERAFEIM, G. (2011). "The Impact of a Corporate Culture of Sustainability on Corporate Behavior and Performance", *Harvard Business School Working Paper 12-035*, November.
- ELKINGTON J. (1997). "Cannibals with Forks: the Triple Bottom Line of 21st Century Business", Capstone: Oxford.
- FAMA, E.F. (1991). "Efficient Capital Markets: II", *The Journal of Finance*, Vol. XLVI, No.5, p.1575-1617.
- GLADWIN T., KENNELLY J. and KRAUSE TS. (1995). "Shifting paradigms for sustainable development: implications for management theory and research", *Academy of Management Review*, 20(4): 874–907.
- GRAHAM, T. (2008). "A comparison of The Limits to Growth with 30 Years of Reality", *Global Environmental Change*, 18 (3): 397–411.

- HEYNS, G. (2012). “Companies that Invest in Sustainability Do Better Financially”, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2012/09/sustainable-investing-time-to/>
- JONES, S., FROST, G., LOFTUS, J., and VAN DER LAAN, S. (2007). “An Empirical Examination of the Market Returns and Financial Performance of Entities Engaged in Sustainability Reporting”, Australian Accounting Review, 17(41): 78-87.
- KADERLI, Y. (2007). Yapılan İhracat Bağlantılarının İlgili Firmaların Hisse Senedi Getirileri Üzerindeki Etkisinin Olay Etüdü İle İncelenmesi: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası’ndaki Bazı Firmalar Üzerine Bir Uygulama, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 36: 144–154.
- KARLSSON, J. and CHAKAROVA, Y.(2008). “Does Corporate Social Responsibility Pay off? – An Event Study of the Impact of Corporate Entry and Exit from the Dow Jones Sustainability World Index on the Market Value of a Company”, Unpublished Advanced level Thesis, School of Business, Economics and Law, Goteborg University.
- Lo, S.F. and SHEU, H.J, (2007). “Is corporate Sustainability a Value Increasing Strategy for Business?”, Corporate Governance, 15(2): 345-358.
- LOPEZ, V. M., ARMINDA G. and LAZARO, R. (2007). “Sustainable Development and Corporate Performance: a Study Based on the Dow Jones Sustainability Index”, Journal of Business Ethics 75: 285-300.
- LOURENÇO, I. C., BRANCO M.C., CURTO, J. D. and EUGÉNIO T. (2012), “How Does the Market Value Corporate Sustainability Performance?”, Journal of Business Ethics, 108 (4): 417-428.
- LOVINS A.B., LOVINS L.H. and HAWKEN P. (1999). “A road map for natural capitalism”. Harvard Business Review 77(3): 145–158.
- MORELLI, J. (2011). “Environmental Sustainability: A Definition for Environmental Professionals”, Journal of Environmental Sustainability, 1 (1): 1-9.
- NADIG, A. (2015). “An Empirical Study of Stock Split Announcements of Select BSE Sectors Using Event Study Methodology”, SDMIMD Journal of Management, 6 (1): 1-12.
- PRICE WATERHOUSE COOPER (PwC), (2012). “Do Investors Care about Sustainability? Seven Trends Provide Clues”, <http://www.pwc.com/us/en/corporate-sustainability-climate-change/assets/investors-and-sustainability.pdf>, 17.04.2016.
- PRICE WATERHOUSE COOPER (PwC), (2014). “Sustainability Goes Mainstream: Insights into Investor Views, Investor Survey”,<http://www.pwc.com/us/en/governance-insights-center/publications/assets/pwc-sustainability-goes-mainstream-investor-views.pdf> 20.04.2016.
- SAKARYA, Ş. (2011). İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamındaki Şirketlerin Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu Ve Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişkin Olay Çalışması (Event Study) Yöntemi İle Analizi, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (13): 147–162.

- SERRA, A. P. (2002), Event Study Tests – A Brief Survey, Working Papers Da FEP, No 117.
- SHIH-FANG, L. and HER-JIUN, S. (2007). “Is Corporate Sustainability a Value Increasing Strategy for Business?”, *Corporate Governance* 15(2): 345-358.
- SHLEIFER, A. (2000), *Inefficient Markets: An Introduction to Behavioral Finance*, New York: Oxford University Press Inc.
- STEKELENBURG A., V., GEORGAKOPOULOS, G., SOTIROPOULOU, V., VASILEIOU, K. Z. and VLACHOS, I. (2015). “The Relation between Sustainability Performance and Stock Market Returns: An Empirical Analysis of the Dow Jones Sustainability Index Europe”, *International Journal of Economics and Finance*; 7 (7): <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijef/article/viewFile/45079/27037>
- TURNER, G. M.(2008). “A comparison of The Limits to Growth with 30 years of reality”, *Global Environmental Change*, 18 (3): 397–411
- UNITED NATIONS. (2007). “Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies”, New York: United Nations. <http://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/guidelines.pdf>
- WILSON, M. (2003). “Corporate Sustainability: What Is It And Where Does It Come From?”, *Ivey Business Journal*, 67:1-5.
- YAVUZ, S., YILDIRIM, S. and ELMAS, B. (2015). "KURUMSAL YÖNETİM ENDEKSİ İLE ŞİRKET HİSSE SENEDİ GETİRİ İLİŞKİSİ: BİST'DE BİR UYGULAMA", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), pp. 73-82.
- ZADEK S, PRUZAN P. and EVANS R. (1997). “Building Corporate AccountAbility – Emerging Practices in Social and Ethical Accounting”, *Auditing and Reporting*. Earthscan: London.
- [www.borsaistanbul.com](http://www.borsaistanbul.com), BIST Sustainability Index, <http://www.borsaistanbul.com/en/indices/bist-stock-indices/bist-sustainability-index> 21.04.2016.
- [www.borsaistanbul.com](http://www.borsaistanbul.com), BIST Sustainability Index Ground Rules, <http://www.borsaistanbul.com/docs/default-source/endeksler/bist-sustainability-index-ground-rules.pdf?sfvrsn=10> 21.04.2016.

Appendix 1: 29 Firms that were introduced to the XUSRD Index during either 2014 or 2015

1	AKBNK	AKBANK	11	GARAN	GARANTİ BANKASI	21	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.
2	AKSEN	AKSA ENERJİ	12	ISCTR	İŞ BANKASI (C)	22	TCELL	TURKCELL
3	AEFES	ANADOLU EFES	13	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	23	TUPRS	TUPRAŞ
4	ARCLK	ARÇELİK	14	MGROS	MİGROS TİCARET	24	THYAO	TURK HAVA YOLLARI
5	ASELS	ASELSAN	15	OTKAR	OTOKAR	25	TTKOM	TURK TELEKOM
6	BRISA	BRİSA	16	PETKM	PETKİM	26	ULKER	ULKER BISKUVI
7	CCOLA	COCA COLA İÇECEK	17	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	27	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI
8	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV	18	SAFGY	SAF GMYO	28	VESTL	VESTEL
9	EREGL	EREĞLİ DEMİR CELİK	19	TSKB	T.S.K.B.	29	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANK.
10	FROTO	FORD OTOSAN	20	TAVHL	TAV HAVALİMANLARI			



Marka İmajı ve Marka Faydasının Marka Sadakati ve Pozitif Ağızdan Ağıza İletişim (WOM) Üzerindeki Etkisi  
**Yrd. Doç. Dr. Ramazan KURTOĞLU - Öğr. Gör. Alperen Timuçin SÖNMEZ \* 1127-1138 \***

Tükenmişlik Yaşam Doyumu ve İş Yükü İlişkisi:  
Denizli'de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma  
**Doç. Dr. Muhsin ÇELİK \* 1139-1152 \***

Türkiye'de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu  
**Ali Kemal Nurdoğan - Ali İhsan Burak DUR - Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK \* 1153-1171 \***

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Önlisans Programları:  
Türkiye'deki Uygulama ve ABD' deki Uygulama İle Karşılaştırılması  
**Yrd. Doç. Dr. Yeliz YEŞİL - Arş. Gör. Özge Alev SÖNMEZ ÇALIŞ \* 1173-1189 \***

Türkiye'deki Devlet Üniversitelerinde Uluslararasılaşma Süreci: Stratejik Planlar Üzerinden Bir Değerlendirme  
**Yrd. Doç. Dr. Devrim VURAL YILMAZ \* 1191-1212 \***

Japonya'da Yerel Yönetimlerin İdari ve Mali Yapısı Üzerine Bir İnceleme  
**Yrd. Doç. Dr. Zuhâl ÖNEZ ÇETİN - Yrd. Doç. Dr. Neslihan YILMAZ \* 1213-1237 \***

TMS 23 ve Vergi Usul Kanunu Kapsamında Borçlanma Maliyetleri  
**Yrd. Doç. Dr. Sevgi AYDIN \* 1239-1249 \***

Belediye Hizmetlerinin Kalitesi ve Vatandaşların Algı Düzeyi: Bursa Büyükşehir Belediyesi Örneği  
**Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA - Dr. R. Kutlu KORLU - Dr. Erdal EROĞLU \* 1251-1273 \***

Ulusal Program ve Düzenli İlerleme Raporları Çerçevesinde Türkiye'nin Engelli Politikaları  
**Yrd. Doç. Dr. Şerafettin ERTEN - Doç. Dr. Mehmet AKTEL \* 1275-1297 \***

Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Anlayışı: Denizli Büyükşehir Belediyesi Örneği  
**Bilgehan MERMER - Yrd. Doç. Dr. Ceyda ŞATAF - Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ \* 1299-1322 \***

Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Aşırı İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Algıları: Side ve Belek Örneği  
**Doç. Dr. Murat ÇUHADAR - Zeynep GENCER \* 1323-1346 \***

Göçün Toplumsal ve Mekânsal Yapı Üzerindeki Etkileri  
**Yrd. Doç. Dr. Mim Sertaç TÜMTAŞ - Doç. Dr. Cem ERGUN \* 1347-1359 \***

Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Serüveni: Başarı Mümkün Mü?  
**Prof. Dr. Songül SALLAN GÜL - Arş. Gör. Yonca ALTINDAL \* 1361-1377 \***

Para Politikası Kararlarının Hisse Senetlerinin Fiyatları Üzerindeki Etkileri  
**Dr. Bekir Tamer GÖKALP \* 1379-1396 \***

Türkiye'de Acil Durum ve Doğal Afetlerde Sunulan Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı  
**Doç. Dr. Hilmi ÜNSAL - Dr. Selin ERTÜRK ATABEY \* 1397-1414 \***

Enflasyon ve Faiz Oranı İlişkisi: Türkiye'de Fisher Etkisinin Geçerliliği  
**Doç. Dr. Halil TUNALI - Arş. Gör. Yeşim Yıldırım ERÖNAL \* 1415-1431 \***

A Research On The Relationship Between Psychological Ownership And Workaholism  
**Arş. Gör. Deniz DİRİK - İnan ERYILMAZ \* 1433-1448 \***

The Relationship Between Emotional Intelligence Dimensions And Leadership Practices:  
A Study On White-Collar Employees In Defense Industry  
**Kutay ÖZDEMİR - Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL \* 1449-1463 \***

Turkish Immigration Policies: Challenges End Responses  
**Prof. Dr. Abduljabbar I. ABDULAL \* 1465-1485 \***

Investor Responses To Corporate Sustainability In A Developing Country: The Case Of Turkey  
**Arş. Gör. Duygu ACAR ERDUR - Arş. Gör. Esen KARA \* 1487-1502 \***